

# **Panorama Laboral 2012**

## **“Análisis de las estructuras empresariales en la Comunidad de Madrid”**

Director Técnico

Carmelo García Pérez

Equipo investigador

Piedad Martín Pérez

Helena Sánchez-Puga Neira

Eva Muñoz Izquierdo

M. Dolores Martínez Zaldivar

Alfonso Santiago Garcia

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
2.	MARCO TEÓRICO.....	3
2.1	Indicadores .....	3
2.2	Metodología.....	4
2.3	Fuentes de Información .....	4
2.4	Diseño muestral.....	4
2.5	Desarrollo del proyecto.....	5
2.6	Niveles de análisis .....	6
3.	EL CUESTIONARIO.....	7
4.	RESULTADOS .....	9
4.1	Descripción del tejido empresarial .....	9
4.2	Estructuras empresariales .....	17
4.3	Contratación activa.....	43
4.4	Evolución del empleo en las empresas de la CM .....	47
4.5	Cambios organizativos .....	51
5.	CONCLUSIONES.....	64
<b>I</b>	<b>ANEXO I: FICHA TÉCNICA FASE I.....</b>	<b>66</b>
1.	DISEÑO.....	66
2.	PROTOCOLO DE LA ENTREVISTA.....	67
<b>II</b>	<b>ANEXO II: DISTRIBUCIÓN MUESTRAL.....</b>	<b>68</b>
<b>III</b>	<b>ANEXO III: GRUPOS SECTORIALES .....</b>	<b>69</b>

<b>IV ANEXO IV: TRABAJO DE CAMPO .....</b>	<b>71</b>
1. INTRODUCCIÓN.....	71
2. FORMACIÓN DE ENTREVISTADORES .....	72
3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO .....	74
4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO.....	74
5. APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO.....	76
6. MECANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	77
7. RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS TÉCNICOS.....	77
<b>V BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>79</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS.....</b>	<b>82</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>84</b>
<b>ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....</b>	<b>86</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

En este documento se presenta el informe de resultados del “Estudio Cuantitativo de las Ocupaciones de la CM”; en el que se describe la situación de las empresas de la CM a las que se ha encuestado en un período de tiempo que abarca desde el mes de marzo al mes de junio del presente año.

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

El estudio “Panorama Laboral”, que realiza la UAH, es una investigación en la que se contemplan tres fases que delimitan el objeto de estudio y que presenta la siguiente estructura:

- Fase 0, de formación de los investigadores participantes en el marco conceptual del proyecto que implica, entre otros, conceptos relativos a la población objeto del estudio, tipos de técnicas a emplear para la consecución de las encuestas, todos aquellos términos que tienen que ver con la organización del trabajo productivo y que facilitan la comprensión exacta e inequívoca del vocabulario a emplear así como de lo que implica cada uno de ellos (AE, CP, CNAE, CNO4, GS, GG, GPO, PT, EF, competencias, cualificaciones, indicadores, ...) todo ello evaluable en una serie de ejercicios prácticos y en simulaciones.
- Fase 1: “Estudio cuantitativo de las necesidades de formación y/o contratación de las ocupaciones de la CM”. Se utiliza la técnica de la encuesta aplicada a través de entrevistas telefónicas. Es un estudio cuantitativo porque se trabaja con una muestra elaborada con criterios estadísticos y la población a encuestar es mayor que en la Fase II y, por tanto, al ser mayor el número de individuos de la muestra, resulta más compleja.
- Fase 2: “Estudio cualitativo: perfiles profesionales de las ocupaciones en la CM con necesidades de formación y/o contratación”. Se realiza una encuesta sobre un grupo de empresas seleccionadas en la Fase I. Es un estudio cualitativo que implica dar información exhaustiva a los entrevistados sobre las diferentes cuestiones de tipo técnico, que plantea el cuestionario de esta Fase, aunque sea menor la población de estudio.

La finalidad que se persigue es realizar un análisis de la situación de las ocupaciones en aspectos que tienen que ver con:

- La evolución del número de trabajadores

- La valoración que realizan los empresarios sobre sus trabajadores y los trabajadores del mercado
- Las ocupaciones con contratación y/o necesidades de formación en aspectos concretos, tanto en lo que se refiere a empleados como a desempleados, que se recogen en términos de competencias y que es el punto de partida para el estudio de la segunda fase puesto que profundiza en los perfiles profesionales que demandan las empresas

Para llevar a cabo la primera fase del estudio se ha realizado una encuesta a 1.505 empresas de más de 5 trabajadores de las actividades económicas más representativas, entendidas como aquellas que tienen más de 5.000 trabajadores. La descripción y ficha técnica de cómo se ha llevado a cabo la selección muestral puede verse en el Anexo I.

Las diferentes acciones y tareas del estudio se han dirigido a conseguir, como objetivo principal, el análisis de la situación, desajustes y necesidades de formación de las Ocupaciones/Puestos de Trabajo, en el tejido empresarial de la CM, para inferir decisiones a este respecto.

Por tanto se diseñó, como objetivo principal, identificar las ocupaciones en la CM en las que existen desajustes en la formación y contratación. Se plantean como objetivos específicos los siguientes:

- Determinar las ocupaciones que presentan desajustes debido a:
  - Variación en el número de trabajadores a corto medio plazo (evolución de la demanda)
  - Jubilaciones que van a ser repuestas con nuevas contrataciones
  - Que son nuevas ocupaciones dentro de la empresa
  - Necesidades formativas explicitadas de manera directa por las empresas respecto a sus trabajadores o los trabajadores del mercado
  - Necesidades de contratación y formación debidas a cambios organizativos dentro de la empresa
- Identificar pautas de comportamiento en la CM por:
  - Grupo Sectorial
  - Tamaño de Empresa

## 2. MARCO TEÓRICO

En función de las finalidades del estudio se diseñan los siguientes indicadores que abarcan los objetivos propuestos.

### 2.1 Indicadores

1. Datos de la empresa. En primer lugar se confirma la información disponible: nombre social, teléfono, dirección, actividad económica, número de trabajadores, etc., se recaba también otros datos como el ámbito de negocio, los datos de la persona a la que entrevistamos y se anotan también los datos del entrevistador, las fechas, etc.
2. Número real y actual de trabajadores, incluye a los trabajadores que, en el momento de la realización de la entrevista, están en las empresas y su asociación a los diferentes niveles de responsabilidad, atendiendo a los siguientes criterios: Directivos, Técnicos titulados superiores, Técnicos titulados medios, Personal con cualificación profesional (oficiales y asimilados), Personal sin cualificación profesional (ayudantes, aprendices y peones)
3. Estructura ocupacional, se recogen las diferentes ocupaciones presentes en la empresa, con la denominación que le da la empresa (Puesto de Trabajo), el número de trabajadores en cada una de ellas y las nuevas ocupaciones detectadas.
4. Evolución del empleo, entendida como las variaciones que se han producido en el número de trabajadores de la Ocupación. Contempla los cambios en el número de trabajadores en los dos próximos años (2014) y los debidos a la jubilación de trabajadores existentes o la incorporación de trabajadores a puestos que no están presentes en la empresa en el momento de la entrevista. Indaga también sobre las dificultades a la hora de encontrar estos trabajadores.
5. Contratación activa, indica si en la actualidad (entendiéndose bajo el siguiente margen de tiempo: momento en que se realiza la entrevista, 15 días antes, 15 días después) la empresa está realizando gestiones activas para la contratación de nuevos trabajadores.
6. Necesidades de formación interna, analiza si existen puestos de trabajo, en la empresa, en los que su desempeño implique alguna necesidad de formación directa en sus trabajadores. Recoge, también, información sobre el grado de necesidad de dicha formación.
7. Cambios organizativos, recopila información sobre otro tipo de situaciones empresariales que den lugar a necesidades de formación o contratación en los diferentes Puestos de Trabajo de las empresas, el grado en que las ocupaciones se verían afectados y las posibles causas agrupadas en dos epígrafes: las relacionadas con su actividad empresarial y las relacionadas con su personal.
8. Necesidades de formación externa, indaga sobre las carencias entendidas como necesidades de formación de los trabajadores que están presentes en el mercado y se

podrían incorporar en Puestos de Trabajo presentes en la empresa entrevistada. Recoge también información sobre el grado de necesidad de formación.

## 2.2 Metodología

Consideramos que el método más adecuado para la consecución de las finalidades y objetivos descritos con anterioridad es el denominado “Método directo, clásico” a través de un cuestionario con preguntas cerradas que dirige un encuestador previamente formado por medio de una entrevista concertada con anterioridad.

En cuanto a la organización y el tipo de proceso utilizado para llevar a cabo esta investigación, se puede decir que tiene que ver, de alguna manera, con una función de recolección o recopilación de datos apropiados para su posterior análisis de tal manera que se puedan inferir decisiones adecuadas a los fines propuestos. En concreto los pasos a seguir han sido los siguientes:

1. Descripción y definición de fines a conseguir y objetivos del estudio
2. Desarrollo, planificación, cronograma del objeto a investigar
3. Recogida de información:
  - 3.1. Fase I: “Análisis cuantitativo de las necesidades de formación y/o contratación de las ocupaciones de la CM”
  - 3.2. Fase II: “Análisis cualitativo de las necesidades de formación y/o contratación de las ocupaciones de la CM”
4. Mecanización, análisis y explotación de la información recogida
5. Presentación de resultados y conclusiones

## 2.3 Fuentes de Información

Para la Fase I se recurrió a la Dirección General de Ordenación y Acreditación Profesional que aportó la información proveniente del Directorio Unificado de Empresas de 2010.

## 2.4 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* 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 5.000 trabajadores.

La unidad a investigar es la empresa. En cuanto al marco del que se seleccionaron las unidades muestrales, se ha utilizado el DUE (Directorio Unificado de Empresas) de la CM que proporciona 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 aportados por la Dirección General de Ordenación y Acreditación Profesional.

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 contiene un total de 1.505 unidades. Las unidades muestrales se distribuyeron entre los estratos teniendo en cuenta el número de empresas y la varianza del número de trabajadores.

## 2.5 Desarrollo del proyecto

### 1. ACCIÓN 1: Puesta en marcha.

Dentro de esta acción se llevaron a cabo diferentes actividades que permitieron iniciar esta fase, entre otras:

- Reuniones de Coordinación con la CM para establecer los objetivos, indicadores y diseño final de la fase.
- Diseño del plan de muestreo
- Selección de la muestra
- Muestra de empresas
- Construcción de indicadores
- Elaboración del cuestionario
- Validación del cuestionario
- Cuestionario Final

Se generan los siguientes productos: la muestra y el cuestionario

### 2. ACCIÓN 2: Trabajo de campo

Contempla las siguientes subtareas:

- Organización del trabajo de campo
- Recogida de información
- Seguimiento de la realización de la entrevistas
- Informatización de los datos

### 3. ACCIÓN 3: Explotación

- Diseño del plan de explotación
- Tratamiento y análisis de datos
- Obtención de las tablas de explotación
- Tablas de explotación

Incluye, como producto, las tablas de explotación que recogen, de manera sistematizada, los resultados de esta Fase

### 4. ACCIÓN 4: Análisis y elaboración de documentos

- Obtención de conclusiones
- Elaboración de indicadores mixtos: NF ext y NF int
- Indicadores mixtos de NF
- Identificación de empresas y GPOs con Necesidades de Formación y/o Contratación
- Elaboración de informe sobre la situación de los GPOs

Contempla los siguientes productos:

- Indicador mixto de necesidades de formación interna. Valorará para cada CNO4 encontrado la necesidad de acciones de formación de los trabajadores presentes en las empresas.
- Indicador mixto de necesidades de formación externa. Valorará para cada CNO4 encontrado la necesidad de acciones de formación de los trabajadores presentes en mercado de trabajo.
- Listado de empresas con necesidades de formación y/o contratación. Incluye las empresas con necesidades y los GPOs concretos donde se encuentra esta necesidad.
- Situación de los GPOs. Informe interno que sirve para el planteamiento y organización del trabajo de la fase II. Describe para los diferentes GPOs en los que se hayan encontrado necesidades y los aspectos concretos de estas necesidades. El planteamiento no sólo tiene carácter general sino que también incorpora el aspecto sectorial. (Es un documento que no aparece en la memoria y sí en el cronograma porque es imprescindible para abordar la Fase II)

## 2.6 Niveles de análisis

La estructura ocupacional representa una idea básica de cómo están organizadas las empresas de la CM. El estudio analiza, por un lado, los Grupos Primarios de Ocupación presentes en las empresas de la CM y, por otro, su peso ocupacional, es decir, el porcentaje de empleo que representan. Los análisis específicos reflejan los diferentes resultados: global, Tamaño de Empresa, Grupo Sectorial y Ámbito de Negocio.

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

- El Tamaño de Empresa (número de trabajadores) que se delimita en tres categorías: T1: “de 6 a 49 trabajadores”, T2: “de 50 a 99 trabajadores” y T3: “más de 100 trabajadores”
- El Grupo Sectorial al que pertenecen según su Actividad Económica. Se han agrupado las diferentes Actividades Económicas en los Grupos Sectoriales descritos en el ANEXO III. En esta edición se han reagrupado las AE teniendo en cuenta la información de años anteriores
- Otra catalogación es el Ámbito de Negocio de la empresa; si es Local , Regional, Estatal o Internacional lo que ha permitido otra categorización para su análisis

### **3. EL CUESTIONARIO**

Tanto el proceso de construcción como de validación del cuestionario hace necesario delimitar los diferentes aspectos, concretados en los apartados, que sirven para posteriormente definir las preguntas, redactadas de manera consistente y clara de manera que faciliten su comprensión para lograr un análisis óptimo del objeto de estudio.

Esta organización permite cuantificar y uniformizar de manera sistematizada la información que se recoge y permite su comparación, al ser preguntas unívocas, se utiliza la misma escala de valoración que garantiza idénticos criterios de validez y fiabilidad.

Realizar esta fase por medio de una encuesta telefónica ha permitido que la población objeto de estudio haya sido mayor que en ediciones anteriores y al ser el cuestionario más corto el entrevistado ha tenido una mejor predisposición a la hora de contestar las preguntas.

Nuestro punto de partida, a la hora de diseñar el cuestionario de este año (2012) ha sido los cuestionarios de ediciones anteriores, los resultados obtenidos y las necesidades concretas de la CM, de alguna manera se puede decir que estos factores han sido la experiencia, la investigación previa que ha constituido un exhaustivo repertorio que facilitó la concreción de las diferentes cuestiones que se plantearon para esta edición.

Tanto interés tiene el cuestionario como el acto de la entrevista porque, la entrevista, es una situación en la cual dos personas mantienen intercambios, verbales y no verbales, cuyo fin es recabar información por parte del entrevistador/a y que el entrevistado esté en condiciones de aportar dicha información.

En un primer momento es importante realizar la presentación al interlocutor y centrar, concretar el objetivo de la llamada, no cabe la menor duda de que como se realiza, esta presentación que es una acción que no tiene una segunda oportunidad, determina la atención que nos presten y da pie para realizar las primeras preguntas.

El desarrollo de la entrevista se presenta en dos grandes bloques, el primero de ellos sirve de control de la información que está en poder del encuestador, de manera que se concretan los

datos de la empresa y, de alguna manera, sirven de puente para llegar al primer núcleo de interés que es conocer la estructura empresarial, la evolución del empleo y la contratación activa.

Los fines de este estudio son detectar las necesidades de formación de las empresas en la CM debidas a tres hechos fundamentales: necesidades directas relacionadas con el desempeño de las ocupaciones por los trabajadores presentes en las empresas, necesidades en los trabajadores del mercado y cambios que se estén produciendo en las organizaciones, se analizar cada una de estas cuestiones siguiendo la estructura diseñada que centran el segundo bloque de importancia.

Por último, en el cierre, se deja abierta la posibilidad de volver a contactar, tratando como especialista al entrevistado y poder concertar una nueva entrevista para la segunda fase en la que se analizan, de manera pormenorizada, las necesidades de formación y/o contratación.

## 4. RESULTADOS

Por regla general a través de los estudios de mercado cuantitativos se obtiene poca información de muchos mientras que en los estudios cualitativos se logra mucha información de unos pocos, en ambas situaciones lo que conviene es valorar no la cantidad de información, sino la calidad y relevancia de la misma.

Presentamos, a continuación, la información organizada y desglosada en diferentes apartados, asociados a sus correspondientes tablas, que se corresponden con las preguntas diseñadas en el cuestionario de manera que clasifican los resultados más relevantes.

En primer lugar se presentan los resultados obtenidos para el conjunto de las empresas así como los diferentes niveles de análisis.

### 4.1 DESCRIPCIÓN DEL TEJIDO EMPRESARIAL

A modo de ilustración se presentan una serie de gráficos, tomando como fuente de información al INE, que de manera precisa resumen el comportamiento del tejido empresarial en la CM y en el total del Estado entre el año 2006 y 2012 (Gráficos 1 a 10). Puede apreciarse un comportamiento similar pero con un aumento en el número de empresas de 2006 a 2008 y una disminución desde 2008 a 2012, si bien esta caída ha sido menor en la CM que en el conjunto de España.

Los Gráficos 11 a 15, comparan de manera porcentual la variación en el número de empresas dentro del periodo 2006 a 2012.

Gráfico 1. Evolución en España del número total de empresas 2006-2012

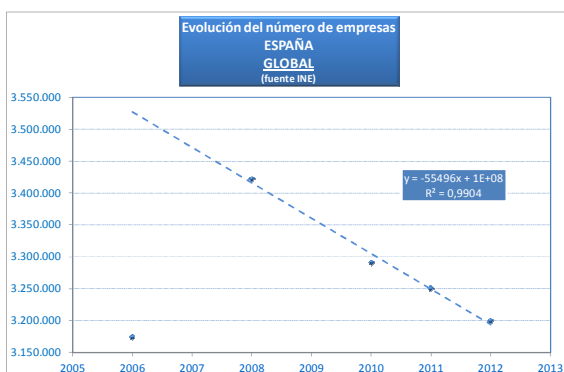


Gráfico 2. Evolución en la CM del número total de empresas 2006-2012

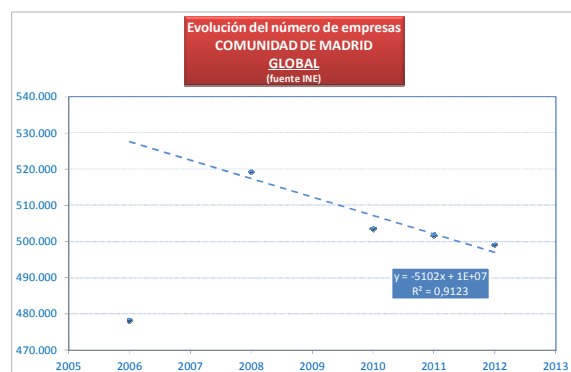


Gráfico 3. Evolución en España del número de empresas de 0 a 5 trabajadores 2006-2012

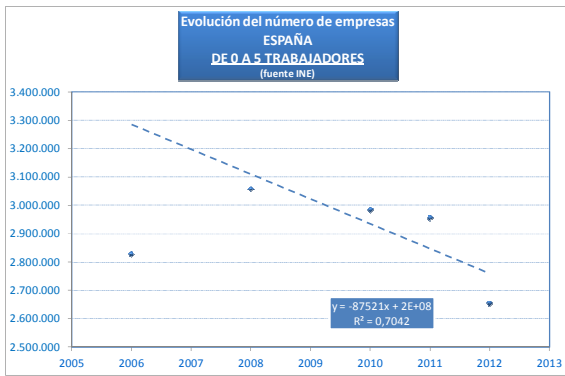


Gráfico 4. Evolución en la CM del número de empresas de 0 a 5 trabajadores 2006-2012

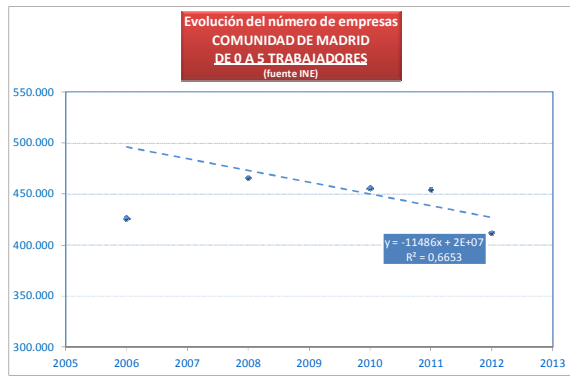


Gráfico 5. Evolución en España del número de empresas de 6 a 49 trabajadores 2006-2012

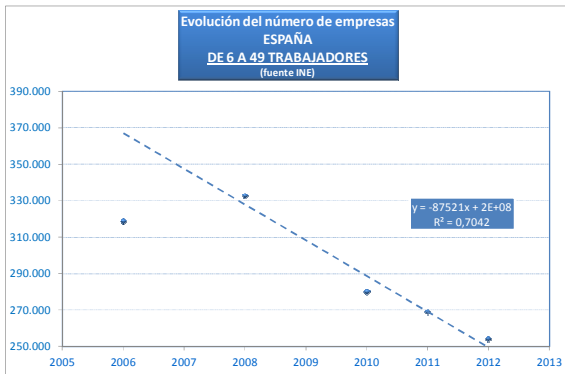


Gráfico 6. Evolución en la CM del número de empresas de 6 a 49 trabajadores 2006-2012

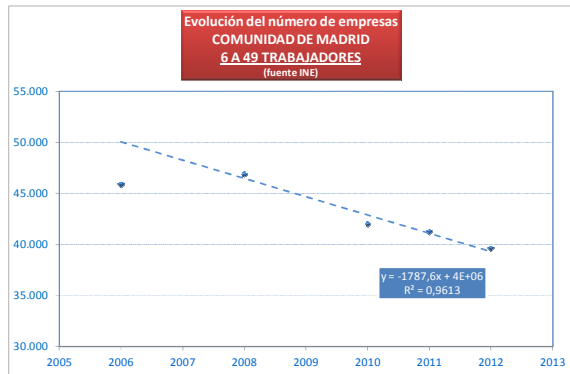


Gráfico 7. Evolución en España del número de empresas de 50 a 99 trabajadores 2006-2012

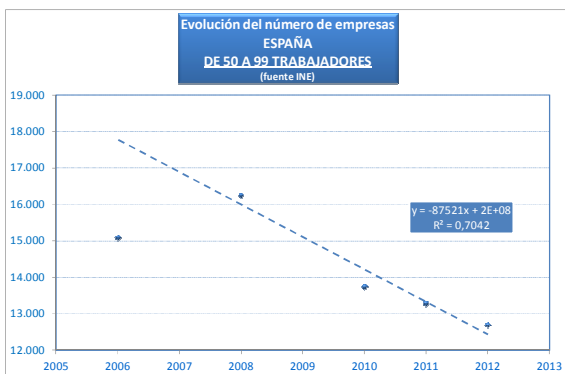


Gráfico 8. Evolución en la CM del número de empresas de 50 a 99 trabajadores 2006-2012

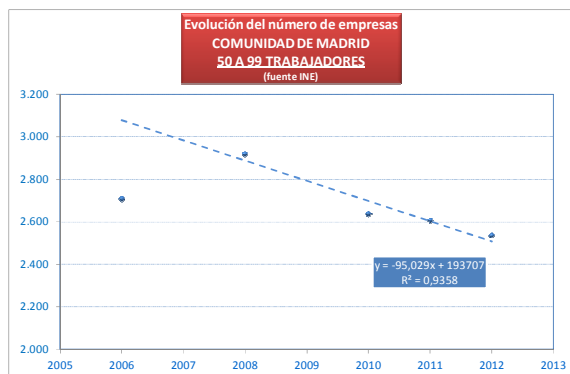


Gráfico 9. Evolución en España del número de empresas de 100 o más trabajadores 2006-2012

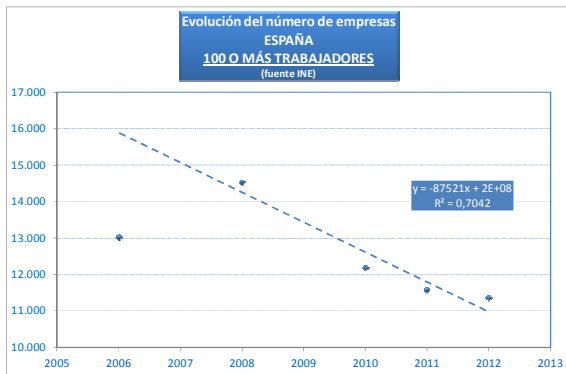


Gráfico 10. Evolución en la CM del número de empresas de 100 o más trabajadores 2006-2012

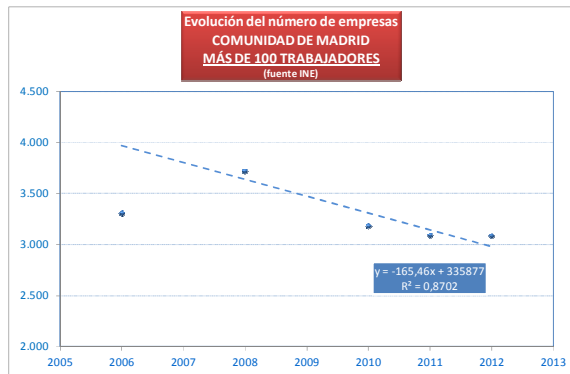


Gráfico 11. Variación del número de empresas 2006-2012 (fuente INE)

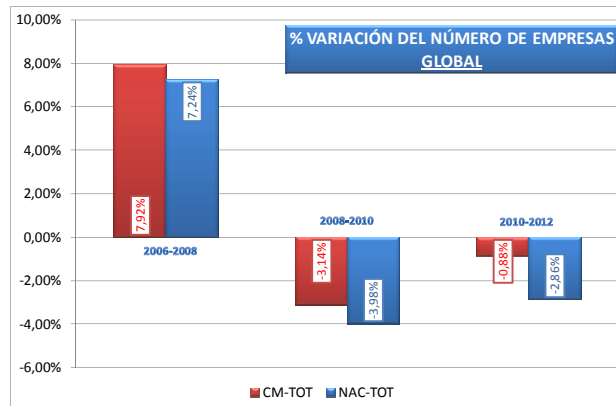


Gráfico 12 Variación del número de empresas de 0 a 5 trabajadores 2006-2012 (fuente INE)

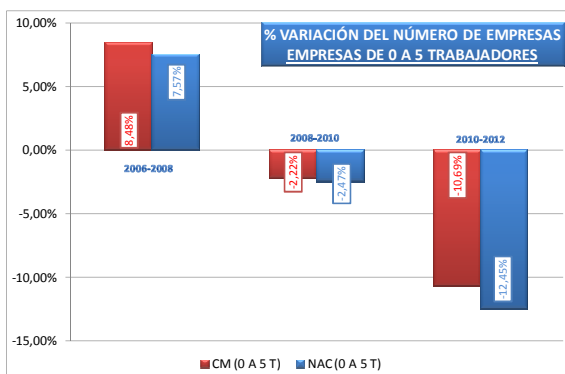


Gráfico 13. Variación del número de empresas de 6 a 49 trabajadores 2006-2012 (fuente INE)

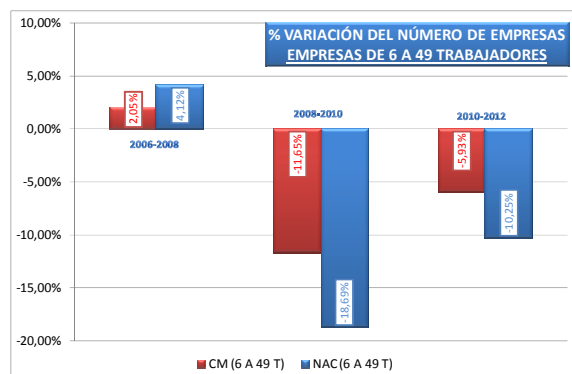


Gráfico 14. Variación del número de empresas de 50 a 99 trabajadores 2006-2012 (fuente INE)

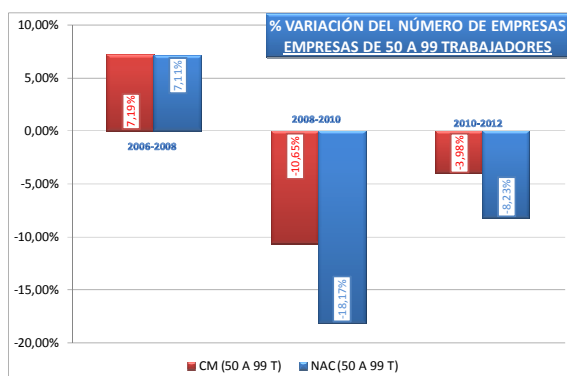
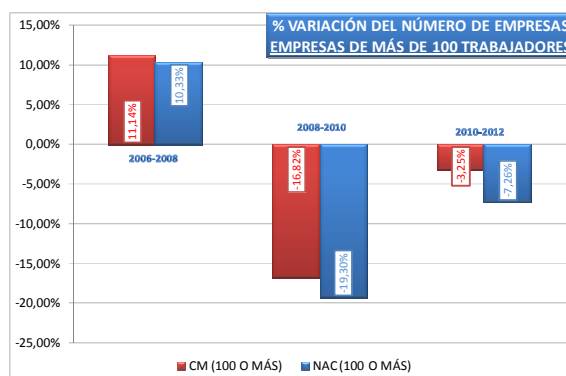


Gráfico 15. Variación del número de empresas de 100 o más trabajadores 2006-2012 (fuente INE)



Para esta Fase del estudio hemos entrevistado a 1.512 empresas, de un total aproximado de 46.000 con más de 5 asalariados, estas empresas se enmarcan en actividades económicas con más de 5.000 trabajadores y son, por tanto, representativas dentro de la Comunidad.

A tenor de los datos, la CM se ha visto menos afectada por la crisis y se han perdido menos empresas; la mayor disminución se produce en el tramo de empresas de Tamaño 1 (de 6 a 49 trabajadores). Otro dato destacable es que el tejido empresarial está compuesto en un 80,4% por empresas de Tamaño 1 (de 6 a 49 trabajadores) que se sitúan mayoritariamente en el GS5: DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN (20,5%) y GS9: SERVICIOS A LAS EMPRESAS (17,5%) y GS4: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL (13,4%) (Tabla 1).

Al analizar los resultados por Tamaño de Empresa nos encontramos que existen Grupos Sectoriales en los que la mayoría de sus empresas son de Tamaño 1 (6 a 49 trabajadores) destacan GS06: HOSTELERÍA (91,1%), 04: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL (90,5%) y 05: DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN (89,3%).

Por otro lado, las empresas de Tamaño 3 (más de 99 trabajadores) se corresponden en los Grupos Sectoriales: GS9: SERVICIOS A LAS EMPRESAS, GS07: TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES, GS11: SANITARIAS Y PERSONALES y GS10: EDUCACIÓN Y CULTURALES. Grupos Sectoriales en los que tienen una mayor representación las ocupaciones con mayor cualificación (Tabla 4).

Tabla 1. Distribución de las empresas de la muestra en función del Grupo Sectorial y Tamaño de Empresa

GRUPO SECTORIAL		TAMAÑO DE EMPRESA			GLOBAL
		de 6 a 49	de 50 a 99	100 ó más	
01	INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN	77,5%	9,9%	12,7%	4,7%
02	PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	78,6%	11,9%	9,5%	2,8%
03	OTRAS INDUSTRIAS	73,5%	16,2%	10,3%	4,5%



04	CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	90,5%	4,0%	5,5%	13,4%
05	DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	89,3%	4,2%	6,5%	20,5%
06	HOSTELERÍA	91,1%	1,3%	7,6%	10,4%
07	TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	71,1%	9,6%	19,3%	5,5%
08	SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	74,6%	9,9%	15,5%	4,7%
09	SERVICIOS A LAS EMPRESAS	68,4%	9,9%	21,7%	17,5%
10	EDUCACIÓN Y CULTURALES	73,8%	8,1%	18,1%	9,9%
11	SANITARIAS Y PERSONALES	75,8%	5,5%	18,7%	6,0%
CONJUNTO DE EMPRESAS CM		80,4%	6,9%	12,7%	100,0%

En la Tabla 2, se analiza cómo se distribuyen las empresas en función del Grupo Sectorial, Tamaño de Empresa y Ámbito de Negocio. En ella puede verse que el 35,2 % de las empresas de tamaño pequeño (5 a 49 trabajadores) tiene un carácter Local. Sin embargo en las empresas de mayor tamaño el Ámbito de Negocio es para tres de cada cuatro Nacional (38,5%) o Internacional (35,2%). Mientras que las empresas de Tamaño 2 entre 50 y 99 trabajadores tienen un marcado carácter Nacional (43.6%).

En el Sector Industrial destaca la importancia del GS02: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS donde tres de cada cuatro empresas tiene un carácter Nacional o Internacional. Situación que es más acusada para las empresas de gran tamaño donde no se han encontrado empresas de carácter Local y Autónomo. Una situación similar pero menos acusada la encontramos en las empresas del GS01: INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN y GS03: OTRAS INDUSTRIAS, si bien es importante señalar que la presencia de empresas de gran tamaño del GS03: OTRAS INDUSTRIAS en el Ámbito Internacional es la más elevada que se ha encontrado en el estudio superior al 80 %.

Para las empresas del GS04: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL y GS06: HOSTELERÍA de tamaño pequeño, categoría más representada en estos Grupos Sectoriales, su Ámbito de Negocio tiene un claro carácter Local y Autónomo. No se ve el mismo efecto en el GS05: DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN donde se eleva el porcentaje de empresas que tiene un carácter Nacional e Internacional.

Los Grupos Sectoriales relacionados con la Educación y la Sanidad tienen un claro carácter Local (una de cada dos empresas) el resto de Grupos Sectoriales, más especializados, entre el 70 % y el 80 % se posicionan en mercados Nacionales o Internacionales.

Tabla 2. Distribución de las empresas de la CM en función del Grupo Sectorial-Tamaño de Empresa y el Ámbito de Negocio

GRUPO SECTORIAL	ÁMBITO	TAMAÑO DE EMPRESA	GLOBAL
-----------------	--------	-------------------	--------

		de 6 a 49	de 50 a 99	100 ó más	
<b>CONJUNTO DE EMPRESAS CM</b>	<b>LOCAL</b>	35,2%	11,9%	12,1%	<b>30,7%</b>
	<b>AUTONÓMICO</b>	20,1%	15,8%	14,3%	<b>19,1%</b>
	<b>NACIONAL</b>	30,7%	43,6%	38,5%	<b>32,6%</b>
	<b>INTERNACIONAL</b>	14,0%	28,7%	35,2%	<b>17,7%</b>
<b>01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN</b>	<b>LOCAL</b>	25,9%	0,0%	0,0%	<b>20,0%</b>
	<b>AUTONÓMICO</b>	20,4%	14,3%	0,0%	<b>17,1%</b>
	<b>NACIONAL</b>	37,0%	42,9%	44,4%	<b>38,6%</b>
	<b>INTERNACIONAL</b>	16,7%	42,9%	55,6%	<b>24,3%</b>
<b>02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS</b>	<b>LOCAL</b>	15,2%	0,0%	0,0%	<b>11,9%</b>
	<b>AUTONÓMICO</b>	12,1%	0,0%	0,0%	<b>9,5%</b>
	<b>NACIONAL</b>	42,4%	40,0%	25,0%	<b>40,5%</b>
	<b>INTERNACIONAL</b>	30,3%	60,0%	75,0%	<b>38,1%</b>
<b>03 OTRAS INDUSTRIAS</b>	<b>LOCAL</b>	33,3%	0,0%	0,0%	<b>24,2%</b>
	<b>AUTONÓMICO</b>	22,9%	18,2%	0,0%	<b>19,7%</b>
	<b>NACIONAL</b>	29,2%	54,5%	14,3%	<b>31,8%</b>
	<b>INTERNACIONAL</b>	14,6%	27,3%	85,7%	<b>24,2%</b>
<b>04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL</b>	<b>LOCAL</b>	17,0%	0,0%	12,5%	<b>16,1%</b>
	<b>AUTONÓMICO</b>	36,9%	12,5%	0,0%	<b>34,4%</b>
	<b>NACIONAL</b>	41,5%	75,0%	37,5%	<b>42,7%</b>
	<b>INTERNACIONAL</b>	4,5%	12,5%	50,0%	<b>6,8%</b>
<b>05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN</b>	<b>LOCAL</b>	33,1%	0,0%	10,5%	<b>30,4%</b>
	<b>AUTONÓMICO</b>	17,8%	9,1%	10,5%	<b>17,1%</b>
	<b>NACIONAL</b>	31,6%	36,4%	31,6%	<b>31,8%</b>
	<b>INTERNACIONAL</b>	17,5%	54,5%	47,4%	<b>20,7%</b>
<b>06 HOSTELERÍA</b>	<b>LOCAL</b>	77,9%	50,0%	0,0%	<b>71,4%</b>
	<b>AUTONÓMICO</b>	12,1%	0,0%	33,3%	<b>13,6%</b>
	<b>NACIONAL</b>	4,3%	50,0%	58,3%	<b>9,1%</b>
	<b>INTERNACIONAL</b>	5,7%	0,0%	8,3%	<b>5,8%</b>
<b>07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES</b>	<b>LOCAL</b>	16,1%	12,5%	6,7%	<b>13,9%</b>
	<b>AUTONÓMICO</b>	12,5%	25,0%	6,7%	<b>12,7%</b>
	<b>NACIONAL</b>	37,5%	50,0%	53,3%	<b>41,8%</b>
	<b>INTERNACIONAL</b>	33,9%	12,5%	33,3%	<b>31,6%</b>
<b>08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES</b>	<b>LOCAL</b>	31,4%	0,0%	0,0%	<b>23,2%</b>
	<b>AUTONÓMICO</b>	13,7%	28,6%	18,2%	<b>15,9%</b>
	<b>NACIONAL</b>	35,3%	42,9%	54,5%	<b>39,1%</b>
	<b>INTERNACIONAL</b>	19,6%	28,6%	27,3%	<b>21,7%</b>
<b>09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS</b>	<b>LOCAL</b>	13,4%	8,0%	9,3%	<b>12,0%</b>
	<b>AUTONÓMICO</b>	19,6%	12,0%	13,0%	<b>17,4%</b>

GRUPO SECTORIAL	ÁMBITO	TAMAÑO DE EMPRESA			GLOBAL
		de 6 a 49	de 50 a 99	100 ó más	
	NACIONAL	45,3%	44,0%	37,0%	<b>43,4%</b>
	INTERNACIONAL	21,8%	36,0%	40,7%	<b>27,1%</b>
10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	LOCAL	55,6%	58,3%	34,6%	<b>52,1%</b>
	AUTONÓMICO	20,4%	8,3%	15,4%	<b>18,5%</b>
	NACIONAL	18,5%	25,0%	30,8%	<b>21,2%</b>
	INTERNACIONAL	5,6%	8,3%	19,2%	<b>8,2%</b>
11 SANITARIAS Y PERSONALES	LOCAL	67,7%	20,0%	23,5%	<b>56,0%</b>
	AUTONÓMICO	14,5%	60,0%	35,3%	<b>21,4%</b>
	NACIONAL	14,5%	20,0%	35,3%	<b>19,0%</b>
	INTERNACIONAL	3,2%	0,0%	5,9%	<b>3,6%</b>

Al analizar la Antigüedad de las empresas de la CM (Tabla 3), de manera global, nos encontramos con que las empresas de menos de 5 trabajadores son las que tienen menor Antigüedad, menos de 5 años, esta Antigüedad oscila entre el 14.1% en el GS10: SANITARIAS Y PERSONALES y un 0.8% en el GS08: EDUCACIÓN Y CULTURALES.

En el sentido contrario, las empresas de mayor Antigüedad, con más de 20 años, se corresponden con empresas de mediano y gran tamaño lo que parece indicar que existe un perfil de empresa con tradición en la CM, en el que se encontrarían las empresas de los Grupos Sectoriales GS10: EDUCACIÓN Y CULTURALES (60.0%), GS08: SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES, GS03: OTRAS INDUSTRIAS y GS01: INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN (56.9%).

En el GS09: SERVICIOS A LAS EMPRESAS encontramos que una de cada tres empresas tiene menos de 10 años y que, además, en estas empresas se da la particularidad de que son empresas medianas o grandes al contrario de lo que sucede con en el GS04: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL y GS06: HOSTELERÍA que siendo empresas nuevas son, mayoritariamente, empresas de menos de 50 trabajadores.

Tabla 3. Distribución de las empresas de la CM en función del Grupo Sectorial-Tamaño de Empresa y Antigüedad

GRUPO SECTORIAL	ANTIGÜEDAD	TAMAÑO DE EMPRESA			GLOBAL
		de 6 a 49	de 50 a 99	100 ó más	
CONJUNTO EMPRESAS CM	menos de 5	5,4%	4,6%	5,4%	<b>5,4%</b>
	entre 6 y 10 años	20,4%	11,5%	14,3%	<b>19,0%</b>
	entre 11 y 20 años	36,5%	27,6%	23,8%	<b>34,4%</b>
	más de 20 años	37,7%	56,3%	56,5%	<b>41,2%</b>
01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN	menos de 5	2,4%	0,0%	0,0%	<b>1,7%</b>
	entre 6 y 10 años	11,9%	0,0%	11,1%	<b>10,3%</b>
	entre 11 y 20 años	26,2%	57,1%	33,3%	<b>31,0%</b>

GRUPO SECTORIAL	ANTIGÜEDAD	TAMAÑO DE EMPRESA			GLOBAL
		de 6 a 49	de 50 a 99	100 ó más	
	más de 20 años	59,5%	42,9%	55,6%	<b>56,9%</b>
02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	menos de 5	0,0%	0,0%	50,0%	<b>3,2%</b>
	entre 6 y 10 años	12,0%	0,0%	0,0%	<b>9,7%</b>
	entre 11 y 20 años	48,0%	0,0%	0,0%	<b>38,7%</b>
	más de 20 años	40,0%	100,0%	50,0%	<b>48,4%</b>
03 OTRAS INDUSTRIAS	menos de 5	4,3%	0,0%	0,0%	<b>3,4%</b>
	entre 6 y 10 años	4,3%	14,3%	16,7%	<b>6,8%</b>
	entre 11 y 20 años	41,3%	0,0%	16,7%	<b>33,9%</b>
	más de 20 años	50,0%	85,7%	66,7%	<b>55,9%</b>
04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	menos de 5	9,5%	0,0%	10,0%	<b>9,1%</b>
	entre 6 y 10 años	22,2%	12,5%	30,0%	<b>22,2%</b>
	entre 11 y 20 años	38,0%	12,5%	30,0%	<b>36,4%</b>
	más de 20 años	30,4%	75,0%	30,0%	<b>32,4%</b>
05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	menos de 5	3,4%	8,3%	0,0%	<b>3,4%</b>
	entre 6 y 10 años	14,3%	25,0%	0,0%	<b>14,0%</b>
	entre 11 y 20 años	37,0%	16,7%	33,3%	<b>35,8%</b>
	más de 20 años	45,4%	50,0%	66,7%	<b>46,8%</b>
06 HOSTELERÍA	menos de 5	9,1%	50,0%	0,0%	<b>8,9%</b>
	entre 6 y 10 años	30,0%	50,0%	8,3%	<b>28,2%</b>
	entre 11 y 20 años	37,3%	0,0%	50,0%	<b>37,9%</b>
	más de 20 años	23,6%	0,0%	41,7%	<b>25,0%</b>
07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	menos de 5	2,1%	0,0%	9,1%	<b>3,0%</b>
	entre 6 y 10 años	22,9%	14,3%	18,2%	<b>21,2%</b>
	entre 11 y 20 años	39,6%	28,6%	18,2%	<b>34,8%</b>
	más de 20 años	35,4%	57,1%	54,5%	<b>40,9%</b>
08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	menos de 5	2,2%	20,0%	20,0%	<b>6,6%</b>
	entre 6 y 10 años	23,9%	0,0%	10,0%	<b>19,7%</b>
	entre 11 y 20 años	28,3%	0,0%	0,0%	<b>21,3%</b>
	más de 20 años	45,7%	80,0%	70,0%	<b>52,5%</b>
09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS	menos de 5	5,3%	0,0%	5,0%	<b>4,7%</b>
	entre 6 y 10 años	29,6%	13,6%	20,0%	<b>26,2%</b>
	entre 11 y 20 años	38,2%	54,5%	30,0%	<b>38,3%</b>
	más de 20 años	27,0%	31,8%	45,0%	<b>30,8%</b>
10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	menos de 5	1,1%	0,0%	0,0%	<b>0,8%</b>
	entre 6 y 10 años	21,1%	0,0%	10,0%	<b>17,6%</b>
	entre 11 y 20 años	24,2%	20,0%	10,0%	<b>21,6%</b>
	más de 20 años	53,7%	80,0%	80,0%	<b>60,0%</b>

GRUPO SECTORIAL	ANTIGÜEDAD	TAMAÑO DE EMPRESA			GLOBAL
		de 6 a 49	de 50 a 99	100 ó más	
11 SANITARIAS Y PERSONALES	menos de 5	14,3%	33,3%	8,3%	14,1%
	entre 6 y 10 años	14,3%	0,0%	16,7%	14,1%
	entre 11 y 20 años	48,2%	33,3%	8,3%	40,8%
	más de 20 años	23,2%	33,3%	66,7%	31,0%

## 4.2 ESTRUCTURAS EMPRESARIALES

Este apartado recoge cómo es la organización de las empresas de CM en relación a sus puestos de trabajo. El apartado se ha dividido en cuatro partes con el fin de obtener una visión global sobre las estructuras empresariales de la CM:

- A. Distribución del empleo en la CM, permite ver cómo se distribuyen los trabajadores en función de los Grandes Grupos Ocupacionales y da una visión global de la tipología de los Puestos de Trabajo de la CM.
- B. Ocupaciones más representativas, recoge las Ocupaciones que tienen mayor incidencia en la CM.
- C. Estructuras empresariales en función de Grupo Sectorial y Ocupaciones, presenta donde se sitúan las ocupaciones en función del Grupo Sectorial.
- D. Estructuras empresariales en función de la organización de los Puestos de Trabajo, muestra como organizan las empresas de la CM sus PT y las relaciones que existen entre ellos.

### A. *DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN LA CM SEGÚN TIPOLOGÍA DE PUESTO DE TRABAJO*

Antes de analizar cómo es la distribución del empleo en función de la tipología del puesto de trabajo se presenta a modo de resumen dos gráficos de cómo ha sido la evolución del número de trabajadores desde 2006 a 2011 tanto para la CM como para España. Puede observarse igual que sucedía con el número de empresas un aumento de 2006 a 2008 y una disminución desde 2008 a la actualidad, siendo esta menor en la CM (Gráficos 16 y 17)

Gráfico 16. Evolución del número de trabajadores 2006-2011 (España)

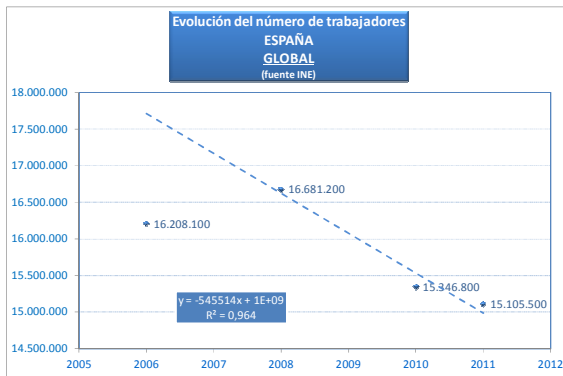
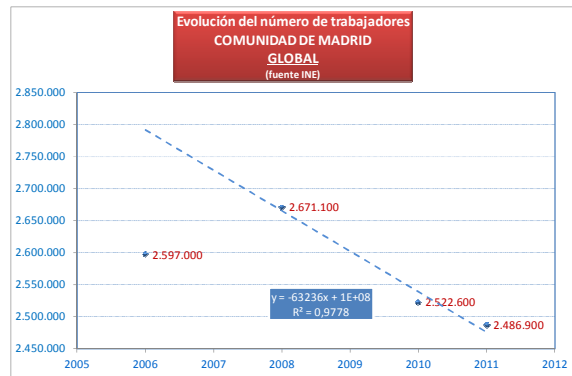


Gráfico 17 Evolución del número de trabajadores 2006-2011 (Comunidad de Madrid)



Respecto a las estructuras empresariales de las empresas de la CM, se ha analizado como se distribuye el empleo en función del número de trabajadores presentes en cada uno de los Grandes Grupos Ocupacionales (Tabla 4). Es muy importante destacar el elevado porcentaje de empleo, o trabajadores, con un alto nivel de cualificación, sin tener en cuenta los directivos, puesto que suponen el 37,3 % de empleo. Esta situación se observa en mayor medida en algunos Grupos Sectoriales como son, GS11: SANITARIAS Y PERSONALES y GS08: SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES cercanos al 50 % y el GS10: EDUCACIÓN Y CULTURALES con un valor superior al 70%. Este tipo de puestos se dan en todos los tamaños de empresa pero es más acusado en las empresas medianas y grandes.

En cuanto a los “Trabajadores de los servicios de restauración...”, globalmente el segundo mayor porcentaje de empleo (64.8%), se sitúan en su correspondiente Grupo Sectorial, el 06: HOSTELERÍA.

Por Ámbito de Negocio no se han encontrado diferencias notables en la tipología de puestos de trabajo.

Tabla 4. Distribución del empleo en función número de trabajadores

		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
<b>CONJUNTO EMPRESAS CM</b>		5,1%	21,2%	16,1%	15,3%	19,6%	0,1%	8,0%	4,4%	10,3%
<b>GRUPO SECTORIAL</b>	<b>01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN 1</b>	5,8%	15,5%	23,6%	8,6%	0,3%	0,0%	23,7%	6,3%	16,1%

		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
	<b>02</b> PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	5,2%	17,6%	19,2%	10,7%	13,8%	0,0%	18,7%	5,9%	9,0%
	<b>03</b> OTRAS INDUSTRIAS	7,2%	3,1%	20,8%	12,2%	6,8%	0,2%	14,1%	15,4%	20,2%
	<b>04</b> CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	5,7%	26,3%	15,6%	7,7%	0,2%	0,0%	31,5%	4,8%	8,2%
	<b>05</b> DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	6,7%	11,7%	21,6%	16,6%	20,3%	0,0%	8,7%	3,6%	10,9%
	<b>06</b> HOSTELERÍA	3,6%	0,9%	2,2%	7,1%	64,8%	0,0%	1,8%	0,3%	19,4%
	<b>07</b> TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	4,1%	5,0%	11,6%	41,4%	4,2%	0,0%	3,1%	22,0%	8,6%
	<b>08</b> SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	10,3%	20,2%	27,6%	35,4%	2,6%	0,0%	1,8%	1,1%	1,0%
	<b>09</b> SERVICIOS A LAS EMPRESAS	5,0%	22,1%	16,0%	18,0%	19,9%	0,1%	4,8%	3,2%	10,9%
	<b>10</b> EDUCACIÓN Y CULTURALES	4,8%	49,9%	21,7%	10,1%	7,4%	0,4%	1,8%	0,7%	3,2%
	<b>11</b> SANITARIAS Y PERSONALES	2,3%	32,6%	10,5%	8,2%	33,5%	0,0%	0,5%	3,8%	8,7%
<b>TAMAÑO DE EMPRESA</b>	<b>De 6 a 49 trabajadores</b>	8,0%	17,2%	17,7%	16,0%	13,3%	0,1%	13,1%	5,7%	8,9%
	<b>De 50 a 99 trabajadores</b>	5,6%	30,3%	17,2%	11,2%	7,1%	0,0%	7,1%	6,6%	14,9%
	<b>Más de 99 trabajadores</b>	2,8%	22,6%	14,7%	15,5%	26,7%	0,1%	4,1%	3,0%	10,5%
<b>ÁMBITO</b>	<b>LOCAL</b>	4,5%	21,8%	15,4%	12,0%	17,9%	0,2%	7,3%	3,2%	17,7%
	<b>REGIONAL</b>	5,1%	15,8%	16,9%	16,5%	18,4%	0,5%	10,5%	4,1%	12,4%
	<b>ESTATAL</b>	5,0%	18,7%	14,9%	18,4%	21,2%	0,0%	8,1%	4,3%	9,4%
	<b>INTERNACIONAL</b>	6,5%	19,5%	16,7%	17,4%	20,0%	0,0%	8,8%	4,3%	6,9%

En el Gráfico 18, se presenta la variación en cuanto a la distribución del empleo en función de los Grandes Grupos Ocupacionales. Se confirma el peso de Puestos de Trabajo con mayor nivel de cualificación, al igual que en todas las ediciones de Panorama Laboral.

Es muy interesante observar la evolución de la distribución del empleo en relación a dos posibilidades, a saber, PT cualificados / PT no cualificados (Tabla 5):

Tabla 5. Evolución en la distribución del empleo (2006 / 2012)

	2006	2008	2010	2012
<b>Puestos de trabajo cualificados</b>	30.60%	42.80%	39.20%	37.12%
<b>Puestos de trabajo no cualificados</b>	37.50%	28.60%	30.60%	22.55%

Los “Trabajadores de los servicios de restauración” mantienen, a su vez, una tónica de crecimiento. Toda esta información la iremos detallando en páginas posteriores de manera que la podremos comprobar al realizar el análisis en profundidad en relación a los diferentes objetivos del estudio.



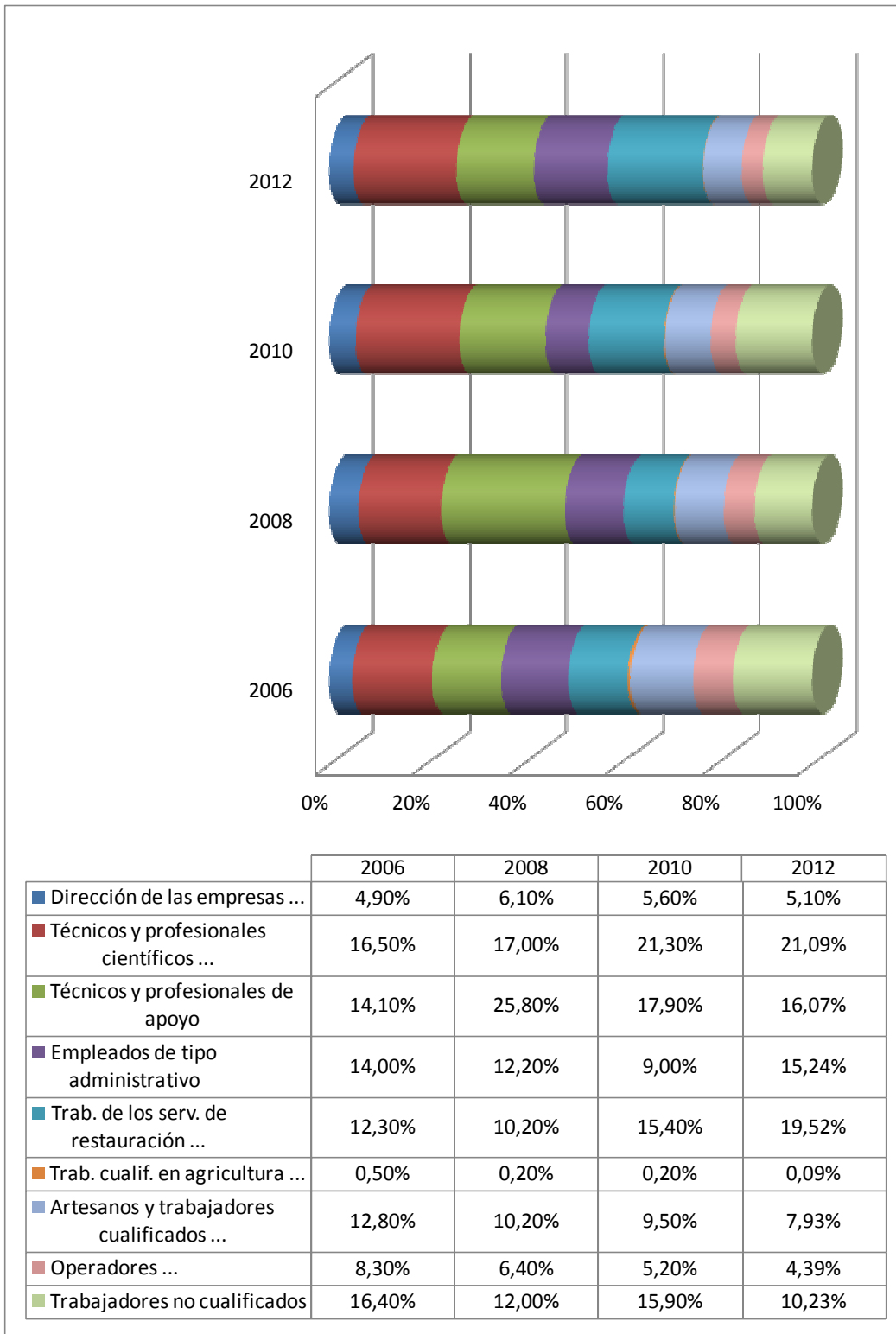


Gráfico 18. Evolución de la distribución del empleo por gran grupo ocupacional en la CM

## B. OCUPACIONES MÁS REPRESENTATIVAS

Se entiende como Ocupaciones más representativas aquellas que se encuentran en un porcentaje importante de las empresas encuestadas, dada la variedad de actividades económicas, incluidas en la muestra, que conforman el tejido empresarial madrileño, este porcentaje se ha fijado en un valor superior o muy cercano al 10%. De esta manera se han encontrado tres tipos de ocupaciones:

- Ocupaciones transversales, es decir, todas aquellas que se encuentran en todo tipo de empresas, por ejemplo, los directivos o los empleados de tipo administrativo que están presentes en todas las empresas y por ende en todas las Actividades Económicas que se agrupan en los diferentes Grupos Sectoriales.
- Ocupaciones específicas de los Grupos Sectoriales, relacionadas con el Grupo Sectorial en el que está enmarcada la AE de la empresa. Éstas pueden ser exclusivas de un Grupo Sectorial o de un número reducido de Grupos Sectoriales. Por ejemplo, los “Cocineros asalariados” son una Ocupación específica del Grupo Sectorial 06 Hostelería aunque, también, puede estar presente en otros Grupo Sectoriales.
- Ocupaciones específicas de un Grupo Sectorial, aquellas que se localizan en un Grupo Sectorial concreto y que, por tanto, se relacionan con sus correspondientes Actividades Económicas.

Esta información se recoge en la Tabla 6 que muestra las ocupaciones transversales y específicas que se han identificado en el estudio. La tabla recoge el porcentaje de empresas que tienen la Ocupación para el conjunto de las Empresas de la CM y los diferentes Grupos Sectoriales, siempre que sean representativas del colectivo.

Puede observarse que todas las empresas, independientemente de su Actividad Económica, tamaño o localización tienen equipos directivos más o menos amplios, de tal manera que las ocupaciones con más presencia en el tejido empresarial de la CM son, siempre, los “Directores generales y presidentes ejecutivos” y los “Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes” y, esta edición de PL, no es una excepción. También es importante la existencia de “Agentes y representantes comerciales” en el tejido empresarial madrileño.

Es importante señalar las diferencias que pueden existir entre C.N.O. que pueden parecer similares pero que se diferencian por el tipo de formación específica que requiere el PT, de manera que nos podemos encontrar con que, en uno de ellos, puede ser una Ocupación específica de uno o más Grupos Sectoriales y en otro puede necesitar una formación más generalista y la encontramos, por ende, en cualquier Grupo Sectorial.

A modo de ejemplo queremos señalar las diferencias que existen en los “Empleados en contabilidad”. No es lo mismo el C.N.O. 4111 “Empleados de contabilidad” que responde a un perfil profesional generalista, que requiere una capacitación básica para las tareas de tipo administrativo, es decir, un dominio de la contabilidad básica, entre otras tareas, que el C.N.O. 2611 “Especialistas en contabilidad” que requiere un perfil profesional especializado con competencias específicas cuyos contenidos se orientan para garantizar el desarrollo de tareas propias con un alto nivel de profesionalización que le hace eficaz en cualquier tipo de situación, que resulta, por tanto, un PT que nos vamos a encontrar, específicamente, en el GS 08: SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES y en el GS09: SERVICIOS A LAS EMPRESAS.

\*

---

\* Los “Grupos Sectoriales” implican una determinada taxonomía, diseñada en este caso, para una mejor organización y agrupación de las diferentes Actividades Económicas incluidas en el estudio que nos facilita la realización del análisis. Esta clasificación se basa en un criterio sistemático para diferenciar cada uno de estos Grupos Sectoriales en función de las principales características que implica la CNAE. (ver Anexo III. Pág.70)

Tabla 6. Ocupaciones con mayor presencia

cno4		CONJUNTO DE EMPRESAS CM	GRUPO SECTORIAL											
			01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	
OCUPACIONES TRANSVERSALES	1120	Directores generales y presidentes ejecutivos	51,6%	57,7%	69,0%	66,2%	39,3%	63,1%	19,7%	45,8%	70,4%	63,5%	35,6%	53,8%
	4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	28,8%	31,0%	42,9%	33,8%	28,9%	31,7%	10,2%	33,7%	31,0%	38,4%	18,8%	20,9%
	3510	Agentes y representantes comerciales	23,4%	39,4%	52,4%	39,7%	13,4%	39,5%		38,6%	25,4%	20,9%	10,7%	
	4111	Empleados de contabilidad	21,3%	21,1%	31,0%	38,2%	16,9%	18,4%		41,0%	42,3%	24,3%	16,8%	15,4%
	3613	Asistentes de dirección y administrativos	16,7%	25,4%	19,0%		11,9%	19,1%		10,8%	28,2%	16,7%	30,9%	11,0%
	4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	16,2%	19,7%	16,7%	14,7%	32,8%			13,3%	21,1%	13,3%	25,5%	15,4%
	1211	Directores financieros	14,7%	28,2%	26,2%	16,2%		13,9%		16,9%	23,9%	22,8%	12,1%	
	1221	Directores comerciales y de ventas	12,0%	25,4%	21,4%	14,7%		16,5%		16,9%	23,9%	14,8%		
OCUPACIONES ESPECÍFICAS DE VARIOS GRUPOS SECTORIALES	1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes		18,3%	11,9%	17,6%				12,0%	22,5%	16,0%	12,1%	
	9700	Peones de las industrias manufactureras		16,9%	11,9%	17,6%								
	1212	Directores de recursos humanos		15,5%	14,3%						18,3%	16,7%		
	3522	Agentes de compras		15,5%	11,9%	16,2%								
	9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores		9,9%	11,9%	19,1%		18,8%		16,9%				
	1313	Directores de industrias manufactureras		9,9%		10,3%								
	3202	Supervisores de la construcción		9,9%			26,9%							
	2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines		9,9%							12,7%	19,0%		
	5220	Vendedores en tiendas y almacenes				10,3%		25,6%						
	9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	17,3%						38,9%		9,9%	21,3%	33,6%	31,9%
	5110	Cocineros asalariados	10,6%						72,6%				12,8%	19,8%
	5120	Camareros asalariados	10,1%						89,8%					
	2611	Especialistas en contabilidad									15,5%	11,0%		

cno4		CONJUNTO DE EMPRESAS CM	GRUPO SECTORIAL											
			01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	
	4412	Recepcionistas (excepto de hoteles)											10,7%	17,6%
OCUPACIONES ESPECÍFICAS DE UN GRUPO SECTORIAL	2431	Ingenieros industriales y de producción		19,7%										
	7312	Soldadores y oxicrotadores		15,5%										
	3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías		14,1%										
	3209	Supervisores de otras industrias manufactureras		14,1%										
	2711	Analistas de sistemas		12,7%										
	3110	Delineantes y dibujantes técnicos		11,3%										
	7314	Montadores de estructuras metálicas		11,3%										
	2922	Periodistas			19,0%									
	7621	Trabajadores de procesos de preimpresión			19,0%									
	7622	Trabajadores de procesos de impresión			19,0%									
	3207	Supervisores de la producción en industrias de artes gráficas y en la fabricación de productos de papel			16,7%									
	2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización			11,9%									
	8143	Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón			11,9%									
	1316	Directores de empresas de construcción				25,4%								
	7121	Albañiles				25,4%								
	9602	Peones de la construcción de edificios				12,4%								
	9601	Peones de obras públicas				10,4%								
	5210	Jefes de sección de tiendas y almacenes					13,3%							
	7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor					12,0%							
	9310	Ayudantes de cocina						38,2%						
1421	Directores y gerentes de restaurantes						29,9%							

cno4		CONJUNTO DE EMPRESAS CM	GRUPO SECTORIAL											
			01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	
3734	Chefs							16,6%						
4422	Recepcionistas de hoteles							11,5%						
8432	Conductores asalariados de camiones								13,3%					
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías								10,8%					
8412	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas								10,8%					
2613	Analistas financieros									16,9%				
2511	Abogados									15,5%				
1327	Directores de sucursales de bancos, de servicios financieros y de seguros									11,3%				
2612	Asesores financieros y en inversiones									9,9%				
3401	Profesionales de apoyo e intermediarios de cambio, bolsa y finanzas									9,9%				
1326	Directores de servicios de educación											26,8%		
2251	Maestros de educación infantil											25,5%		
2240	Profesores de enseñanza primaria											21,5%		
5833	Conserjes de edificios											18,8%		
2230	Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)											16,1%		
2112	Otros médicos especialistas												14,3%	
2156	Terapeutas ocupacionales												14,3%	
2111	Médicos de familia												13,2%	
1323	Directores-gerentes de centros sanitarios												12,1%	
5812	Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines												11,0%	
2823	Psicólogos												9,9%	
9221	Limpiadores en seco a mano y afines												9,9%	

### C. *ESTRUCTURAS EMPRESARIALES EN FUNCIÓN DE GRUPO SECTORIAL Y OCUPACIONES*

Teniendo en cuenta los resultados del apartado anterior se han construido las tablas que aparecen a continuación en las que se ofrece una estructura tipo en función de las ocupaciones existentes para los diferentes Grupos Sectoriales en los que se ha dividido la muestra de estudio (Tablas 7 a 17).

Tabla 7. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN

➤ Ocupaciones transversales

- 1120 Directores generales y presidentes ejecutivos
- 1211 Directores financieros
- 1221 Directores comerciales y de ventas
- 3510 Agentes y representantes comerciales
- 3613 Asistentes de dirección y administrativos
- 4111 Empleados de contabilidad
- 4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- 4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes

➤ Ocupaciones específicas

- 1219 Directores de políticas y planificación y...
- 1313 Directores de industrias manufactureras
- 2431 Ingenieros industriales y de producción
- 2624 Especialistas en políticas y servicios de personal y afines
- 2711 Analistas de sistemas
- 3110 Delineantes y dibujantes técnicos
- 3160 Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías
- 3202 Supervisores de la construcción
- 3209 Supervisores de otras industrias manufactureras
- 3522 Agentes de compras
- 7312 Soldadores y oxicortadores
- 7314 Montadores de estructuras metálicas
- 9700 Peones de las industrias manufactureras
- 9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores



Tabla 8. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS

➤ Ocupaciones transversales

- 1120 Directores generales y presidentes ejecutivos
- 1211 Directores financieros
- 1212 Directores de recursos humanos
- 1221 Directores comerciales y de ventas
- 3510 Agentes y representantes comerciales
- 3613 Asistentes de dirección y administrativos
- 4111 Empleados de contabilidad
- 4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- 4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes

➤ Ocupaciones específicas

- 1219 Directores de políticas y planificación ....
- 2651 Profesionales de la publicidad y la comercialización
- 2922 Periodistas
- 3207 Supervisores de la producción en industrias de artes gráficas y en la fabricación de productos de papel
- 3522 Agentes de compras
- 7621 Trabajadores de procesos de preimpresión
- 7622 Trabajadores de procesos de impresión
- 8143 Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón
- 9700 Peones de las industrias manufactureras
- 9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores

Tabla 9. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 03 OTRAS INDUSTRIAS

- Ocupaciones transversales
  - 1120 Directores generales y presidentes ejecutivos
  - 1211 Directores financieros
  - 1221 Directores comerciales y de ventas
  - 3510 Agentes y representantes comerciales
  - 4111 Empleados de contabilidad
  - 4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
  - 4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
  
- Ocupaciones específicas
  - 1219 Directores de políticas y planificación ...
  - 1313 Directores de industrias manufactureras
  - 3522 Agentes de compras
  - 5220 Vendedores en tiendas y almacenes
  - 9700 Peones de las industrias manufactureras
  - 9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores

Tabla 10. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL

➤ Ocupaciones transversales

- 1120 Directores generales y presidentes ejecutivos
- 3510 Agentes y representantes comerciales
- 3613 Asistentes de dirección y administrativos
- 4111 Empleados de contabilidad
- 4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- 4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes

➤ Ocupaciones específicas

- 1316 Directores de empresas de construcción
- 7121 Albañiles
- 9602 Peones de la construcción de edificios
- 9601 Peones de obras públicas

Tabla 11. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN

- Ocupaciones transversales
  - 1120 Directores generales y presidentes ejecutivos
  - 1211 Directores financieros
  - 1221 Directores comerciales y de ventas
  - 3510 Agentes y representantes comerciales
  - 3613 Asistentes de dirección y administrativos
  - 4111 Empleados de contabilidad
  - 4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
  
- Ocupaciones específicas
  - 1211 Directores financieros
  - 1221 Directores comerciales y de ventas
  - 3510 Agentes y representantes comerciales
  - 5210 Jefes de sección de tiendas y almacenes
  - 5220 Vendedores en tiendas y almacenes
  - 7401 Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor
  - 9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores

Tabla 12. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 06 HOSTELERÍA

- Ocupaciones transversales
  - 1120 Directores generales y presidentes ejecutivos
  - 4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- Ocupaciones específicas
  - 1421 Directores y gerentes de restaurantes
  - 3734 Chefs
  - 4422 Recepcionistas de hoteles
  - 5110 Cocineros asalariados
  - 5120 Camareros asalariados
  - 9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
  - 9310 Ayudantes de cocina

Tabla 13. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES

- Ocupaciones transversales
  - 1120 Directores generales y presidentes ejecutivos
  - 1211 Directores financieros
  - 1221 Directores comerciales y de ventas
  - 3510 Agentes y representantes comerciales
  - 3613 Asistentes de dirección y administrativos
  - 4111 Empleados de contabilidad
  - 4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
  - 4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
  
- Ocupaciones específicas
  - 1219 Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes
  - 4123 Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías
  - 8412 Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas
  - 8432 Conductores asalariados de camiones
  - 9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores

Tabla 14. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES

- Ocupaciones transversales
  - 1120 Directores generales y presidentes ejecutivos
  - 1211 Directores financieros
  - 1212 Directores de recursos humanos
  - 1221 Directores comerciales y de ventas
  - 3510 Agentes y representantes comerciales
  - 3613 Asistentes de dirección y administrativos
  - 4111 Empleados de contabilidad
  - 4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
  - 4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- Ocupaciones específicas
  - 1219 Directores de políticas y planificación ...
  - 1221 Directores comerciales y de ventas
  - 1327 Directores de sucursales de bancos, de servicios financieros y de seguros
  - 2511 Abogados
  - 2611 Especialistas en contabilidad
  - 2612 Asesores financieros y en inversiones
  - 2613 Analistas financieros
  - 2624 Especialistas en políticas y servicios de personal y afines
  - 3401 Profesionales de apoyo e intermediarios de cambio, bolsa y finanzas
  - 9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares

Tabla 15. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS

- Ocupaciones transversales
  - 1120 Directores generales y presidentes ejecutivos
  - 1211 Directores financieros
  - 1212 Directores de recursos humanos
  - 1221 Directores comerciales y de ventas
  - 3510 Agentes y representantes comerciales
  - 3613 Asistentes de dirección y administrativos
  - 4111 Empleados de contabilidad
  - 4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
  - 4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
  
- Ocupaciones específicas \*
  - 24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías
  - 25 Profesionales en derecho
  - 26 Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización
  - 27 Profesionales de las tecnologías de la información
  - 31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías
  - 35 Representantes, agentes comerciales y afines
  - 36 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad

---

\* Para este Grupo Sectorial se ha utilizado la Clasificación Nacional de Ocupaciones a 2 dígitos ya que existen una gran tipología de empresas dentro el mismo.



- 38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)
- 41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte
- 43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público
- 44 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)
- 45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
- 92 Otro personal de limpieza

Tabla 16. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 10 EDUCACIÓN Y CULTURALES

- Ocupaciones transversales
  - 1120 Directores generales y presidentes ejecutivos
  - 3613 Asistentes de dirección y administrativos
  - 4111 Empleados de contabilidad
  - 4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
  - 4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
  
- Ocupaciones específicas
  - 1326 Directores de servicios de educación
  - 2230 Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
  - 2240 Profesores de enseñanza primaria
  - 2251 Maestros de educación infantil
  - 5110 Cocineros asalariados
  - 5833 Conserjes de edificios
  - 9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares

Tabla 17. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 11 SANITARIAS Y PERSONALES

- Ocupaciones transversales
  - 1120 Directores generales y presidentes ejecutivos
  - 3613 Asistentes de dirección y administrativos
  - 4111 Empleados de contabilidad
  - 4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
  - 4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
  
- Ocupaciones específicas
  - 1323 Directores-gerentes de centros sanitarios
  - 2111 Médicos de familia
  - 2112 Otros médicos especialistas
  - 2156 Terapeutas ocupacionales
  - 2823 Psicólogos
  - 4412 Recepcionistas (excepto de hoteles)
  - 5110 Cocineros asalariados
  - 5812 Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines
  - 9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
  - 9221 Limpiadores en seco a mano y afines

Si se revisan las tablas anteriores puede verse como en todos los Grupos Sectoriales aparece la figura “Directores generales y presidentes ejecutivos” que se corresponde con la persona que dirige la empresa entrevistada o, en el caso de las empresas de menor tamaño, el “Gerente” que suele ser el propietario.

Destaca en el Grupo Sectorial 09 Servicios a Empresas las pocas ocupaciones específicas debido a que existe una gran variedad de actividades económicas dentro de este grupo lo que hace que no sea posible identificar puestos representativos a 4 dígitos de la CNO para el conjunto del mencionado Grupo y ha sido necesario agrupar a 2 dígitos.

Otro hecho destacable es la ausencia de puestos directivos en las empresas del Grupo Sectorial 05 Hostelería, hecho que debe ser debido al tipo de empresa que conforman este grupo donde, un 90 % de las empresas es de pequeño tamaño, es decir, con menos de 50 trabajadores.

#### *D. ESTRUCTURAS EMPRESARIALES EN FUNCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO*

Antes de analizar en detalle las estructuras de las empresas de la CM en función de la organización de sus puestos trabajo, trataremos de definir, brevemente, a qué nos estamos refiriendo al utilizar éste concepto, aunque entender la organización de las empresas no es un trabajo sencillo puesto que se están desarrollando en un momento de gran complejidad e incertidumbre como puede verse en el apartado 4.5 donde se analizan los cambios organizativos en el que se observa que una de cada tres empresas está inmersa en este tipo de situación.

Estamos hablando, de manera concreta, de los tipos de relaciones que se pueden dar entre los puestos de trabajo que existen en las empresas y entidades y que nos indica la especialización de las diferentes personas que componen la plantilla a la hora de abordar el trabajo y las relaciones que se establecen para su coordinación.

En base a lo anteriormente expuesto, podemos decir que hemos encontrado, fundamentalmente, tres tipos de relaciones o modelos que tratamos de definir, someramente, a continuación:

- Lineal: es quizá, la más sencilla y la que nos encontramos, mayoritariamente, en las empresas de tamaño 1 (menos de 50 trabajadores) su característica principal es que su campo de actuación es muy concreto y especializado, en la que el gerente y el propietario suelen ser la misma persona.
- Funcional: independientemente de la Actividad Económica a la que se dedique la empresa, existe una estructura definida, compartimentada en áreas (recursos humanos, marketing, producción, ventas, etc.); cada una estas áreas tiene unas funciones concretas y todas responden a los objetivos de la empresa o entidad.
- Departamental, la organización de este tipo de empresas, tiene que ver con el producto o con los servicios que se ofrece y, por tanto el sistema de agrupamiento de los diferentes tipos de puestos de trabajo tiene que ver con los objetivos marcados para

cada uno de los diferentes departamentos que, de alguna manera, poseen una mini-estructura de tipo funcional.

El Gráfico que aparece a continuación presenta como organizan las empresas sus puestos de trabajo teniendo en cuenta el Grupo Sectorial, el tamaño de empresa o el ámbito de negocio. Se observa que:

- Un porcentaje considerable de empresas (62 %) de la CM recurren a un tipo de organización lineal.
- Cuanto mayor es el tamaño de la empresa más complejas son sus estructuras organizativas, un 70 % de las grandes empresas se organizan de manera funcional o departamental, siendo este último tipo de organización más importante.
- Al ampliar el ámbito de negocio, es decir, al pasar de un ámbito Local a Internacional se encuentran estructuras más organizadas.
- Dependiendo del Grupo Sectorial existe una estructura preferente, destaca por ejemplo que:
  - Las empresas del ámbito industrial, (Grupos Sectoriales 01-METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN, GS02-EDICIÓN, PAPEL Y ARTES GRÁFICAS y GS03-OTRAS INDUSTRIAS) son las que en menor medida recurren a una estructura lineal.
  - Las empresas del Grupo Sectorial 04. CONSTRUCCIÓN, OBRAS,..., del Grupo Sectorial 06 HOSTELERÍA y del Grupo Sectorial 11 SANITARIAS Y PERSONALES son en su mayoría empresas de tipo lineal ya que en estos Grupos Sectoriales existe un alto porcentaje de empresas de pequeño tamaño.

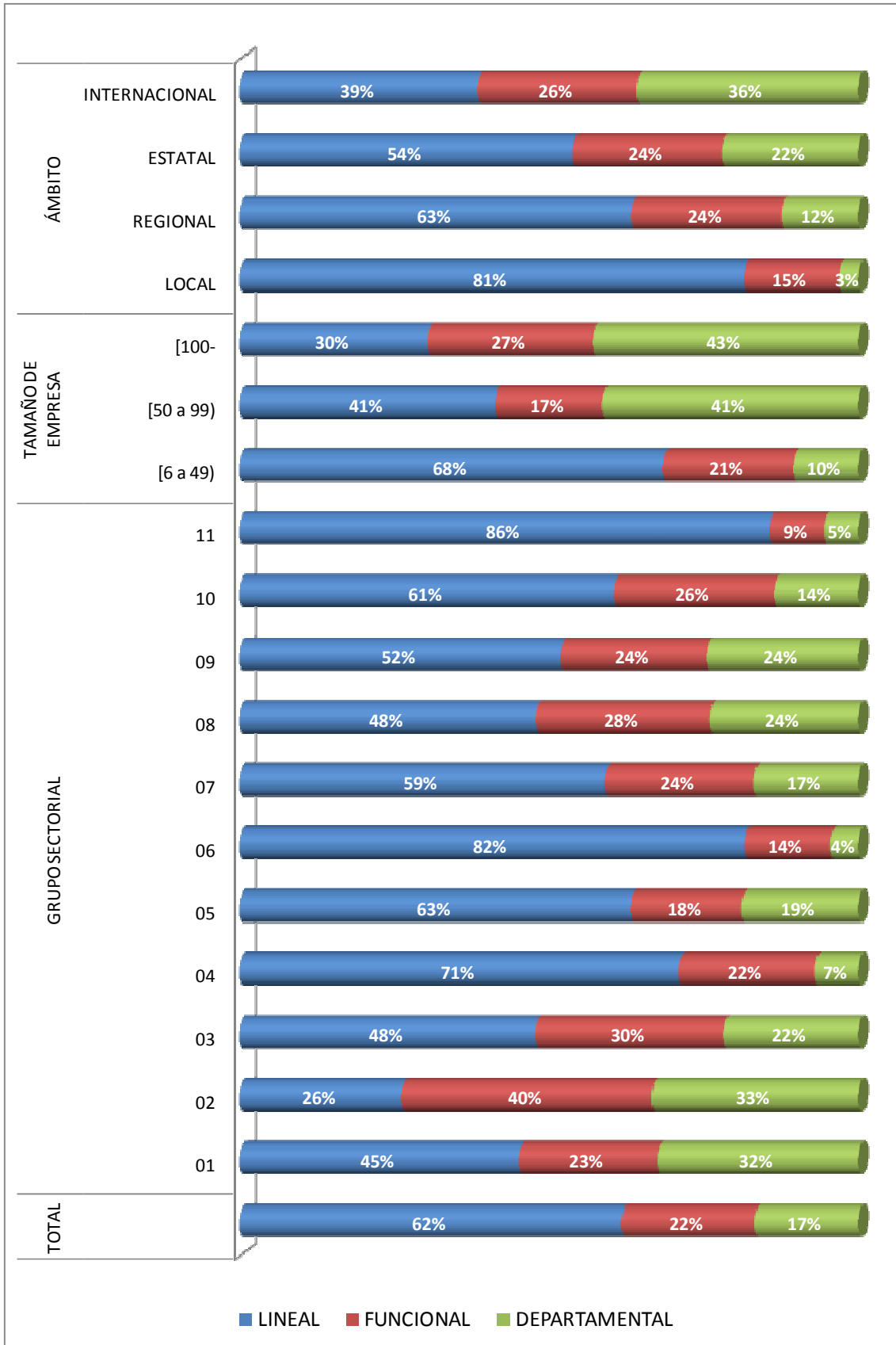


Gráfico 19. Distribución de las empresas de la CM en función de su organización de los puestos de trabajo

### 4.3 CONTRATACIÓN ACTIVA

Presentamos, en este epígrafe, la información recogida sobre las gestiones que las empresas están haciendo, en el momento que estamos realizando el trabajo de campo, en relación a la contratación de nuevos trabajadores, el número de ellos, en el caso de que la respuesta fuera afirmativa, y el grado de dificultad para encontrar la persona que cumpla con el perfil adecuado para el puesto ofertado.

El Gráfico 20, a modo de resumen, recoge la distribución en función del Grupo Sectorial, del porcentaje de ocupaciones en las que se estaban realizando contrataciones en el momento de la recogida de información. Se observa como prácticamente un 50 % de las contrataciones se producen principalmente en los puestos de mayor cualificación: “Técnicos y profesionales científicos...” y “Técnicos y profesionales de apoyo”.

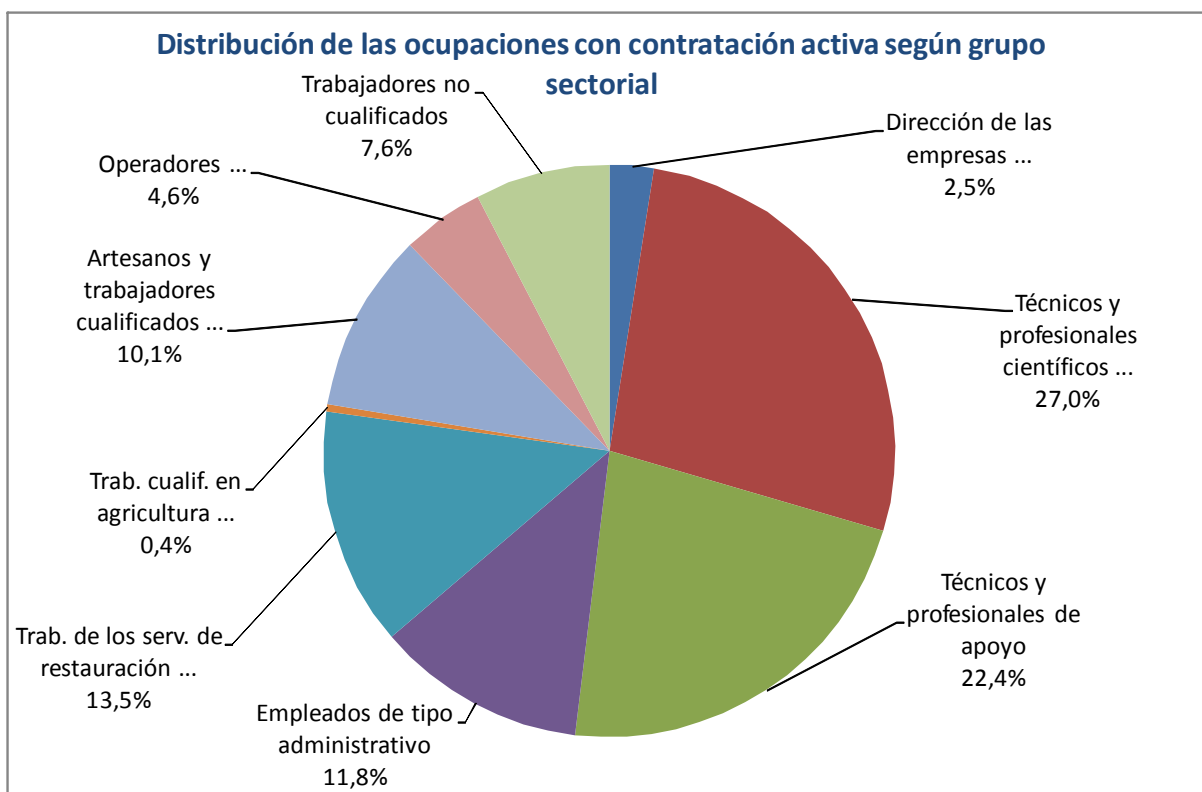


Gráfico 20. Distribución de las ocupaciones con contratación activa en función del Grupo Sectorial

Es importante hacer mención a los datos que reflejan los empresarios de la CM respecto a una cuestión tan sensible, en la actual situación de crisis económica, como es la contratación porque, aunque en pequeños porcentajes, se está contratando en Puestos de Trabajo cualificados, que requieren titulación universitaria y, este hecho, se está produciendo en empresas de Tamaño 1, (menos de 50 trabajadores) de Ámbito Internacional y con más de 20 años de Antigüedad

Al realizar el análisis en función de los GS, nos encontramos con que destacan, por encima del 30% este tipo de puestos cualificados en el GS10: EDUCACIÓN Y CULTURALES (49.9%) y

GS11: SANITARIAS Y PERSONALES (32.6%) en el GS7: TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES (41.4%) y en el GS8: SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES (35.4%)

Llama la atención, notablemente, los “Trabajadores de los servicios de restauración...” con el mayor porcentaje, en su correspondiente Grupo Sectorial, GS6: HOSTELERÍA (64.8%) y, aunque en menor medida también en el GS11: SANITARIAS Y PERSONALES (33.5%). En otro orden de cosas, en el GS4: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL destaca la contratación de “Artesanos y trabajadores cualificados...” (31.5%)

En la siguiente tabla se presenta toda la información, relativa a la contratación agrupada en los Grandes Grupos Ocupacionales, organizada de manera que podemos leer los porcentajes de contratación que se refieren al conjunto de las empresas de la CM, la correspondiente por cada uno de los Grupos Sectoriales, en función del Tamaño de Empresas y la que resulta en cada uno de los Ámbitos de negocio (ver niveles de análisis Págs. 6-7).

Tabla 18. Empresas que están realizando contrataciones activas

		Dirección de los 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
<b>CONJUNTO DE EMPRESAS CM</b>		5,1%	21,2%	16,1%	15,3%	19,6%	0,1%	8,0%	4,4%	10,3%
<b>GRUPO SECTORIAL</b>	<b>01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN 1</b>	5,8%	15,5%	23,6%	8,6%	0,3%	0,0%	23,7%	6,3%	16,1%
	<b>02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS</b>	5,2%	17,6%	19,2%	10,7%	13,8%	0,0%	18,7%	5,9%	9,0%
	<b>03 OTRAS INDUSTRIAS</b>	7,2%	3,1%	20,8%	12,2%	6,8%	0,2%	14,1%	15,4%	20,2%
	<b>04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL</b>	5,7%	26,3%	15,6%	7,7%	0,2%	0,0%	31,5%	4,8%	8,2%
	<b>05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN</b>	6,7%	11,7%	21,6%	16,6%	20,3%	0,0%	8,7%	3,6%	10,9%
	<b>06 HOSTELERÍA</b>	3,6%	0,9%	2,2%	7,1%	64,8%	0,0%	1,8%	0,3%	19,4%
	<b>07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES</b>	4,1%	5,0%	11,6%	41,4%	4,2%	0,0%	3,1%	22,0%	8,6%
	<b>08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES</b>	10,3%	20,2%	27,6%	35,4%	2,6%	0,0%	1,8%	1,1%	1,0%



		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
	<b>09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS</b>	5,0%	22,1%	16,0%	18,0%	19,9%	0,1%	4,8%	3,2%	10,9%
	<b>10 EDUCACIÓN Y CULTURALES</b>	4,8%	49,9%	21,7%	10,1%	7,4%	0,4%	1,8%	0,7%	3,2%
	<b>11 SANITARIAS Y PERSONALES</b>	2,3%	32,6%	10,5%	8,2%	33,5%	0,0%	0,5%	3,8%	8,7%
<b>TAMAÑO DE EMPRESA</b>	<b>De 6 a 49 trabajadores</b>	8,0%	17,2%	17,7%	16,0%	13,3%	0,1%	13,1%	5,7%	8,9%
	<b>De 50 a 99 trabajadores</b>	5,6%	30,3%	17,2%	11,2%	7,1%	0,0%	7,1%	6,6%	14,9%
	<b>Más de 99 trabajadores</b>	2,8%	22,6%	14,7%	15,5%	26,7%	0,1%	4,1%	3,0%	10,5%
<b>ÁMBITO</b>	<b>LOCAL</b>	4,5%	21,8%	15,4%	12,0%	17,9%	0,2%	7,3%	3,2%	17,7%
	<b>REGIONAL</b>	5,1%	15,8%	16,9%	16,5%	18,4%	0,5%	10,5%	4,1%	12,4%
	<b>ESTATAL</b>	5,0%	18,7%	14,9%	18,4%	21,2%	0,0%	8,1%	4,3%	9,4%
	<b>INTERNACIONAL</b>	6,5%	19,5%	16,7%	17,4%	20,0%	0,0%	8,8%	4,3%	6,9%
<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>menos de 5</b>	4,5%	21,8%	15,4%	12,0%	17,9%	0,2%	7,3%	3,2%	17,7%
	<b>entre 6 y 10 años</b>	5,1%	15,8%	16,9%	16,5%	18,4%	0,5%	10,5%	4,1%	12,4%
	<b>entre 11 y 20 años</b>	5,0%	18,7%	14,9%	18,4%	21,2%	0,0%	8,1%	4,3%	9,4%
	<b>más de 20 años</b>	6,5%	19,5%	16,7%	17,4%	20,0%	0,0%	8,8%	4,3%	6,9%

En líneas generales no se observan dificultades a la hora de realizar contrataciones en las ocupaciones cualificadas, que tienen que ver con puestos de tipo técnico o relacionado con la hostelería, en detrimento de puestos con menor cualificación.

Como ya se ha comentado con anterioridad los PT cualificados, que requieren titulación universitaria, presentan un mejor comportamiento en detrimento de los PT no cualificados. Presentamos a continuación la evolución temporal, en términos de contratación, de los dos tipos de Puestos de Trabajo (Tabla 19).

Tabla 19. Contratación de PT cualificados y no cualificados

	2006	2008	2010	2012
<b>Puestos de trabajo cualificados</b>	24.7%	56.3%	36.0%	49.0%
<b>Puestos de trabajo no cualificados</b>	49.0%	22.2%	28.8%	22.3%

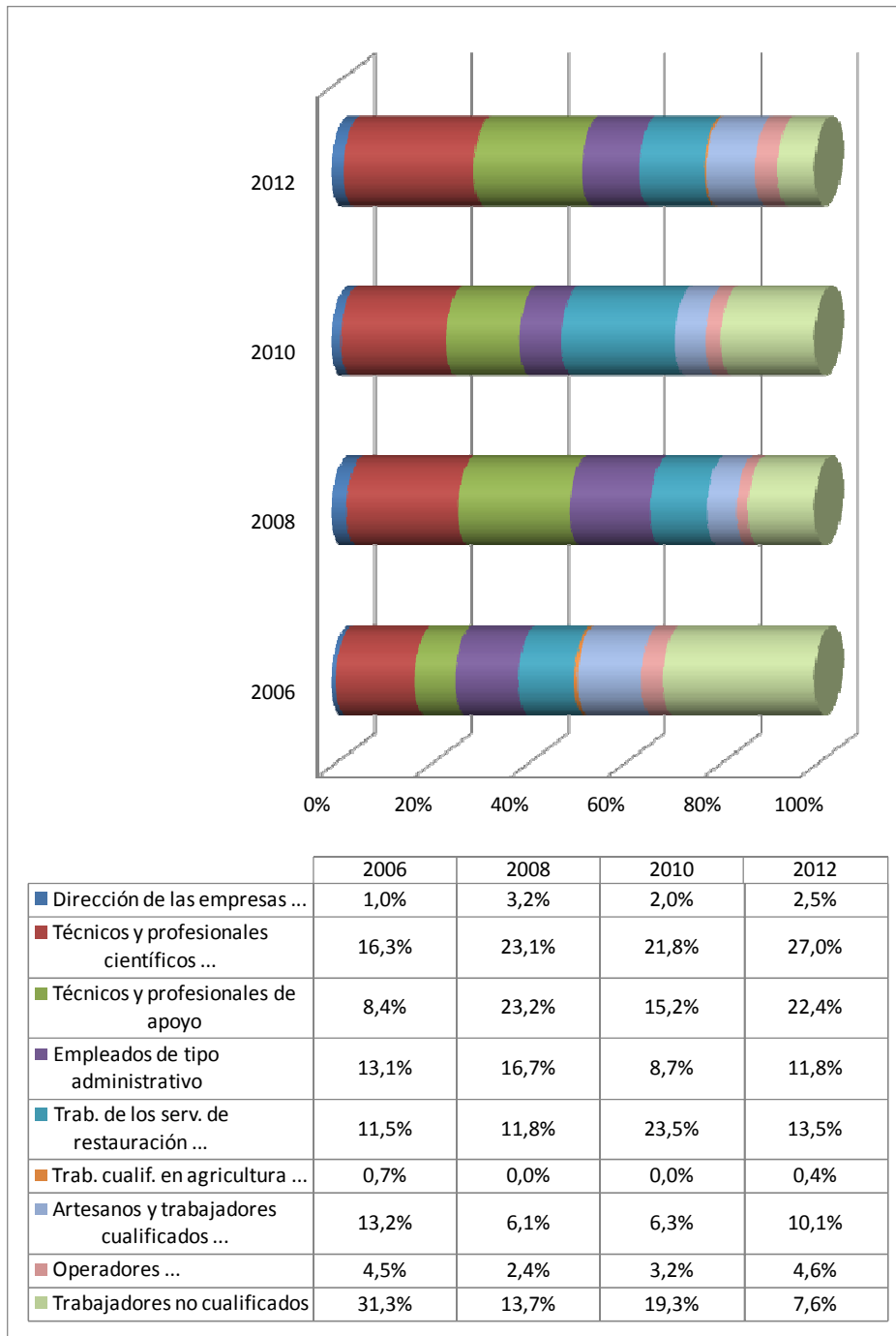


Gráfico 21. Evolución de la contratación activa en la CM

#### 4.4 EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LAS EMPRESAS DE LA CM

No se observan variaciones significativas en el número de trabajadores en la CM. Todos los Grupos Sectoriales apuntan estabilidad por encima de prácticamente el 80% de las empresas. Las jubilaciones, mayoritariamente, implican actualización y recolocación de los trabajadores presentes en las empresas (Tabla 20).

Sólo en el GS3: OTRAS INDUSTRIAS (alimentación, textil, confección, cuero, calzado, madera, química) se percibe un aumento cercano al 20% y en el GS9: SERVICIOS A LAS EMPRESAS un 16.3%.

La disminución afecta en porcentajes de alrededor de un 10% en ocupaciones de los Grupos Sectoriales GS1: INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN (9.9%) GS2: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (11.9%).

Tabla 20. Evolución del empleo (% de empresas que tienen alguna Ocupación en cada una de las situaciones)

		FUTURO 2014			REPOSICIÓN	NUEVO TRABAJO	GRADO DE DIFICULTAD
		AUMENTO	DISMINUCIÓN	ESTABILIDAD			
<b>CONJUNTO DE EMPRESAS CM</b>		11,8%	5,3%	87,7%	4,6%	2,7%	1,29
<b>GRUPO SECTORIAL</b>	<b>01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN</b>	9,9%	9,9%	84,5%	2,8%	0,0%	1,64
	<b>02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS</b>	9,5%	11,9%	92,9%	7,1%	4,8%	1,57
	<b>03 OTRAS INDUSTRIAS</b>	17,6%	2,9%	88,2%	5,9%	2,9%	0,59
	<b>04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL</b>	10,0%	7,0%	86,1%	2,0%	1,5%	0,63
	<b>05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN</b>	10,4%	2,9%	86,7%	4,5%	2,3%	1,38
	<b>06 HOSTELERÍA</b>	10,2%	5,1%	89,2%	3,8%	2,5%	1,89
	<b>07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES</b>	13,3%	3,6%	86,7%	6,0%	2,4%	0,44

		FUTURO 2014			REPOSICIÓN	NUEVO TRABAJO	GRADO DE DIFICULTAD
		AUMENTO	DISMINUCIÓN	ESTABILIDAD			
TAMANO DE EMPRESA	08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	8,5%	7,0%	94,4%	0,0%	1,4%	1,88
	09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS	16,3%	3,8%	87,1%	6,5%	4,6%	1,64
	10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	10,1%	6,7%	92,6%	6,0%	2,0%	0,87
	11 SANITARIAS Y PERSONALES	13,2%	7,7%	81,3%	5,5%	5,5%	1,04
	De 6 a 49 trabajadores	10,9%	5,6%	88,1%	3,4%	3,1%	1,34
	De 50 a 99 trabajadores	15,4%	6,7%	89,4%	7,7%	1,9%	1,00
	Más de 99 trabajadores	15,7%	2,6%	84,3%	10,5%	1,0%	1,25
	ÁMBITO LOCAL	12,7%	6,5%	90,0%	4,2%	2,7%	1,57
	REGIONAL	13,7%	9,0%	91,7%	3,6%	2,2%	0,95
	ESTATAL	9,5%	4,0%	91,4%	4,8%	2,3%	1,19
INTERNACIONAL	14,7%	2,7%	88,4%	6,6%	4,7%	1,41	
ANTIGÜEDAD	menos de 5	14,9%	3,0%	94,0%	0,0%	4,5%	1,50
	entre 6 y 10 años	19,3%	5,9%	91,6%	3,8%	3,4%	1,49
	entre 11 y 20 años	10,2%	5,6%	87,7%	3,7%	2,6%	1,66
	más de 20 años	9,9%	5,0%	89,5%	7,2%	2,3%	0,96

A continuación se presenta, en la Tabla 21 las principales ocupaciones bien con aumento en su contratación, o bien con disminución del número de trabajadores (Tabla 20) aunque estas variaciones son muy pequeñas por lo que no pueden considerarse relevantes.

Tabla 21. Ocupaciones con aumento en el número de trabajadores

CNO4	OCUPACIÓN
3312	Técnicos en imagen para el diagnóstico
2821	Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines
2153	Dietistas y nutricionistas
2713	Analistas, programadores y diseñadores Web y multimedia
8440	Conductores de motocicletas y ciclomotores
8432	Conductores asalariados de camiones
3711	Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares
8143	Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón
2230	Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
2240	Profesores de enseñanza primaria

CNO4	OCUPACIÓN
7702	Trabajadores de las industrias del pescado
5612	Auxiliares de enfermería de atención primaria
5499	Vendedores no clasificados bajo otros epígrafes
3131	Técnicos en instalaciones de producción de energía
9820	Reponedores
3723	Instructores de actividades deportivas
2252	Técnicos en educación infantil

Tabla 22. Ocupaciones con disminución en el número de trabajadores

CNO4	OCUPACIÓN
7311	Moldeadores y macheros
3722	Entrenadores y árbitros de actividades deportivas
7322	Trabajadores de la fabricación de herramientas, mecánico-ajustadores, modelistas, matriceros y afines
2462	Ingenieros técnicos de obras públicas
7315	Montadores de estructuras cableadas y empalmadores de cables
3316	Técnicos en prótesis dentales
7221	Fontaneros
7293	Cristaleros
7622	Trabajadores de procesos de impresión
7199	Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes
9601	Peones de obras públicas
5811	Peluqueros
8332	Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales
2481	Arquitectos técnicos y técnicos urbanistas
7231	Pintores y empapeladores

En el Gráfico 22, se recoge la evolución, en cuanto a perspectivas de empleo y en términos porcentuales, de las ocupaciones en las diferentes ediciones de PL. Es de destacar la tendencia a la estabilidad en un alto porcentaje de ocupaciones y la variación que se observa en el porcentaje de ocupaciones en las que se pretende aumentar el número de trabajadores en los próximos dos años; aunque los valores absolutos, en el estudio del presente año, son mucho más bajos que en ediciones anteriores pues en una escala entre 0 y 4 la mayoría de las ocupaciones no logran superar el valor 1.

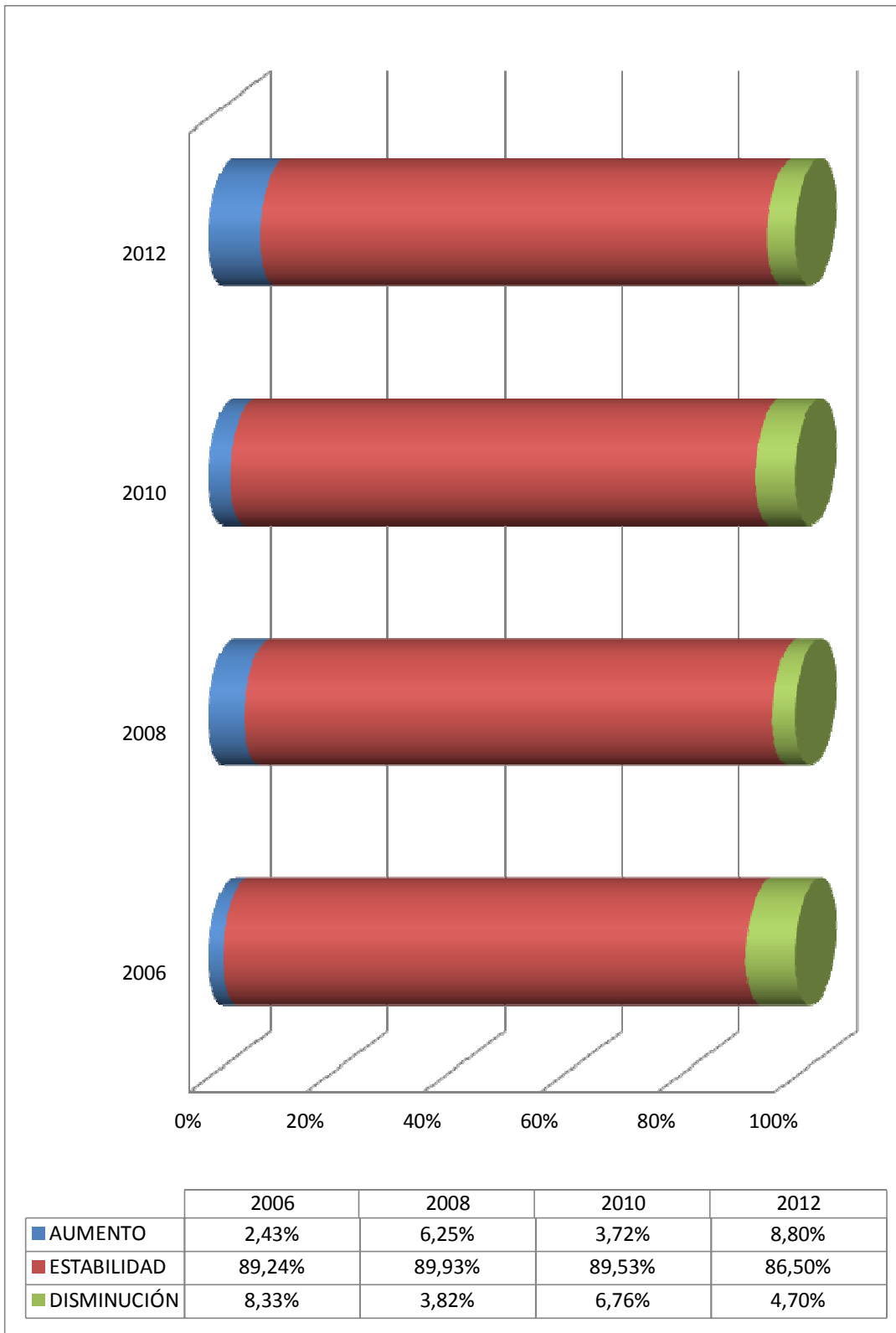


Gráfico 22. Evolución de las perspectivas de empleo en la CM

## 4.5 CAMBIOS ORGANIZATIVOS

Los cambios organizativos indican aquellas situaciones en la que se está produciendo algún tipo de tensión, de manera que implique una modificación, bien en la persona que la ocupa, bien en la organización de la empresa.

A tenor de los datos que se presentan en el Grafico 23, el 48% de las empresas de Ámbito Internacional y el 42% de las empresas de más de 99 trabajadores indican que están pasando por este tipo de situación.

Los porcentajes mayores se encuentran en empresas asociadas al GS2: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (47.6%) y al GS9: SERVICIOS A LAS EMPRESAS (45.6%)

Al realizar el análisis de manera más pormenorizada, nos encontramos con que los cambios están relacionados, en mayor grado, con la actividad de la empresa en todos los Grupos Sectoriales. La misma situación se reproduce si se tiene en cuenta el resto de los criterios de análisis. (Tabla 23)

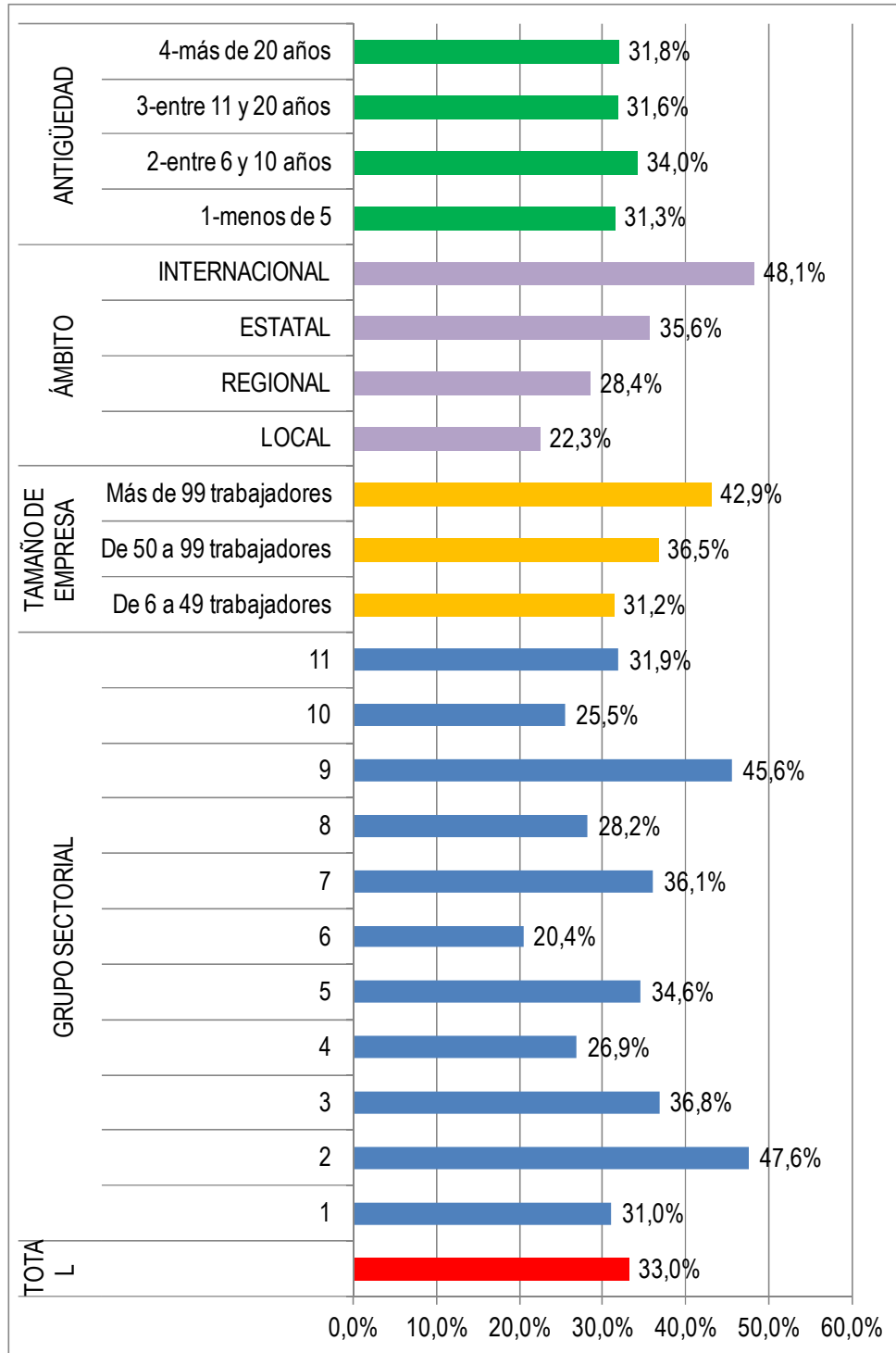


Gráfico 23. Situación de los cambios organizativos



Tabla 23. Cambios organizativos en las empresas de la CM

		CAMBIOS RELACIONADOS CON...				NINGUNO
		ACTIVIDAD EMPRESARIAL	SU PERSONAL	AMBOS	TOTAL	
CONJUNTO DE EMPRESAS CM		16,3%	8,9%	7,0%	<b>33,0%</b>	67,0%
GRUPO SECTORIAL	01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN 1	12,7%	12,7%	4,2%	<b>31,0%</b>	69,0%
	02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	21,4%	11,9%	11,9%	<b>47,6%</b>	52,4%
	03 OTRAS INDUSTRIAS	19,1%	8,8%	8,8%	<b>36,8%</b>	63,2%
	04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	11,4%	9,0%	6,0%	<b>26,9%</b>	73,1%
	05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	15,2%	11,0%	7,4%	<b>34,6%</b>	65,4%
	06 HOSTELERÍA	7,6%	6,4%	5,7%	<b>20,4%</b>	79,6%
	07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	20,5%	8,4%	7,2%	<b>36,1%</b>	63,9%
	08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	16,9%	5,6%	5,6%	<b>28,2%</b>	71,8%
	09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS	28,9%	7,6%	7,6%	<b>45,6%</b>	54,4%
	10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	10,7%	8,1%	6,7%	<b>25,5%</b>	74,5%
	11 SANITARIAS Y PERSONALES	12,1%	9,9%	8,8%	<b>31,9%</b>	68,1%
TAMAÑO DE EMPRESA	De 6 a 49 trabajadores	15,7%	8,3%	6,4%	<b>31,2%</b>	68,8%
	De 50 a 99 trabajadores	18,3%	8,7%	7,7%	<b>36,5%</b>	63,5%
	Más de 99 trabajadores	18,8%	12,6%	11,0%	<b>42,9%</b>	57,1%
ÁMBITO	LOCAL	9,4%	7,1%	4,5%	<b>22,3%</b>	77,7%
	REGIONAL	12,9%	10,1%	4,7%	<b>28,4%</b>	71,6%
	ESTATAL	18,1%	8,4%	8,4%	<b>35,6%</b>	64,4%
	INTERNACIONAL	27,5%	9,3%	10,9%	<b>48,1%</b>	51,9%
ANTIGÜEDAD	menos de 5	19,4%	11,9%	3,0%	<b>31,3%</b>	68,7%
	entre 6 y 10 años	28,2%	15,1%	0,0%	<b>34,0%</b>	66,0%
	entre 11 y 20 años	22,8%	13,7%	0,0%	<b>31,6%</b>	68,4%
	más de 20 años	20,4%	17,5%	0,4%	<b>31,8%</b>	68,2%

En relación con los cambios en la actividad de la empresa (Tabla 24), una de cada cuatro está llevando a cabo algún tipo de cambio en su actividad empresarial bien por “Planes de Expansión” o por “Apertura o Cierre de Nuevos Servicios”.

Es importante destacar los Grupos Sectoriales GS09: SERVICIOS A LAS EMPRESAS y GS02: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS donde una de cada tres empresas está atravesando por algún tipo de cambio. Al descender a las causas nos encontramos entre las principales “Planes de expansión”, “Renovación de negocio”, “Apertura o cierre de nuevos servicios” y “Apertura o cierre de nuevos mercados”. Hecho que para el GS09: SERVICIOS A LAS EMPRESAS puede estar relacionado con que sea el Grupo Sectorial con mayor porcentaje de empresas que prevén aumentar el número de trabajadores.

No se han encontrado causas que sean específicas de un Tamaño de Empresa o un Ámbito de Negocio. Sólo se constata que la importancia de la causa es mayor al aumentar el Tamaño de Empresa y con el Ámbito de Negocio (Local menor / Internacional mayor) cuestión que ya se ha reseñado en los datos generales.

Tabla 24. Cambios Organizativos RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL en las empresas de la CM

		RELACIONADAS CON SU ACTIVIDAD EMPRESARIAL	Planes de expansión	Renovación de negocio	Apertura o cierre de nuevos servicios	Apertura o cierre de nuevos mercados	Fusiones empresariales	Recuperación o externalización de servicios
<b>CONJUNTO DE EMPRESAS CM</b>		<b>23,3%</b>	15,5%	7,8%	14,6%	11,3%	1,5%	3,5%
<b>GRUPO SECTORIAL</b>	<b>01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN 1</b>	<b>16,9%</b>	12,2%	2,0%	10,2%	8,2%	0,0%	2,0%
	<b>02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS</b>	<b>33,3%</b>	31,8%	13,6%	18,2%	27,3%	4,5%	4,5%
	<b>03 OTRAS INDUSTRIAS</b>	<b>27,9%</b>	18,6%	4,7%	16,3%	18,6%	0,0%	4,7%
	<b>04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL</b>	<b>17,4%</b>	9,5%	7,5%	16,3%	10,9%	0,0%	2,7%
	<b>05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN</b>	<b>22,7%</b>	20,3%	7,9%	10,4%	11,9%	1,5%	2,5%
	<b>06 HOSTELERÍA</b>	<b>13,4%</b>	8,8%	6,4%	4,8%	1,6%	0,0%	0,8%
	<b>07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES</b>	<b>27,7%</b>	17,0%	7,5%	20,8%	9,4%	7,5%	3,8%
	<b>08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES</b>	<b>22,5%</b>	11,8%	5,9%	11,8%	9,8%	0,0%	7,8%
	<b>09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS</b>	<b>36,5%</b>	26,6%	13,3%	25,2%	23,8%	4,9%	8,4%
	<b>10 EDUCACIÓN Y CULTURALES</b>	<b>17,4%</b>	5,4%	4,5%	16,2%	7,2%	0,0%	0,0%
	<b>11 SANITARIAS Y PERSONALES</b>	<b>20,9%</b>	16,1%	11,3%	14,5%	3,2%	0,0%	4,8%

		RELACIONADAS CON SU ACTIVIDAD EMPRESARIAL	Planes de expansión	Renovación de negocio	Apertura o cierre de nuevos servicios	Apertura o cierre de nuevos mercados	Fusiones empresariales	Recuperación o externalización de servicios
TAMANO DE EMPRESA	De 6 a 49 trabajadores	22,1%	13,4%	7,8%	13,6%	11,0%	1,0%	3,5%
	De 50 a 99 trabajadores	26,0%	22,7%	6,1%	13,6%	6,1%	1,5%	1,5%
	Más de 99 trabajadores	29,8%	26,6%	9,2%	22,9%	16,5%	5,5%	4,6%
ÁMBITO	LOCAL	13,8%	6,6%	4,0%	6,6%	2,6%	0,6%	2,6%
	REGIONAL	17,6%	10,6%	7,0%	10,6%	6,0%	1,0%	1,0%
	ESTATAL	26,5%	17,3%	8,5%	21,6%	13,4%	1,6%	4,6%
	INTERNACIONAL	38,4%	38,1%	16,4%	23,9%	32,8%	4,5%	4,5%
ANTIGÜEDAD	menos de 5	22,4%	13,0%	6,5%	19,6%	10,9%	0,0%	0,0%
	entre 6 y 10 años	28,2%	22,9%	8,9%	19,1%	11,5%	0,6%	3,2%
	entre 11 y 20 años	22,8%	16,0%	8,8%	12,9%	13,6%	1,0%	3,4%
	más de 20 años	20,8%	12,3%	7,7%	13,4%	9,4%	2,0%	3,1%

En la Tabla 25 se analiza como afectan los cambios organizativos al personal de las empresas, la principal causa son los “Cambios en la organización del trabajo” que señalan una de cada dos empresas. Destaca también la importancia de los ítems “Reestructuraciones en la organización del personal” e “Incorporación de nuevas tareas a los puestos existentes” que afectan a una de cada tres empresas.

Los Grupos Sectoriales en los que más inciden estos aspectos son: GS2: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (23.8%) y el GS5: DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN (18.4%). El primero ya aparecía destacado en la Tabla 24 lo que podría indicar que es un Grupo Sectorial muy activo en estos momentos aunque, esta tipo de situaciones, ya se reflejaba en ediciones anteriores del estudio.

Tabla 25. Cambios Organizativos en las empresas de la CM RELACIONADOS CON SU PERSONAL

		RELACIONADAS CON SU PERSONAL	ERE	Cambios en la organización del trabajo	Reestructuraciones en la organización del personal	Incorporación de nuevas tareas a los puestos existentes
CONJUNTO DE EMPRESAS CM		15,9%	14,2%	50,4%	35,4%	31,7%
GRUPO SECTORIAL	01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN	16,9%	8,3%	50,0%	75,0%	8,3%
	02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	23,8%	30,0%	50,0%	10,0%	50,0%
	03 OTRAS INDUSTRIAS	17,6%	8,3%	33,3%	41,7%	50,0%

		RELACIONADAS CON SU PERSONAL	ERE	Cambios en la organización del trabajo	Reestructuraciones en la organización del personal	Incorporación de nuevas tareas a los puestos existentes
	<b>04</b> CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	14,9%	33,3%	43,3%	33,3%	26,7%
	<b>05</b> DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	18,4%	19,3%	50,9%	31,6%	26,3%
	<b>06</b> HOSTELERÍA	12,1%	0,0%	57,9%	26,3%	21,1%
	<b>07</b> TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	15,7%	7,7%	61,5%	61,5%	7,7%
	<b>08</b> SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	11,3%	0,0%	50,0%	37,5%	50,0%
	<b>09</b> SERVICIOS A LAS EMPRESAS	15,2%	10,0%	47,5%	22,5%	40,0%
	<b>10</b> EDUCACIÓN Y CULTURALES	14,8%	9,1%	63,6%	40,9%	40,9%
	<b>11</b> SANITARIAS Y PERSONALES	18,7%	5,9%	47,1%	47,1%	41,2%
<b>TAMAÑO DE EMPRESA</b>	De 6 a 49 trabajadores	14,7%	13,5%	46,6%	30,3%	32,6%
	De 50 a 99 trabajadores	16,3%	29,4%	58,8%	35,3%	23,5%
	Más de 99 trabajadores	23,6%	11,1%	62,2%	55,6%	31,1%
<b>ÁMBITO</b>	LOCAL	11,6%	9,6%	53,8%	25,0%	28,8%
	REGIONAL	14,7%	9,8%	51,2%	51,2%	26,8%
	ESTATAL	16,8%	17,5%	45,0%	37,5%	33,8%
	INTERNACIONAL	20,2%	17,3%	53,8%	26,9%	32,7%
<b>ANTIGÜEDAD</b>	menos de 5	14,9%	20,0%	50,0%	40,0%	30,0%
	entre 6 y 10 años	15,1%	11,1%	52,8%	36,1%	36,1%
	entre 11 y 20 años	13,7%	11,9%	54,2%	18,6%	32,2%
	más de 20 años	17,9%	17,4%	46,7%	38,0%	33,7%

Al analizar las causas de las tensiones, relacionadas con el personal de la empresa, es interesante señalar que los porcentajes mayores se encuentran en los “Cambios en la organización del trabajo”, GS10: EDUCACIÓN Y ACTIVIDADES CULTURALES y GS7: TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES y en “Reestructuraciones en la organización del personal” GS1: INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN aunque en los porcentajes globales no resultan ser datos relevantes.

En la Tabla 26, se presentan las ocupaciones más afectadas por los cambios organizativos agrupadas por Grupo Sectorial, Tamaño de Empresa y Ámbito de Negocio (ver niveles de análisis Págs. 6-7)

Para poder interpretar la tabla, es importante saber que se ha construido teniendo en cuenta el porcentaje de empresas que tenían la Ocupación y, además, manifestaban que les afectaba el cambio organizativo, de esta manera, se han establecido una serie de rangos para valorar la importancia de dicho cambio: considerable, importante y muy importante.

- + CONSIDERABLE, si afectaba entre el 25 al 50 % de las empresas que tenían la Ocupación
- ++ IMPORTANTE, si afectaba entre el 50 y 75 %, y,
- +++ MUY IMPORTANTE, si afectaba al 75 % o más de las empresas.

Por ejemplo, los “Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes (4309)” se ven afectados de manera DESTACADA en el conjunto de las empresas de la CM y en concreto esta situación es CONSIDERABLE para las empresas de los Grupos Sectoriales GS07: TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES, GS09: SERVICIOS A LAS EMPRESAS y GS10: EDUCACIÓN Y CULTURALES, o empresas de Tamaño Grande (100 o más trabajadores) o de Ámbito Internacional; y es MUY IMPORTANTE para las empresas del GS02: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS.

Tabla 26. Ocupaciones afectadas por los cambios organizativos en función del Grupo Sectorial, Tamaño de Empresa y Ámbito de Negocio  
(+ Considerable // ++ Importante // +++ Muy Importante)

cno4	Título	NUM. RESPUESTAS	CONJUNTO DE EMPRESAS CM	GRUPO SECTORIAL											TAMAÑO DE EMPRESA			ÁMBITO DE NEGOCIO			
				01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	De 6 a 49	De 50 a 99	Más de 99	LOCAL	REGIONAL	ESTATAL	INTERNA-CIONAL
1120	Directores generales y presidentes ejecutivos	843			+												+				+
1211	Directores financieros	240	+	+	+		++		+					++		+	+		+		+
1212	Directores de recursos humanos	142			+							+	+	++	+					+	+
1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	202	+		+++			++				+	+		+					+	+
1221	Directores comerciales y de ventas	222			+	+	+						+					+			
1222	Directores de publicidad y relaciones públicas	22					+++		+++								+	+			
1223	Directores de investigación y desarrollo	29	+									+	++		+		+		+++	++	
1313	Directores de industrias manufactureras	24				+							++				+	+			+
1315	Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines	42			++											+	+				
1316	Directores de empresas de construcción	61										+				++	++				++
1321	Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	34		++								+	+++	+++		+	+				+
1326	Directores de servicios de educación	45															++		+	++	
1327	Directores de sucursales de bancos, de servicios financieros y de seguros	34											+++		+						
1421	Directores y gerentes de restaurantes	53									+++						+			+	
2111	Médicos de familia	20											+			+			++		+

cno4	Título	NUM. RESPUESTAS	CONJUNTO DE EMPRESAS CM	GRUPO SECTORIAL											TAMAÑO DE EMPRESA			ÁMBITO DE NEGOCIO				
				01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	De 6 a 49	De 50 a 99	Más de 99	LOCAL	REGIONAL	ESTATAL	INTERNA-CIONAL	
2112	Otros médicos especialistas	49	+														+++	++		+		
2121	Enfermeros no especializados	28																+		+	+++	
2140	Farmacéuticos	28																+			++	
2152	Fisioterapeutas	23	+										+	+				++		++		
2230	Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	30															+		+			
2240	Profesores de enseñanza primaria	41															+		+		+	
2251	Maestros de educación infantil	46																				
2321	Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	25											+							+++		
2431	Ingenieros industriales y de producción	64	+	+				+		+++	+++	+	++			+	+	+		+	+	+
2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	31	+	++			+					+	++			+	++	++		++	+	+
2469	Ingenieros técnicos no clasificados bajo otros epígrafes	23								+++								+++				
2511	Abogados	47	+				+					++		+	+		+	+		+	+	+
2599	Profesionales del derecho no clasificados bajo otros epígrafes	21												+					+		+	+
2611	Especialistas en contabilidad	109			++		+											+		+		
2612	Asesores financieros y en inversiones	35	+						++		++		+				+		+		+	+
2613	Analistas financieros	45					+++	+									+					
2622	Especialistas en administración de política de empresas	21	+									+	+	+++			+				+	+
2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	120	+		++		+					+	++				+	+				+
2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización	68	+		+++						+						+					+

cno4	Título	NUM. RESPUESTAS	CONJUNTO DE EMPRESAS CM	GRUPO SECTORIAL											TAMAÑO DE EMPRESA			ÁMBITO DE NEGOCIO			
				01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	De 6 a 99	De 50 a 99	Más de 99	LOCAL	REGIONAL	ESTATAL	INTERNA-CIONAL
2711	Analistas de sistemas	64	+	+			++	++		+		+	++		+	+	+	++	++	+	
2712	Analistas y diseñadores de software	20	+				+++					+			+		++				++
2810	Economistas	20						+				++			+						+
2823	Psicólogos	20										++	++	+		+			+		++
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	43	+								++		+	+	+		+			++	++
2922	Periodistas	29	++		++							+	++	+++	+	++	+++	+++		++	+++
3110	Delineantes y dibujantes técnicos	30	+					+				++	+		+	+	+			+	+
3122	Técnicos en construcción	21										+		+++		++		++		+	+
3126	Técnicos en mecánica	22							+			+++	+		+					+	+
3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	42	+		+	+	+++	++							+	++		+		+	+
3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	48			++								+		+	+					+
3202	Supervisores de la construcción	82												++		+	++			+	
3209	Supervisores de otras industrias manufactureras	34			+++	+										+					++
3402	Comerciales de préstamos y créditos	22					+++			+++					+			+++	+++		
3510	Agentes y representantes comerciales	402	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+++	+	+	+			+	+	+
3522	Agentes de compras	90	+	+	+	+	+	+	++		+			+	+	+	+				+
3613	Asistentes de dirección y administrativos	278		+						+	+										+
3723	Instructores de actividades deportivas	24													+						
3734	Chefs	35																	+		



cno4	Título	NUM. RESPUESTAS	CONJUNTO DE EMPRESAS CM	GRUPO SECTORIAL											TAMAÑO DE EMPRESA			ÁMBITO DE NEGOCIO			
				01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	De 6 a 49	De 50 a 99	Más de 99	LOCAL	REGIONAL	ESTATAL	INTERNA-CIONAL
3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	47	+	+									++	+++	+		+	+++	+++		
3812	Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	26		++								++						+++			
3820	Programadores informáticos	43	+	+			+++				+	+	+				+	++			+
4111	Empleados de contabilidad	333			+			+					+				+				+
4112	Empleados de control de personal y nóminas	46			++	+						+	+			+	+				+
4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	22											+								
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario	35		++		++															+
4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	42		++								+						++			
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	32		++																	
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	479	+		++					+		+	+				+				+
4411	Empleados de información al usuario	22	+	+							++			+++	+						++
4412	Recepcionistas (excepto de hoteles)	99				+	++	+		+						+					+
4422	Recepcionistas de hoteles	34														+++					
4424	Teleoperadores	20										++									
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	258					+	+	+					+			+				+
5110	Cocineros asalariados	168				+						+++			+	+					+
5120	Camareros asalariados	225				++						+++			++	++					++



cno4	Título	NUM. RESPUESTAS	CONJUNTO DE EMPRESAS CM	GRUPO SECTORIAL											TAMAÑO DE EMPRESA			ÁMBITO DE NEGOCIO														
				01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	De 6 a 49	De 50 a 99	Más de 99	LOCAL	REGIONAL	ESTATAL	INTERNA-CIONAL											
8412	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	64				+									++																	
8432	Conductores asalariados de camiones	57				+										+									+							
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	272			+	+	++			+																						+
9310	Ayudantes de cocina	88														+										+						+
9601	Peones de obras públicas	37	+							+															+	+			+	+	+	+
9602	Peones de la construcción de edificios	30																														+++
9700	Peones de las industrias manufactureras	55				+																										
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	122								+																						+

## 5. CONCLUSIONES

En el momento de la realización del trabajo de campo (marzo-abril de 2012) se pueden extraer las siguientes conclusiones:

### 1. Tejido empresarial de la CM

- a. Son muy representativas las empresas de menos de 50 trabajadores con un alta presencia de empresas de DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN, HOSTELERÍA y CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL
- b. Las grandes empresas se sitúan fundamentalmente en los sectores de SERVICIOS A LAS EMPRESAS, TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES, SANITARIAS Y PERSONALES y: EDUCACIÓN Y CULTURALES. Estos sectores tienen una mayor representación las ocupaciones con mayor cualificación.
- c. Las empresas de tamaño pequeño tienen un carácter Local al contrario de las empresas de mediano y gran tamaño que tienen un carácter Nacional o Internacional.
- d. Las empresas pequeñas tienen una Antigüedad de menos de cinco años, sin embargo las grandes empresas tienen una Antigüedad mayor superior a 20 años. Los Grupos Sectoriales mas asentados en la CM son EDUCACIÓN Y CULTURALES, SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES, OTRAS INDUSTRIAS e INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN.

### 2. Estructuras empresariales

- a. En la CM existe un alto porcentaje de empleo o trabajadores de alta cualificación (que ocupan puestos con niveles de cualificación 1, 2 y 3). Más de uno de cada tres puestos cumple este requisito.
- b. No existen diferencias en las estructuras empresariales debidas al Tamaño de Empresa ni al Ámbito de Negocio.
- c. Respecto a los Grupos Sectoriales se observa distribuciones similares a nivel gran grupo ocupacional pero sí se han podido clasificar las ocupaciones encontradas en tres tipos:
  - i. Ocupaciones transversales que se sitúan en cualquier Grupo Sectorial. Éstas se corresponden con PT directivos y administrativos.
  - ii. Ocupaciones específicas de Grupos Sectoriales afines.
  - iii. Ocupaciones específicas de un Grupo Sectorial.

- d. El análisis transversal confirma el perfil de alta cualificación en las ocupaciones con mayor porcentaje de empleo en la CM y señala la disminución en puestos menos cualificados.
- e. Ocupaciones más representativas existen ocupaciones con un claro carácter transversal que se encuentran en todos los Grupos Sectoriales y que se corresponden con PT directivos y administrativos además de ocupaciones específicas que se sitúan en un solo Grupo Sectorial o en Grupos Sectoriales relacionados Contratación activa

### 3. Contratación activa

- a. Una de cada dos de las contrataciones que se estaban realizando, cuando se llevo a cabo el trabajo de campo, era en puestos de mayor cualificación: “Técnicos y profesionales científicos...” y “Técnicos y profesionales de apoyo”.
- b. No existen dificultades destacables a la hora de realizar contrataciones.
- c. La evolución temporal confirma como ha aumentado el número de contrataciones en puesto cualificados en detrimento de los puestos con menor cualificación.

### 4. Evolución del empleo

- a. No se prevé variaciones significativas en el número de trabajadores en la CM.
- b. Las jubilaciones, mayoritariamente, implican actualización y recolocación de los trabajadores presentes en las empresas y no contratación de nuevos trabajadores.

### 5. Cambios organizativos

- a. Una de cada tres empresas de la CM está inmersa en un cambio organizativo. Las empresas grandes y de Ámbito Internacional son las más activas en este indicador. Los cambios más importantes están más relacionados con la actividad de la empresa que con los trabajadores. Los primeros se sitúan en “Planes de Expansión” o por “Apertura o Cierre de Nuevos Servicios” y los segundos en “Cambios en la organización del trabajo”, “Reestructuraciones en la organización del personal” e “Incorporación de nuevas tareas a los puestos existentes”
- b. Las empresas del Grupo Sectorial 09: SERVICIOS A LAS EMPRESAS son las más afectadas por estos cambios. En la mayoría de los casos se corresponden con “Apertura de nuevos mercados” o “Realización de planes de expansión”.

## I ANEXO I: FICHA TÉCNICA FASE I

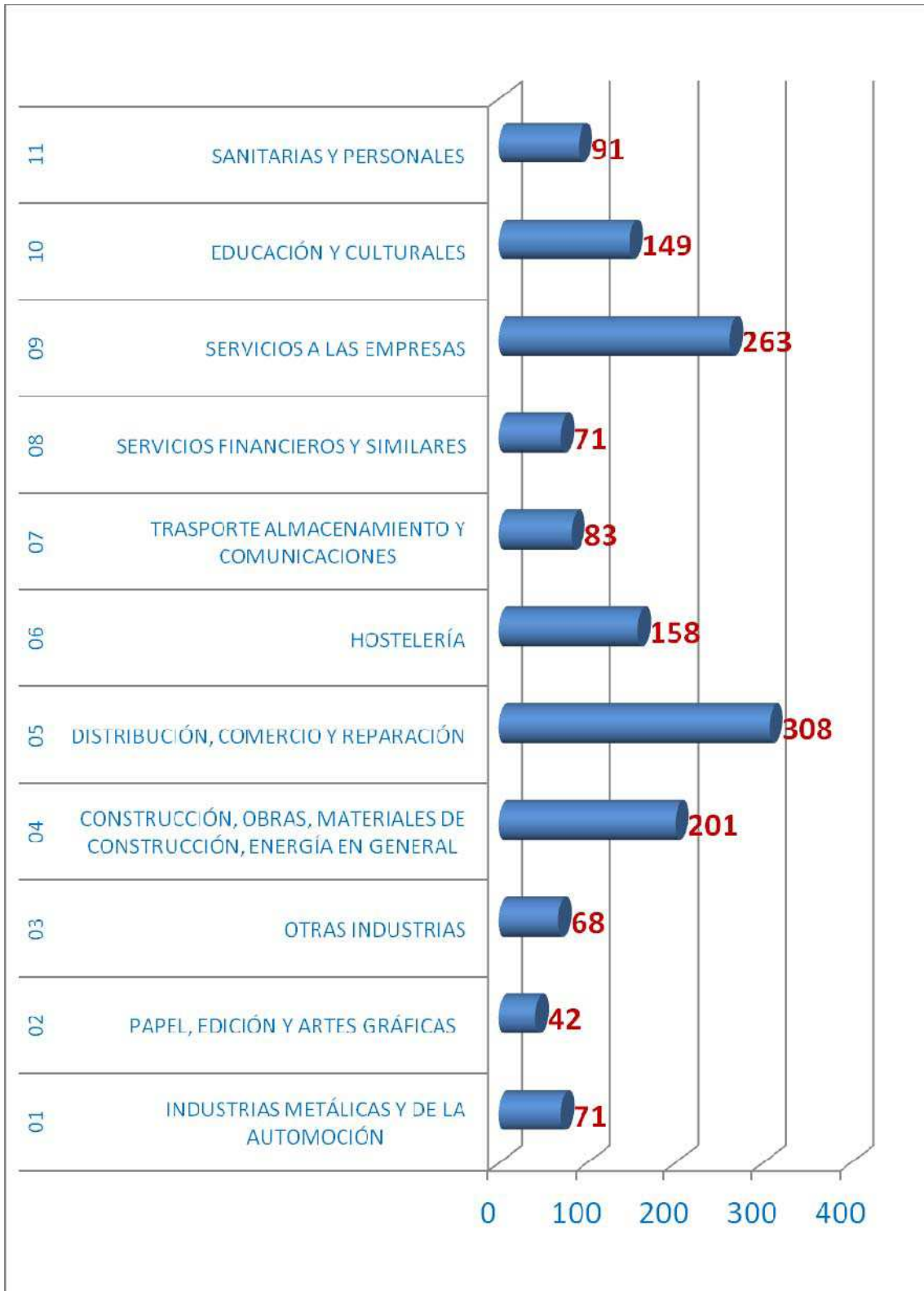
### 1. DISEÑO

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	1.505 + 10 autorrepresentadas (con características específicas) (ver anexo II)		

## 2. 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	En el caso de que la empresa hubiera cesado su actividad o no tuviera el número de trabajadores necesario, se sustituyó por otra empresa de las mismas características seleccionada con los mismos criterios que el titular.
Primer contacto. Llamada telefónica a todas las empresas	
Objetivos	Confirmar la recepción de la carta introductoria y los datos identificativos de la empresa (razón social, dirección, actividad económica, número de trabajadores, etc.) Identificar la persona de contacto.
Observaciones	Este primer contacto ha requerido entre una y diez llamadas telefónicas dependiendo del tamaño de la empresa y sus Local izations.
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. Identificar a otros posibles entrevistados (en el caso de las grandes empresas o empresas con multidelegaciones que tienen centralizados las información en diferentes departamentos)
Observaciones	Este segundo contacto puede requerir entre una y diez llamadas telefónicas dependiendo del tamaño de la empresa y sus Local izations. Se identifica el nombre del entrevistado o entrevistados.
TERCER CONTACTO. REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA	
Objetivos	Recoger la información y cumplimentar el cuestionario
Observaciones	Este tercer contacto puede requerir entre una y cinco llamadas telefónicas. En algunos casos se realizaron llamadas telefónicas posteriores para completar la información recogida.
SEGUIMIENTO DEL TRABAJO DE CAMPO. 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 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.

## II ANEXO II: DISTRIBUCIÓN MUESTRAL





### III ANEXO III: 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
GS2: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	
ae 21	Industria de papel
ae 22	Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados
GS3: OTRAS INDUSTRIAS (alimentación, textil, confección, cuero, calzado, madera, química)	
ae 15	Industria de productos alimenticios y bebidas
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
GS4: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	
ae 40	Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente
ae 45	Construcción
GS5: 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

GS6: HOSTELERÍA	
ae 55	Hostelería
GS7: 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
GS8: SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	
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
GS9: SERVICIOS A LAS EMPRESAS	
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
GS10: EDUCACIÓN Y CULTURALES	
ae 80	Educación
ae 91	Actividades asociativas
ae 92	Actividades recreativas, culturales y deportivas
GS11: SANITARIAS Y PERSONALES	
ae 85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social
ae 90	Actividades de saneamiento público
ae 93	Actividades diversas de servicios personales

## IV ANEXO IV: TRABAJO DE CAMPO

### 1. INTRODUCCIÓN

Una investigación estudia poblaciones o muestras que representen poblaciones, haciendo una medición en profundidad y controlada con un determinado nivel de error y confianza que, además, se caracteriza por ser un proceso objetivo, sistemático y organizado, estos adjetivos se especifican a continuación:

- **Objetivo:** conclusiones obtenidas del estudio, no se basan en impresiones subjetivas sino en hechos que se han observado y medido, en su interpretación se evita cualquier prejuicio que los responsables del estudio pudieran hacer.
- **Sistemático:** a partir de la formulación de una hipótesis u objetivo de trabajo se recogen datos según un plan preestablecido que, una vez analizados e interpretados, modificarán o añadirán nuevos conocimientos a los ya existentes, iniciándose entonces un nuevo ciclo de investigación. La sistemática empleada en una investigación es la del método científico.
- **Organizado:** todos los miembros de un equipo de investigación conocen lo que deben hacer durante todo el estudio, aplican las mismas definiciones y criterios a todos los participantes y actúan de forma idéntica ante cualquier duda en función de un protocolo de investigación en el que se especifican todos los detalles relacionados con el estudio.

El estudio “Panorama Laboral”, que lleva a cabo la Universidad de Alcalá, se realiza bajo un método de investigación que consta de:

- Una Fase 0 de formación de los investigadores participantes
- Una Fase I, cuantitativa, en la que se obtienen datos específicos de los empresarios de la CM, a partir de preguntas concretas formuladas en un cuestionario “ad-hoc” validado por la Consejería de Educación y Empleo
- Una Fase II, cualitativa en la que se indaga a cerca de las necesidades de formación y/o contratación en términos de cualificaciones

Este trabajo tiene distintos matices en cuanto al enfoque de datos. La población objeto de estudio es mayor en la Fase I, que en la Fase II y, por tanto, al ser mayor el número de individuos de la muestra resulta, esta Fase, más compleja. La Fase II, cualitativa, implica dar información exhaustiva a los entrevistados, sobre las diferentes cuestiones de tipo técnico que plantea el cuestionario de esta Fase, aunque sea menor la población de estudio.

## 2. FORMACIÓN DE ENTREVISTADORES

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

Es importante también, dada la relevancia del estudio y el número de técnicos que participan, realizar un seguimiento estructurado en torno a lo que hemos denominado “diario de trabajo” que cumplimentan diariamente los entrevistadores y que permite llevar un buen registro y control de ambas fases.

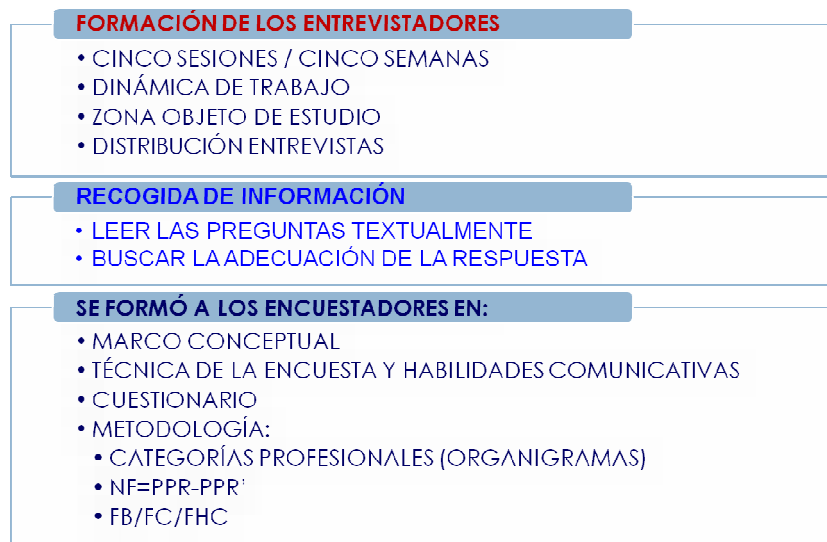


Ilustración 1. Formación de los entrevistadores

A tal efecto se imparte un curso de formación de 125 horas de duración para la Fase I y de 15 horas antes de iniciar la Fase II dirigido a todos los entrevistadores; se organiza en tres grandes bloques:

Bloque 1. Técnica de la encuesta y habilidades comunicativas.

1. La encuesta: fases y desarrollo.
2. Habilidades sociales básicas: importancia y manejo.
3. Comunicación. Elementos, tipos, características y recursos. Fases, barreras, errores, habilidades y estilos. Técnicas.

4. Competencias: descripción, tipos.
5. Tipos de encuestas.
  - a. Telefónica: ventajas e inconvenientes, pasos a seguir.
  - b. Personal (cara a cara): ventajas e inconvenientes, pasos a seguir.
6. Entrevistas.
  - a. Objetivos que se persiguen. Modos en los que se pueden llevar a cabo las entrevistas. Tipos, esquemas. Ventajas e inconvenientes
  - b. Definición, roles y responsabilidad del entrevistador. Escucha activa, pasos a seguir en una llamada telefónica, consejos para el contacto telefónico. Factores a tener en cuenta en la entrevista cara a cara.
7. Cuestionarios (Fase I y Fase II): entendidos como la estructuración clara de la información que tenemos que recoger ajustada a las necesidades y demandas que motivan el estudio.



Ilustración 2. Funciones del entrevistador

## Bloque 2. Marco conceptual del trabajo de campo:

1. Estudio prospectivo de las ocupaciones en la CM: dirección, objetivos, finalidades, plan de trabajo, entrevistas.

2. Puestos de Trabajo y ocupaciones. Palabras clave: CNO, CNAE, Grandes Grupos, Niveles Profesionales, Sectores Productivos, etc.
3. Certificados profesionales, cualificación profesional y competencias profesionales: estructura de la cualificación profesional, la unidad de competencia, estructura de la unidad de competencia, el módulo formativo, familias profesionales/catálogo Nacional de cualificaciones profesionales.
4. Indicadores de los trabajos de campo (Fase I y Fase II):

Bloque 3. Ejercicios y simulaciones.

Bloque 4. Organización e instrucciones. Normas de funcionamiento. Diario de trabajo

### 3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

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

### 4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

La organización general del trabajo de campo corre a cargo de un responsable que coordina un equipo formado por cuatro personas que realizan los contactos telefónicos, a su vez son cabeza de cada uno de los cuatro equipos y 26 entrevistadores.

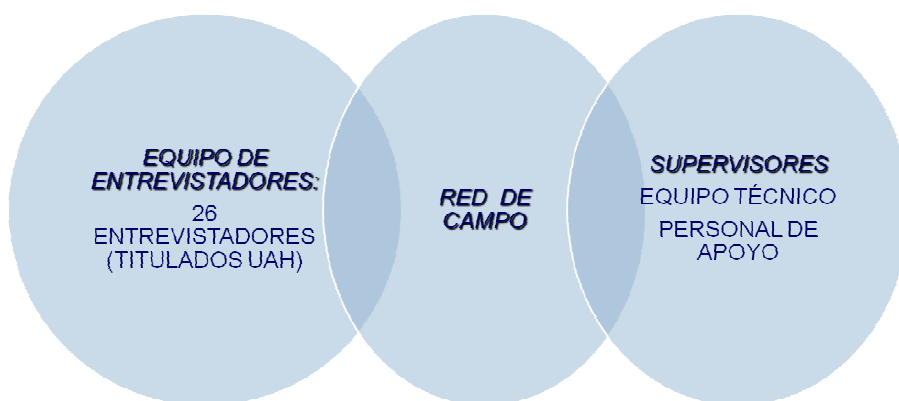


Ilustración 3. Organización del trabajo de campo

Durante la Fase I, se utiliza la técnica cuantitativa de la encuesta aplicada a través de entrevistas telefónicas.

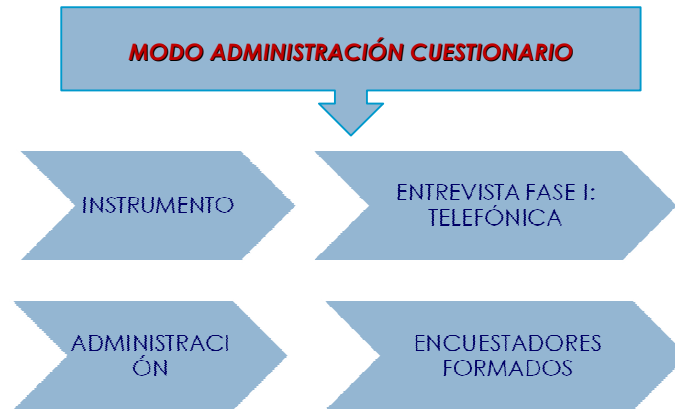


Ilustración 4. Administración del cuestionario

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

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

1. Cada empresa recibe, en primer lugar, una carta dirigida al Gerente o Director de dicha empresa firmada por el Director General de Ordenación y Acreditación Profesional presentando el trabajo. En dicha carta, se solicita su colaboración y se anuncia la participación de la Universidad de Alcalá.
2. A continuación, se realiza un primer contacto telefónico a fin de asegurarse la recepción de la carta, en caso contrario se envía por fax o correo electrónico, con el fin de recabar información sobre la persona de la empresa que posee la información adecuada para cumplimentar el cuestionario.
3. En un segundo contacto telefónico se presentan los objetivos del estudio, se aclaran, en caso necesario, las posibles dudas o se aporta la información que solicita el entrevistado y se establece la cita con la persona adecuada. También se identifica a otros posibles

entrevistados (en el caso de las grandes empresas o empresas con multidelegaciones, que tienen descentralizada la información en diferentes departamentos o delegaciones)

## **5. APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO**

Los entrevistadores deben seguir, de forma estricta, una serie de normas establecidas que consisten en:

1. Antes de la entrevista. Se realiza un análisis previo de las ocupaciones en función de la actividad económica de la empresa a entrevistar, se seleccionan las ocupaciones relevantes de la empresa (4 dígitos).
2. Durante la entrevista:
  - 2.1. Saludo y presentación como técnico de la UAH. Se comprueban los datos de la empresa y la recepción de la carta enviada por la Consejería de Educación y Empleo. Se pregunta por el responsable de RRHH en las empresas grandes, por el gerente en las empresas pequeñas y se consigue el nombre del entrevistado.
  - 2.2. Introducción (5 minutos). Mi nombre es... y llamo desde la UAH. Se describen los motivos de la entrevista y se introduce la importancia para la empresa y la CM de una buena adecuación entre la formación ofertada y las necesidades reales.
  - 2.3. Desarrollo (30 minutos). Aplicación del cuestionario.
  - 2.4. Cierre (5 minutos). Se dan las gracias y se comenta la posibilidad de colaboración en el caso de ser una empresa de interés para la Fase II.
3. Después de la entrevista. Se entrega, a diario, la documentación pertinente con toda la información para la revisión y comprobación de los datos obtenidos además de “el diario de trabajo”.
4. En el caso de no poder realizarse la entrevista, inmediatamente, se pone en conocimiento de la Coordinadora del Campo aportando los motivos justificativos que sólo pueden ser: negativa o ilocalizable que se incluirá en “el diario de trabajo”.

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



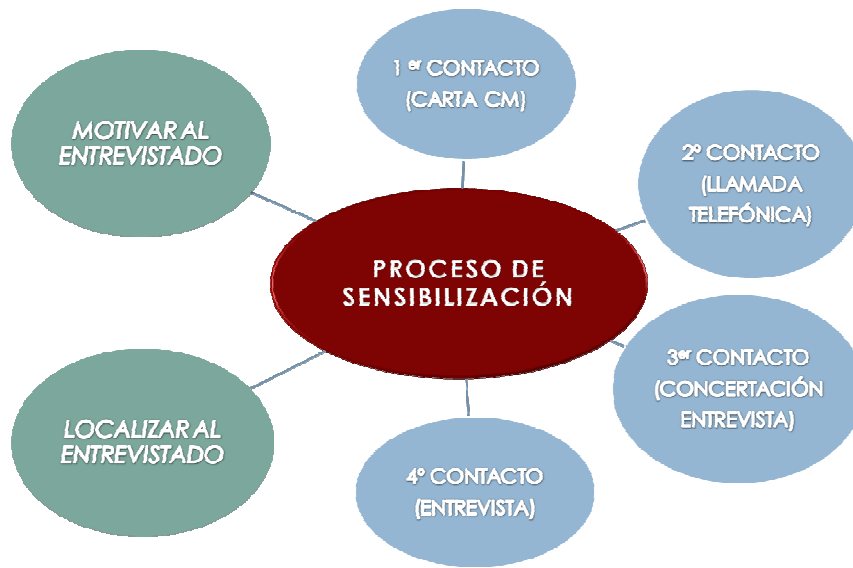


Ilustración 5. Aplicación del cuestionario

## 6. MECANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

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

Corrección de datos. En la misma base de datos se procede, finalmente, a corregir la información acerca de los datos de las empresas participantes para poder enviar una carta de agradecimiento.

## 7. RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS TÉCNICOS

El promedio de contactos necesarios por empresa, para obtener la información necesaria, ha sido de tres llamadas. Una vez identificado el interlocutor, mayoritariamente, gerentes o personal de recursos humanos la atención y el nivel de respuesta ha sido buena, con información clara y relativamente completa aunque, como ocurre en todos los campos, se han dado todo tipo de situaciones. La duración media de una entrevista ha oscilado entre 15 y 30 minutos

Las actividades económicas en las que se encontraron mayores dificultades han sido: AE 45, AE 92, AE 74 y AE 55, las que se realizaron con mayor facilidad AE 80 y AE 85, además ha sido muy fácil realizar el estudio al pequeño comercio.

En general las empresas encuestadas tienen necesidades de formación específicas que pueden ser cubiertas por la formación que programa la Comunidad de Madrid, fundamentalmente en: idiomas, prevención de riesgos laborales, ofimática, cursos específicos para cada sector...

Consideran que las preguntas estaban bien formuladas de manera que el receptor pudo contestarlas fácil y rápidamente aunque, como todo, dependía del sector a entrevistar y la formación de la persona de contacto. El principal indicador que causó dificultades de comprensión para el entrevistado ha sido "Cambios organizativos". En general no se plantearon problemas a la hora de asociar el CNO4 con la denominación del puesto de trabajo dado por las empresas excepto en ocupaciones muy específicas.

Parece claro que la evolución del empleo en la Comunidad de Madrid ha sido negativa durante los últimos año aunque, de cara a un futuro inmediato y, en el momento de realizar las encuestas a los empresarios, se puede deducir que no prevén grandes cambios a corto plazo y apuntan que el mercado se mantendría relativamente estable o con una leve mejoría

## V BIBLIOGRAFÍA

- Ana Pérez Larrauri <http://www.euskadi.net/> Formación en el pequeño comercio. Detección de las necesidades. Pág. 12- 17
- ASEPELT (Volumen 30-1, abril 2012) *Estudios de economía aplicada*, Revista promovida por la Asociación de Economía aplicada
- Capital Humano, N° 232, Suplemento Formación y Desarrollo (Mayo 2009) <http://pdfs.wke.es/>. *Reciclaje para perfiles de baja cualificación e Interim Management como solución al desempleo de los de alta cualificación*. Pág. 92 y 93
- Capital Humano, N° 244, Redacción de Capital Humano (2010) [http://capitalhumano.wke.es/noticias\\_base/](http://capitalhumano.wke.es/noticias_base/). *AGETT alerta que la sobrecualificación lastra la productividad en España*.
- Consuelo Costero, Paloma Arroyo et al. / Instituto de las Cualificaciones de la Comunidad de Madrid, Servicio Regional de Empleo, Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración (2009) <http://www.madrid.org/>. *Estudio sectorial comprensivo de los sectores de la industria química y farmacéutica*. Pág. 17-78
- Diéguez, María Isabel y Sinde Cantorna, Ana I. (2007) <http://pdfs.wke.es/>. *¿Necesidades de formación en la empresa o sobrecualificación?: Análisis de un caso particular*. Capital Humano, N° 209. Pág. 66- 78
- Fernández-Ríos, Manuel (2004) *Análisis y descripción de los puestos de trabajo*, Ediciones Díaz de Santos, SA, Madrid
- Fundación Iniciativas de Futuro de Castilla-La Mancha <http://www.sepecam.jccm.es> *Diagnóstico y detección de necesidades formativas en el comercio mayorista en Castilla- La Mancha*. Pág. 189- 215
- <http://www.fundaciontripartita.org/> (2010) *Memoria Fundación Tripartita para la formación para el empleo*.
- <http://www.minetur.gob.es/>. *Otros sectores, datos actualizados*.

<http://www.proempleo5.es/> *Estudio de necesidades formativas ocupacionales en municipios menores de 10000 habitantes de la provincia de Jaén.*

<http://www.sarga.ccoo.es/formacion/necesidades> (2010) *Necesidades formativas del Sector de la Industria Textil y Confección de Prendas de Vestir de Castilla- La Mancha.*

[http://www.sepe.es/contenido/observatorio/ocupaciones/ESTUDIO\\_OCUPACIONES](http://www.sepe.es/contenido/observatorio/ocupaciones/ESTUDIO_OCUPACIONES) *Información mensual de mercado de trabajo por Ocupación abogados.*

Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Industria, Energía y Turismo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Red Eléctrica Española y Ministerio de Economía y Competitividad (2011) [http://buscador.060.es/s.Presentaciones Sectoriales, Sector Química \(con productos farmacéuticos\)](http://buscador.060.es/s.Presentaciones_Sectoriales_Sector_Quimica). Pág. 1-25

Instituto Regional de la Cualificaciones de la Comunidad de Madrid, Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid (2010) <http://www.madrid.org/c> *Estudio de perfiles y necesidades formativas del sector logístico en la Comunidad de Madrid.* Pág. 286- 298

Labrado Fernández, Manuel (2000) *Misiones y responsabilidades de los puestos de trabajo*, Ediciones Gestión 2000 SA, Barcelona 2000

Manuel Abad, director de Recursos Humanos de Grupo JG y Santiago González, consultor de Makeateam (2009 enero) <http://pdfs.wke.es/> *Gestión por competencias como estrategia de cambio.* El caso Grupo JG. Capital Humano, Nº 228. Pág. 24- 27

Miquel F. Oliver Trobat (2005) <http://www.fracasoescolar.com/> *Análisis de Necesidades Formativas del profesorado ante el fracaso escolar.*

Observatorio de las Ocupaciones, SPEE (septiembre y enero 2011) <http://publicacionesoficiales.boe.es/> *Actividades económicas con tendencia positiva en la contratación.*

Revista de Formación y empleo (enero 2008) <http://formacionxxi.com/> *Necesidades de Formación.*

Roig Ibáñez, José (1996) *El estudio de los puestos de trabajo*, Ediciones Díaz de Santos, SA, Madrid

Sánchez Blanco, María Teresa; Capital Humano, Nº 177. (Mayo 2004) [http://pdfs.wke.es/EGMASA: La formación, como compromiso empresarial y social; División de Servicios Corporativos. Resumen plan de formación 2003](http://pdfs.wke.es/EGMASA:La%20formaci3n,%20como%20compromiso%20empresarial%20y%20social;Divisi3n%20de%20Servicios%20Corporativos.Resumen%20plan%20de%20formaci3n%202003).Capital Humano, Nº 177. Pág. 49 y 50

SEPE, Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (Abril 2012) [http://www.sepe.es/Referentes de información del mercado de trabajo](http://www.sepe.es/Referentes%20de%20informaci3n%20del%20mercado%20de%20trabajo).

Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio de las Ocupaciones; Antonio Doreste Miranda. DP de Las Palmas, Gerardo González Mourín. DP de A Coruña, et al. (2010) [http://www.sepe.es/contenido/ Datos básicos de Movilidad 2010. Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España](http://www.sepe.es/contenido/Datos%20b3sicos%20de%20Movilidad%202010.Contrataci3n%20y%20movilidad%20geogr3fica%20de%20los%20trabajadores%20en%20Espa1a). Pág. 88 y 89

Susana Llorens Gumbau, Psicología [http://webpages.ull.es/ Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos](http://webpages.ull.es/Detecci3n%20de%20necesidades%20formativas:una%20clasificaci3n%20de%20instrumentos).

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución en España del número total de empresas 2006-2012.....	9
Gráfico 2. Evolución en la CM del número total de empresas 2006-2012 .....	9
Gráfico 3. Evolución en España del número de empresas de 0 a 5 trabajadores 2006-2012.....	10
Gráfico 4. Evolución en la CM del número de empresas de 0 a 5 trabajadores 2006-2012 .....	10
Gráfico 5. Evolución en España del número de empresas de 6 a 49 trabajadores 2006-2012....	10
Gráfico 6. Evolución en la CM del número de empresas de 6 a 49 trabajadores 2006-2012 .....	10
Gráfico 7. Evolución en España del número de empresas de 50 a 99 trabajadores 2006-2012..	10
Gráfico 8. Evolución en la CM del número de empresas de 50 a 99 trabajadores 2006-2012 ....	10
Gráfico 9. Evolución en España del número de empresas de 100 o más trabajadores 2006-2012 .....	11
Gráfico 10. Evolución en la CM del número de empresas de 100 o más trabajadores 2006-2012 .....	11
Gráfico 11. Variación del número de empresas 2006-2012 (fuente INE).....	11
Gráfico 12 Variación del número de empresas de 0 a 5 trabajadores 2006-2012 (fuente INE) ...	11
Gráfico 13. Variación del número de empresas de 6 a 49 trabajadores 2006-2012 (fuente INE)	11
Gráfico 14. Variación del número de empresas de 50 a 99 trabajadores 2006-2012 (fuente INE) .....	12
Gráfico 15. Variación del número de empresas de 100 o más trabajadores 2006-2012 (fuente INE).....	12
Gráfico 16. Evolución del número de trabajadores 2006-2011 (España).....	18
Gráfico 17 Evolución del número de trabajadores 2006-2011 (Comunidad de Madrid).....	18
Gráfico 18. Evolución de la distribución del empleo por gran grupo ocupacional en la CM .....	21
Gráfico 19. Distribución de las empresas de la CM en función de su organización de los puestos de trabajo .....	42
Gráfico 20. Distribución de las ocupaciones con contratación activa en función del Grupo Sectorial .....	43

Gráfico 21. Evolución de la contratación activa en la CM .....	46
Gráfico 22. Evolución de las perspectivas de empleo en la CM .....	50
Gráfico 23. Situación de los cambios organizativos .....	52

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de las empresas de la muestra en función del Grupo Sectorial y Tamaño de Empresa.....	12
Tabla 2. Distribución de las empresas de la CM en función del Grupo Sectorial-Tamaño de Empresa y el Ámbito de Negocio .....	13
Tabla 3. Distribución de las empresas de la CM en función del Grupo Sectorial-Tamaño de Empresa y Antigüedad.....	15
Tabla 4. Distribución del empleo en función número de trabajadores .....	18
Tabla 5. Evolución en la distribución del empleo (2006 / 2012).....	20
Tabla 6. Ocupaciones con mayor presencia.....	24
Tabla 7. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN .....	28
Tabla 8. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS.....	29
Tabla 9. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 03 OTRAS INDUSTRIAS .....	30
Tabla 10. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL .....	31
Tabla 11. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN .....	32
Tabla 12. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 06 HOSTELERÍA.....	33
Tabla 13. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES .....	34
Tabla 14. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES .....	35
Tabla 15. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS.....	36
Tabla 16. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 10 EDUCACIÓN Y CULTURALES.....	38
Tabla 17. Estructura Ocupacional Tipo Grupo Sectorial 11 SANITARIAS Y PERSONALES .....	39
Tabla 18. Empresas que están realizando contrataciones activas .....	44



Tabla 19. Contratación de PT cualificados y no cualificados .....	45
Tabla 20. Evolución del empleo (% de empresas que tienen alguna Ocupación en cada una de las situaciones) .....	47
Tabla 21. Ocupaciones con aumento en el número de trabajadores.....	48
Tabla 22. Ocupaciones con disminución en el número de trabajadores.....	49
Tabla 23. Cambios organizativos en las empresas de la CM .....	53
Tabla 24. Cambios Organizativos RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL en las empresas de la CM .....	54
Tabla 25. Cambios Organizativos en las empresas de la CM RELACIONADOS CON SU PERSONAL.....	55
Tabla 26. Ocupaciones afectadas por los cambios organizativos en función del Grupo Sectorial, Tamaño de Empresa y Ámbito de Negocio (+ Considerable // ++ Importante // +++ Muy Importante).....	58

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Formación de los entrevistadores.....	72
Ilustración 2. Funciones del entrevistador.....	73
Ilustración 3. Organización del trabajo de campo .....	74
Ilustración 4. Administración del cuestionario .....	75
Ilustración 5. Aplicación del cuestionario .....	77