



INFORME EJECUTIVO GLOBAL

Necesidades de Cualificación del Mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid 2023

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejera de Economía, Hacienda y Empleo

Rocío Albert López-Ibor

Viceconsejero de Economía y Empleo

Daniel Rodríguez Asensio

Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz

COORDINACIÓN:

Subdirección General de Estrategia y Evaluación de las Políticas de Empleo

Área de Estudios y Planificación

ELABORACIÓN

INFYDE GLOBAL CONSULTING, S.L.

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

Determinación de las necesidades de cualificación en las empresas de la Comunidad de Madrid 2023

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

© Comunidad de Madrid, 2024

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 2024

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

ÍNDICE

1. Antecedentes.....	4
2. Introducción	5
3. Descripción del Universo y de la Muestra	6
3.1. Tejido empresarial de la Comunidad de Madrid	6
3.2. Encuesta: Distribución de la muestra por sectores y márgenes de error muestral	7
4. Trabajo de campo.....	11
4.1. Encuesta a empresas.....	11
4.2. Ficha técnica.....	11
5. Principales resultados	13
5.1. Estructura empresarial.....	13
5.2. Las necesidades de Formación.....	24
A. Las necesidades de Formación Interna en las empresas objeto de estudio	24
B. Las necesidades de Formación Externa en las empresas encuestadas objeto de estudio	29
C. Los Indicadores Sintéticos de necesidades de formación	33
6. Anexo: Composición de los Indicadores de necesidades de formación	35
7. Anexo: Cuadro explicativo de competencias.....	36

1. Antecedentes

La Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid asume la responsabilidad del diseño, planificación y evaluación de estrategias, proyectos y políticas de promoción del empleo.

En este contexto, se impulsa:

- El mantenimiento, desarrollo, explotación y análisis de diversas fuentes estadísticas que brindan información sobre el mercado laboral.
- La ejecución de estudios e investigaciones del mercado de trabajo necesarios para la planificación de la política de empleo.

La investigación actual sobre "La determinación de las necesidades de cualificación en las empresas de la Comunidad de Madrid" se encuentra dentro de esta competencia de la Dirección General. Su objetivo es obtener un conocimiento detallado del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid, basado en las opiniones de las entidades y empresarios sobre la situación de las ocupaciones y las cualificaciones profesionales presentes o de interés para sus empresas. Este conocimiento contribuye al desarrollo y la planificación de políticas activas de empleo.



2. Introducción

En este informe, se realiza un análisis exhaustivo de la estructura empresarial en la Comunidad de Madrid (CM), abordando temas clave como la distribución por Grupo Sectorial de actividad y tamaño en función del número de trabajadores, así como la tipología organizativa de los puestos de trabajo. Además, se examinan aspectos como la presencia de diversas ocupaciones, la estabilidad laboral, jubilaciones, contrataciones y cambios organizativos, considerando el número de trabajadores. También se aborda la presencia de autónomos, el teletrabajo en las empresas y su impacto en el total de trabajadores.

Asimismo, se busca comprender los desafíos actuales que enfrentan las empresas en funcionamiento, con un enfoque especial en la comparación con la situación previa a la pandemia. Se presta especial atención a la necesidad de formación del personal actual y de los candidatos disponibles en el mercado laboral.

Este análisis contextual engloba otros informes de la investigación, los cuales profundizan en las necesidades de formación externa e interna de las empresas en la Comunidad de Madrid mediante sus respectivos indicadores.



3. Descripción del Universo y de la Muestra

3.1. Tejido empresarial de la Comunidad de Madrid

Para esta investigación se han tenido en consideración únicamente las empresas de 2 o más trabajadores. Por ello, a continuación, se muestra una tabla que recoge el total de empresas en la Comunidad de Madrid según número de trabajadores y grupo sectorial.

Cnae 2009		Total	De 2 a 9 asalariados	De 10 a 49 asalariados	De 50 a 249 asalariados	De 250+ asalariados	Grupo Sectorial
		170.587	127.235	34.526	7.481	1.345	
10-12	GS.1. Industria agroalimentaria y Silvicultura	1.815	1.383	337	82	13	1
24-30 y 45	GS.2 Fabricación Mecánica y Automoción	7.228	5.286	1.657	257	28	2
17-18 y 58.1	GS.3 Papel, Edición y Artes Gráficas	1.667	1.145	416	93	13	3
13-16, 19-23 y 31-33	GS.4. Industria textil y resto de industrias	3.384	2.369	805	166	44	4
35-39	GS.5 Suministros (Energía, gas, agua, saneamiento y residuos)	773	385	288	82	18	5
41-43 y 71	GS.6 Construcción	19.197	14.996	3.533	579	89	6
46-47, 77 y 95.2	GS.7 Comercio (salvo automoción)	35.893	28.527	6.126	1.104	136	7
49-53	GS.8 Transporte y almacenamiento	9.607	7.760	1.432	337	78	8
55-56, 79 y 90-92	GS.9 Hostelería y Turismo	22.675	17.355	4.728	525	67	9
58.2, 59-63 y 95.1	GS.10 Información y Comunicaciones	6.183	3.751	1.707	545	180	10
64-68	GS.11 Actividades Financieras y similares	10.002	7.013	2.561	362	66	11
85, 93 y 94	GS.12 Educación y Deportes	13.999	8.304	4.088	1.482	125	12
75, 86-88	GS.13 Activ. Sanitarias y Servicios Sociales	9.329	6.492	2.183	511	143	13
69-70, 72-74, 78	GS.14 Actividades Profesionales	13.863	10.688	2.338	661	176	14
80-82 y 96	GS.15 Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares	14.972	11.781	2.327	695	169	15



3.2. Encuesta: Distribución de la muestra por sectores y márgenes de error muestral

El objetivo de esta sección es la de presentar la justificación de la selección muestral propuesta para abordar el trabajo "Determinación de las necesidades de cualificación del mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid en 2023".

Es importante partir del universo total de empresas en la Comunidad de Madrid para el cruce entre los grupos sectoriales considerados y el tamaño empresarial de forma que se puedan establecer las cuantías por categoría que, agregadamente, configuren una muestra representativa estadísticamente.

Para cumplir con el objetivo final de tener unos resultados fiables y de calidad, se plantea una configuración de la muestra asegurando la representatividad estadística del colectivo encuestado. Para esta configuración de la muestra, se ha empleado la fórmula de cálculo de muestras estadísticamente representativas:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

Donde:

- N es el tamaño de la población total de empresas (el universo)
- Z_{α} es la constante vinculada al nivel de confianza que se asigne (habitualmente se suele emplear un nivel de 95%)
- e es el error muestral deseado (en tanto por ciento) y es la diferencia que podría haber entre el resultado que se obtiene preguntado a la totalidad del universo y a la muestra elegida con estos parámetros
- p: proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura.
- Finalmente, n es el tamaño de la muestra (el número de encuestas que para categoría se van a realizar).

Esta expresión se ha aplicado a cada uno de los subconjuntos formados por el cruce entre los grupos sectoriales (15) y el tamaño de empresa (3), obteniendo una segmentación formada por 45 subconjuntos. Aplicando la fórmula para un nivel de confianza del 95% y un error muestral que no supere el 10%, los valores muestrales para el universo identificado serían los siguientes:



CONJUNTO MUESTRAL (Muestra)					
Código Grupo Sectorial3	Grupo Sectorial	Pequeña [2 a 49 ocupados]	Mediana [de 50 a 249]	Grande [250 y más ocupados]	Total [2 a más de 250]
GS1	Industria agroalimentaria y Silvicultura	91	44	12	147
GS2	Fabricación Mecánica y Automoción	95	70	22	187
GS3	Papel, Edición y Artes Gráficas	91	47	12	150
GS4	Industria textil y resto de industrias	93	61	30	185
GS5	Suministros (Energía, gas, agua, saneamiento y residuos)	84	44	15	144
GS6	Construcción	96	82	46	224
GS7	Comercio (salvo automoción)	96	88	57	241
GS8	Transporte y almacenamiento	95	75	43	213
GS9	Hostelería y Turismo	96	81	40	217
GS10	Información y Comunicaciones	94	82	63	239
GS11	Actividades Financieras y similares	95	76	39	211
GS12	Educación y Deportes	95	90	55	240
GS13	Act. Sanitarias y Servicios Sociales	95	81	58	234
GS14	Actividades Profesionales	95	84	62	242
GS15	Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares	95	84	61	241
Total	Total	1.406	1.092	615	3.114

Como se puede apreciar, la cantidad de encuestas a realizar por conjunto de tamaño y por grupo sectorial no guarda relación proporcional con la distribución real del universo, sino que se implica la cantidad de encuestas necesarias para recoger de forma fiable (estadísticamente representativa) a un colectivo determinado. La fiabilidad de los resultados estaría asegurada con la cifra de 3.114 encuestas manteniendo la distribución de estas por tamaño y por grupo sectorial.

Se ha calculado el error muestral, teniendo en cuenta el conjunto de empresas recogidas en la encuesta y el total de empresas registradas a partir de los datos proporcionados por la Comunidad de Madrid, que se muestran en la siguiente tabla:



Código	Grupo Sectorial	CONJUNTO POBLACIONAL (Universo)				CONJUNTO MUESTRAL (Muestra)			
		Pequeña [2 a 49]	Mediana [50; 249]	Grande [>=250]	Total [>=2]	Pequeña	Mediana	Grande	Total
GS1	Industria agroalimentaria y Silvicultura	1.720	82	13	1.815	102	18	5	125
GS2	Fabricación Mecánica y Automoción	6.943	257	28	7.228	127	51	9	187
GS3	Papel, Edición y Artes Gráficas	1.561	93	13	1.667	140	17	2	159
GS4	Industria textil y resto de industrias	3.174	166	44	3.384	102	40	7	149
GS5	Suministros (Energía, gas, agua, saneamiento y residuos)	673	82	18	773	67	10	5	82
GS6	Construcción	18.529	579	89	19.197	201	95	7	303
GS7	Comercio (salvo automoción)	34.653	1.104	136	35.893	402	97	18	517
GS8	Transporte y almacenamiento	9.192	337	78	9.607	122	41	3	166
GS9	Hostelería y Turismo	22.083	525	67	22.675	199	31	23	253
GS10	Información y Comunicaciones	5.458	545	180	6.183	98	54	16	168
GS11	Actividades Financieras y similares	9.574	362	66	10.002	98	25	8	131
GS12	Educación y Deportes	12.392	1.482	125	13.999	167	63	9	239
GS13	Act. Sanitarias y Servicios Sociales	8.675	511	143	9.329	109	30	9	148
GS14	Actividades Profesionales	13.026	661	176	13.863	184	59	10	253
GS15	Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares	14.108	695	169	14.972	167	84	35	286
Total	Total	161.761	7.481	1.345	170.587	2.285	715	166	3.166

Se ha trabajado en asegurar la representatividad estadística de los datos de la encuesta en diversos niveles, incluyendo el sectorial, la dimensión y la totalidad de la muestra. Este cambio metodológico ha resultado en una muestra mucho más representativa estadísticamente,

La notable variación en la elaboración de la muestra de empresas impide una comparación adecuada entre los resultados de 2023 y los obtenidos en ediciones anteriores. Por consiguiente, en el informe de este año, se ha optado por no incluir datos históricos.



Finalmente, se pueden observar más detalles sobre los errores por tamaño y grupo sectorial en la tabla a continuación:

CNAE 2009	Sectores	Total	e= ± __%	De 2 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores	De 250+ trabajadores	Grupo Sectorial
		3.166		2.285	715	166	
	e= ± __%	1,73%		2,04%	3,49%	7,12%	
01-03, 10-12	GS 1. Industria agroalimentaria y Silvicultura	125	8,32%	102	18	5	1
24-30 y 45	GS2 Industria del metal y Automoción	187	7,04%	127	51	9	2
17-18 y 58.1	GS3 Papel, Edición y Artes Gráficas	159	7,28%	140	17	2	3
13-16, 19-23 y 31-33	GS4. Industria textil y resto de industrias	149	7,80%	102	40	7	4
35-39	GS5 Suministros (Energía, gas, agua, saneamiento y residuos)	82	10,13%	67	10	5	5
41-43 y 71	GS6 Construcción	303	5,57%	201	95	7	6
46-47, 77 y 95.2	GS7 Comercio (salvo automoción)	517	4,27%	402	97	18	7
49-53	GS8 Transporte y almacenamiento	166	7,50%	122	41	3	8
55-56, 79 y 90-92	GS9 Hostelería y Turismo	253	6,11%	199	31	23	9
58.2, 59-63 y 95.1	GS10 Información y Comunicaciones	168	7,43%	98	54	16	10
64-68	GS11 Actividades Financieras y similares	131	8,48%	98	25	8	11
85, 93 y 94	GS12 Educación y Deportes	239	6,27%	167	63	9	12
75, 86-88	GS13 Activ. Sanitarias y Servicios Sociales	148	7,97%	109	30	9	13
69-70, 72-74, 78	GS.14 Actividades Profesionales	253	6,08%	184	59	10	14
80-82 y 96	GS.15 Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares	286	5,71%	167	84	35	15

4. Trabajo de campo

4.1. Encuesta a empresas

El análisis y diagnóstico de los requerimientos de cualificación de las empresas de la Comunidad de Madrid se ha llevado a cabo mediante una encuesta a personal directivo, de recursos humanos y encargados de formación del personal o conocedores de sus necesidades de formación para preguntarles acerca de la estructura ocupacional de su empresa, número actual, pasado y previsto de trabajadores por puesto de trabajo, jubilaciones y su reemplazo, contratación activa de trabajadores, necesidades de formación para su actual plantilla y para candidatos que se encuentren en el mercado laboral, así como sobre cambios organizativos que puedan estar afectando a su actividad y a su personal.

4.2. Ficha técnica

- **Ámbito:** Comunidad de Madrid (en adelante CM).
- **Universo:** Empresas de la CM, con dos o más empleados, en las ramas de actividad más representativas. El número de empresas con estas características en la Región, a 1 de enero de 2023, es según los datos "Colectivo empresarial en la Comunidad de Madrid" producidos por el Instituto de Estadística de la CM) de 170.587 empresas.
- **Muestra:** 3.166 empresas fueron entrevistadas.
- **Tasa de respuesta:** 17,40% sobre las 18.192 empresas contactadas.
- **Muestreo:** Aleatorio estratificado directamente proporcional a la distribución de la empresa de la Comunidad de Madrid por Grupo Sectorial y tamaño de empresa. Para contactar con las empresas, se ha utilizado una base de datos de 43.897 empresas de las Actividades Económicas consideradas, con 2 o más trabajadores y número de teléfono.
- **Entrevistas:** Telefónicas asistidas por ordenador (CATI), con una duración media global de 18:45 (en minutos y segundos). Estas fueron realizadas por un equipo de encuestadores con acreditada experiencia en la realización de entrevistas a empresas, formado en los aspectos específicos del presente trabajo.



- **Fechas:** Las entrevistas se realizaron entre el 20 y 22 de septiembre de 2023 (pre-test) y entre el 23 de septiembre y 15 de diciembre de 2023 (estudio principal).
- **Supervisión:** A lo largo de todo el periodo de encuestación se realizó una supervisión continuada de los trabajos mediante la escucha simultánea de las entrevistas, afectando a la totalidad de los entrevistadores participantes. Además, se fueron revisando los resultados en la plataforma a fin de identificar posibles errores sistematizadas y corregirlos prontamente.
- **Margen de error:** $\pm 1,73$ para $p=q=0,5$ y un nivel de confianza del 95% para datos globales.
- **Ponderación y tratamiento:** Los datos obtenidos se han ponderado según la distribución de las empresas en la CM por Grupo sectorial y tamaño.
- **Instituto responsable:** Infyde Global Consulting SL.

Para más información sobre el diseño muestral, véase capítulo 4 del Informe de Estructura Empresarial de la Comunidad de Madrid 2023.

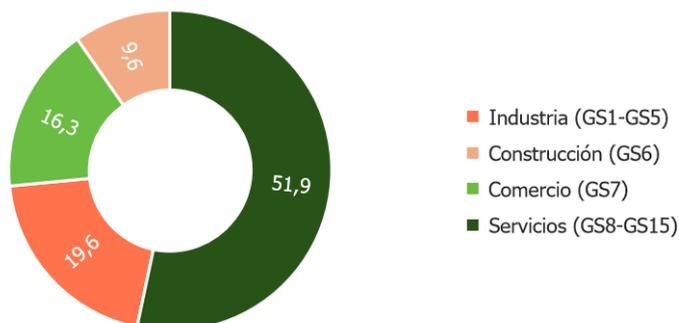


5. Principales resultados

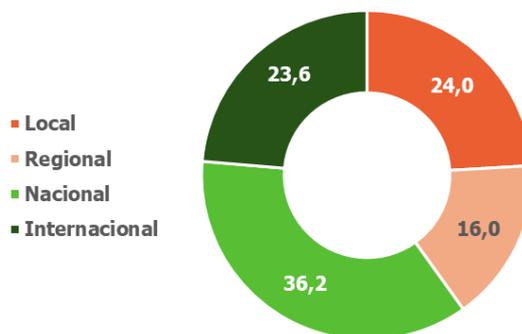
5.1. Estructura empresarial

Perfil de las empresas entrevistadas:

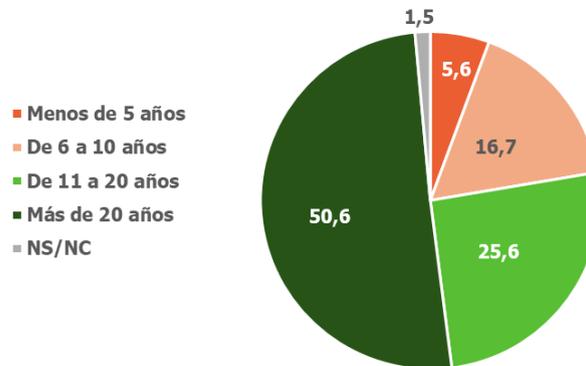
- En la Comunidad de Madrid se han entrevistado principalmente microempresas y el sector Servicios.
 - El 46,1% de las empresas encuestadas de la CM son microempresas que emplean entre 2 y 9 trabajadores, el 26,1% son pequeñas empresas con 10 a 49 trabajadores, el 22,6% son medianas, con hasta 249 trabajadores, y el 5,2% tienen contratados a más de 250 empleados.
 - Si agrupamos los 13 Grupos Sectoriales de actividad en 4 grandes categorías, predomina el sector Servicios (excepto comercio), donde se encuentra el 51,9% de las mismas; seguido de la Industria, que concentra el 19,6% de las empresas encuestadas, el Comercio es el tercer sector con mayor número de empresas encuestadas (16,3%), y en último lugar la Construcción. con un 9,6% del total de las empresas encuestadas en la muestra.



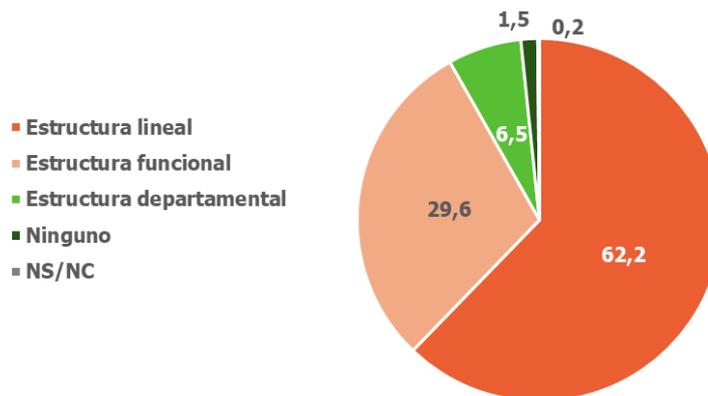
- Actualmente, la mayoría de las empresas entrevistadas (36,2%) operan a nivel nacional. En segundo lugar, se encuentran las empresas encuestadas que operan a nivel local, con una concentración del 24% del total de empresas encuestadas de la Comunidad de Madrid.



- En cuanto a la antigüedad, la mayor parte de las empresas entrevistadas (50,6%) llevan funcionando más de 20 años, el 25,6% entre 11 y 20 años y el 16,7% entre 6 y 10 años. Sólo el 5,6% de las empresas encuestadas fueron constituidas hace menos de 5 años.

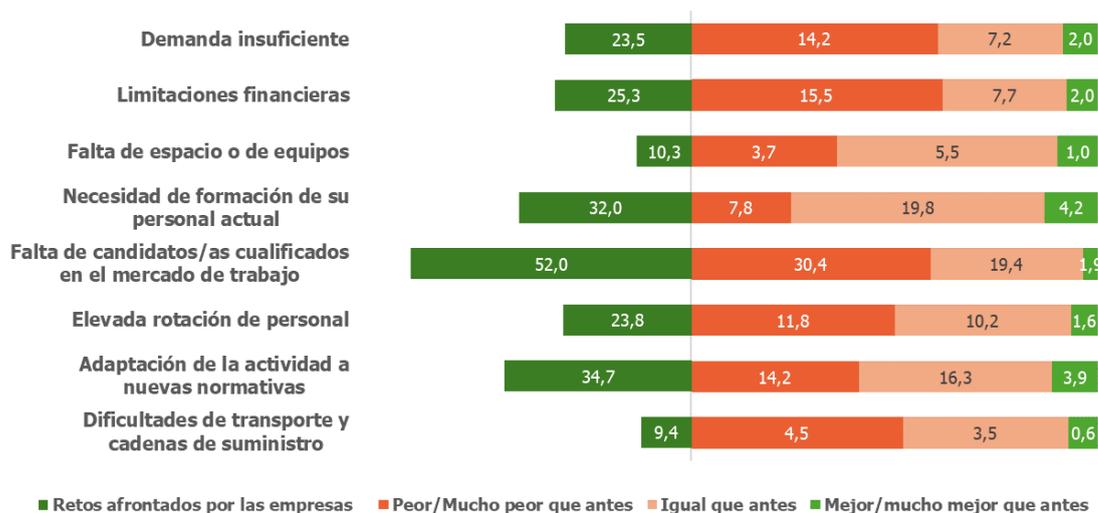


- La mayoría de las empresas madrileñas encuestadas cuentan principalmente con una estructura organizativa lineal en sus ocupaciones, representando el 62,2% del total de las empresas.



Retos que están afrontando las empresas encuestadas:

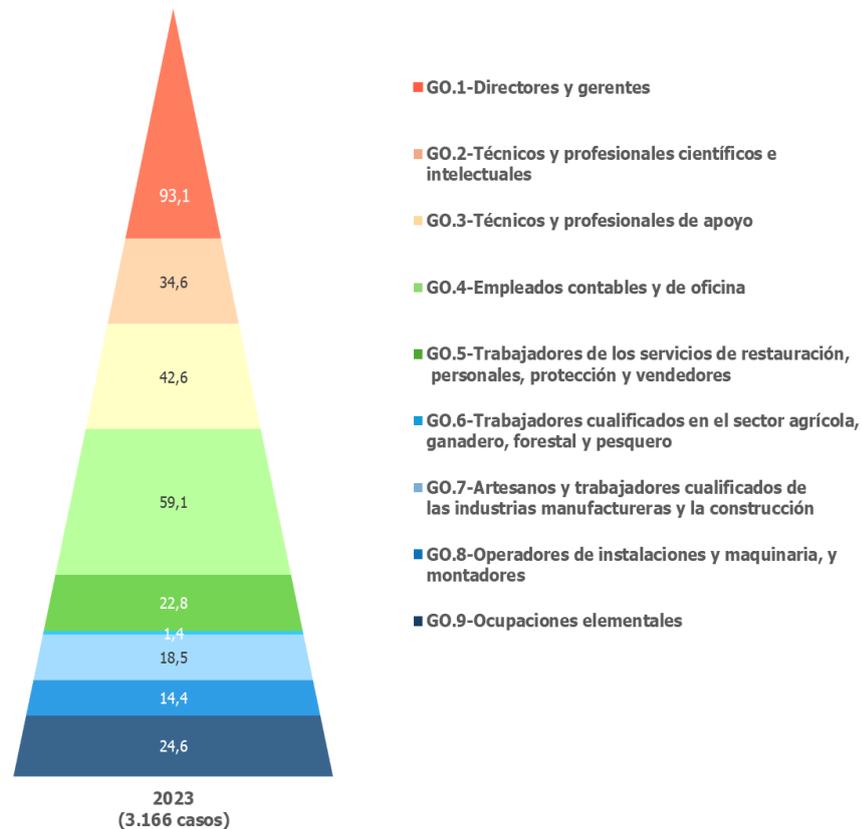
- El 84% de las empresas entrevistadas se enfrentan a grandes retos: la falta de candidatos debidamente cualificados en el mercado laboral amenaza a más de la mitad de las empresas (52%), seguido de la adaptación de la actividad a nuevas normativas y la necesidad de formación de su personal actual, con 34,7% y 32% de las empresas, respectivamente.



- Entre las empresas entrevistadas, la situación es generalmente peor o mucho peor que antes respecto a la mayoría de los retos enfrentados, llegando a un empeoramiento de la falta de candidatos debidamente cualificados en el mercado laboral de un 30,4%. También se ha producido un descenso de la demanda y las limitaciones financieras (según manifiestan el 14,2% y 15,5%).

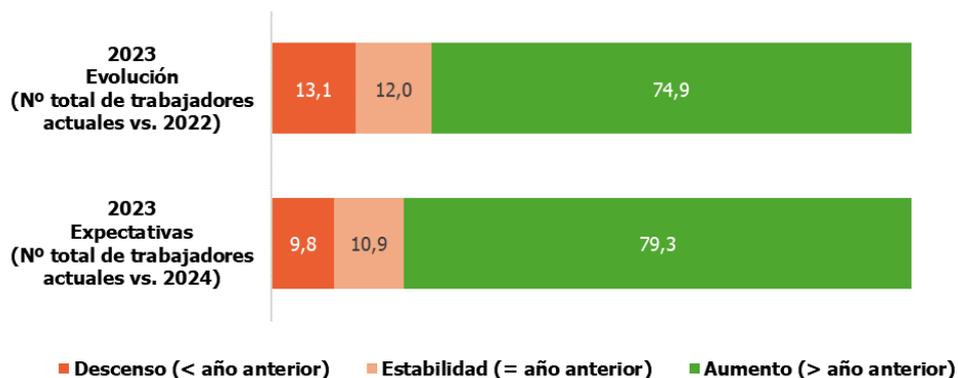
La distribución del empleo entre las empresas de la muestra:

- Teniendo en cuenta a las empresas que formaron parte de la muestra, el 93,1% de ellas tienen empleados a algún trabajador que desempeña ocupaciones del GO1: Directores y Gerentes. Es con mucho el grupo presente en la gran mayoría de las empresas encuestadas; seguido del GO4: Empleados contables y de oficina (59,1%); GO3: Técnicos y profesionales de apoyo (en el 42,6% de las empresas encuestadas), el GO2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (34,6%) y el GO9: Ocupaciones elementales (24,6%).



La evolución del empleo:

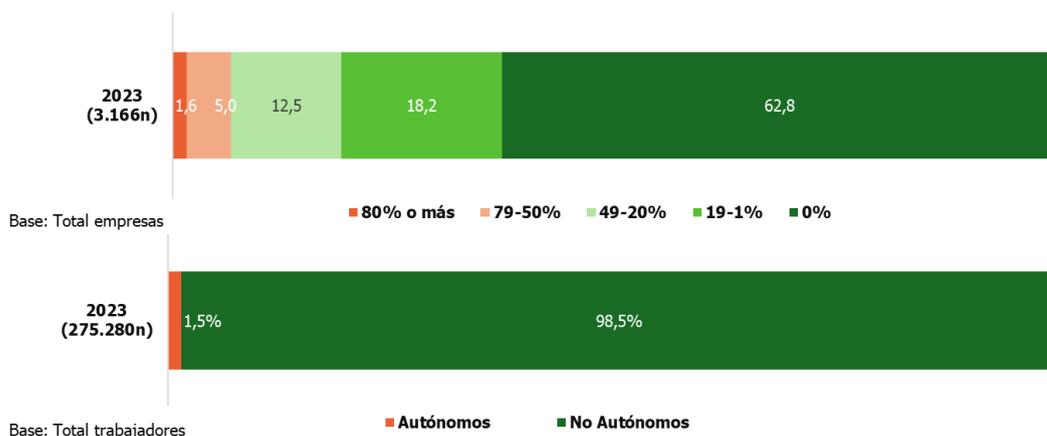
- En 2023, solo el 12% de empresas encuestadas declaran haber mantenido estables sus plantillas con respecto a 2022; mientras que el 89,1% restante sí declara haber tenido variaciones en su número de trabajadores actual con respecto al número total de trabajadores que declararon tener el pasado año: el 74,9% de las empresas encuestadas ha incrementado su plantilla mientras que el 13,1% la ha reducido.
- De manera similar, se observa una situación parecida en lo que respecta a las proyecciones para el año 2024: el 10,9% de empresas encuestadas declaraban tener intención de mantener el mismo número de trabajadores que tenían actualmente, mientras que el 88% sí declaraba tener previsto para el próximo año un volumen de trabajadores distinto al actual: el 9,8% de las empresas tendrá recortes y el 79,3% incrementará su plantilla.



Base: Total empresas

Los autónomos en las empresas encuestadas:

- La presencia de autónomos se da en el 37,2% de las empresas madrileñas encuestadas siendo este régimen más presente entre las microempresas, donde el 49,3% cuentan con trabajadores autónomos. En contraste, solo el 6,5% de las grandes empresas tienen empleados bajo este régimen.
- El 6,6% de las empresas consultadas contratan en este régimen a más de la mitad de sus trabajadores: el 5% tiene 50%-79% de su plantilla como autónomos y el 1,6% de las empresas tiene más del 80% de sus empleados en este régimen.

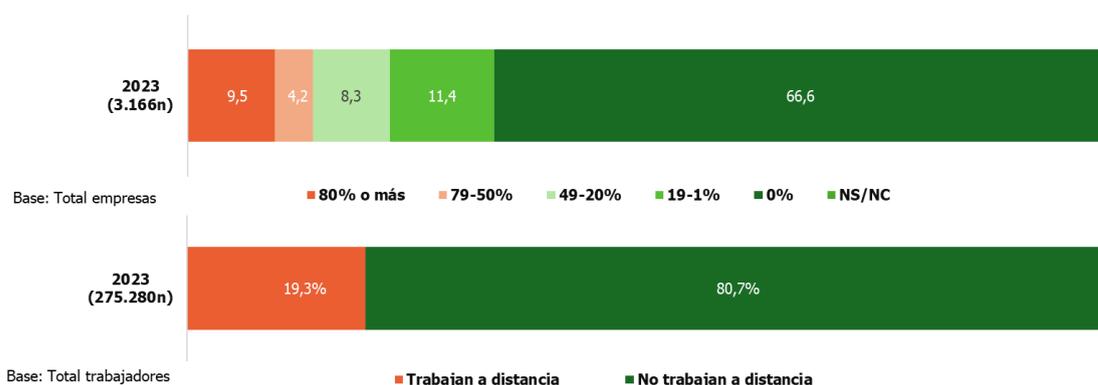


- Los trabajadores autónomos (que no son propietarios ni socios) suponen el 1,5% del total. Y se siguen concentrando en el grupo ocupacional GO1: Directores y Gerentes (el 78,3% de los trabajadores autónomos en las empresas desempeñan ocupaciones de este grupo), seguido ya de lejos por: GO2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (7,4%), el GO3: Técnicos y profesionales de apoyo (5,4%) y el GO5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (4,1%).



El teletrabajo en las empresas encuestadas:

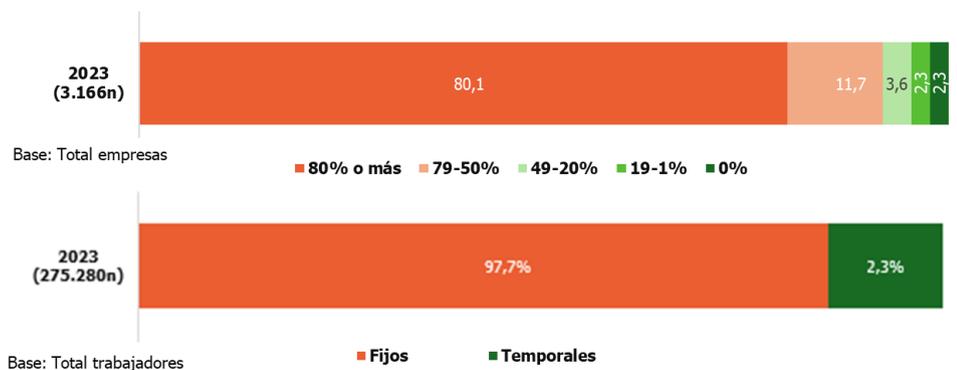
- El porcentaje de empresas encuestadas con algún empleado trabajando a distancia, siquiera ocasionalmente, ha alcanzado este año el 33,4%. Incluso un 6,5% declaraba que la totalidad de su personal trabajaba en remoto.
- Calculando el número de trabajadores que desempeña sus tareas en remoto a partir de las respuestas de los entrevistados, el porcentaje del total de la plantilla de las empresas que trabajaba a distancia, siquiera ocasionalmente, es de un 19,3%.



- La presencia de trabajadores a distancia ha pasado a ser algo transversal a todos los sectores y tamaños de empresa. Se da incluso en el GS9-Hostelería y turismo y GS13-Sanidad y servicios sociales (el $\geq 15,5\%$ de sus empresas). Sin embargo, los grupos sectoriales donde el teletrabajo se haya mucho más presente son el GS10-Información y comunicaciones, con un 76,8% de empresas encuestadas con trabajadores que desempeñan sus tareas en remoto, aunque sea ocasionalmente (incluso el 37,5% de las empresas del sector tenían trabajando en este régimen a más del 80% de sus plantillas), el GS14-Actividades profesionales (61,7%) y el GS11-Actividades financieras (45%).
- Los trabajadores han realizado, en promedio, el 50,8% de sus horas laborales de forma remota.
- El 77,5% de las empresas con teletrabajadores este año valoran la experiencia como bastante (40,4%) o muy positiva (37,1%). Por el contrario, tan sólo el 4,2% se manifiesta descontento y el 18,4% restante se muestra neutral.

La estabilidad en el empleo:

- Las empresas encuestadas que tienen fija más del 80% de su plantilla representan un 80,1% del total. El 19,9% restante tiene parte de su plantilla contratada como temporal.
- En cambio, tomando el total de trabajadores actuales, el 2,3% tienen un contrato eventual y el 97,7% uno fijo.

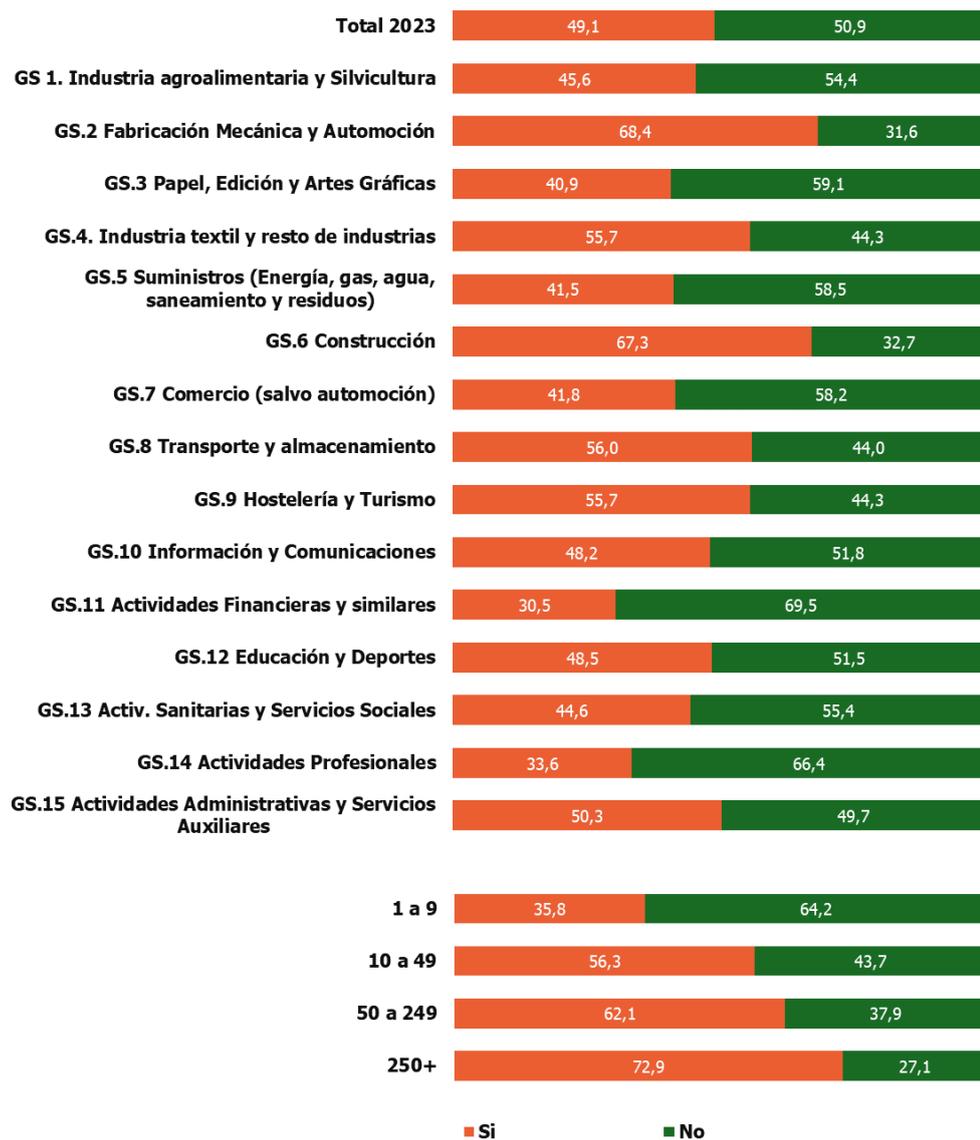


- Los grupos ocupacionales con un mayor volumen de trabajadores fijos son: GO2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (el 23,3% de los trabajadores con contrato fijo desempeñan ocupaciones de este grupo), GO9. Ocupaciones elementales (18,1%), GO5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (15,6%), GO4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (15,1%) y GO3. Técnicos y profesionales de apoyo (11,5%).

La dificultad de encontrar trabajadores cualificados:

- El 49,1% de las empresas encuestadas reconoce haber tenido esa dificultad o imposibilidad para encontrar trabajadores lo suficientemente cualificados (más del doble con respecto al año 2021). Esto ha ocurrido significativamente más entre las del GS2-Industria del metal y automoción (entre las cuales el porcentaje asciende al 68,4%), GS6-Construcción (67,3%), GS8-Transporte y almacenamiento (56%), GS4- Industria textil y resto de industrias (55,7%) y GS9-Hostelería y turismo (55,7%).
- En cuanto al tamaño de las empresas encuestadas, hay una dificultad creciente en encontrar trabajadores con la cualificación necesaria a medida que aumenta el tamaño de las mismas. Así, mientras que una de cada tres microempresas (35,8%) declara haber tenido este problema, el porcentaje va ascendiendo: al 56,3% de las pequeñas, 62,1% de las medianas y llega a ser una alta preocupación para el 72,9% de las grandes.





- Los puestos más difíciles de cubrir corresponden a los grupos ocupacionales: GO2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (el 24,8% de las empresas encuestadas con dificultades las han tenido para la contratación de empleados que desempeñen las tareas propias de este grupo), GO3: Técnicos y profesionales de apoyo (18,3%), GO5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (el 16,6%) y GO7: Artesanos y trabajadores cualificados de la Industria manufacturera y construcción (15,4%)

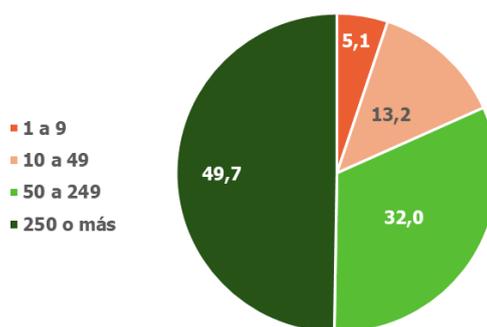


Jubilaciones:

- El porcentaje de empresas encuestadas que anticipan jubilaciones en el año actual es del 14,8%.
- Destacan notablemente las empresas encuestadas de los grupos sectoriales GS4: Industria Textil y resto de industrias, donde el 28,2% de ellas experimentarán jubilaciones, GS15: Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares (22,7%), GS2: Fabricación Mecánica y Automoción (18,7%), y GS8: Transporte y Almacenamiento (16,3%).
- Además, se observa una relación directa entre el tamaño de las empresas encuestadas y la incidencia de jubilaciones. Mientras que solo el 4,7% de las microempresas esperan tener jubilaciones en 2023, este porcentaje asciende hasta el 62% entre las grandes empresas, pasando por el 10,4% de las pequeñas y el 29,5% de las medianas.

Contrataciones:

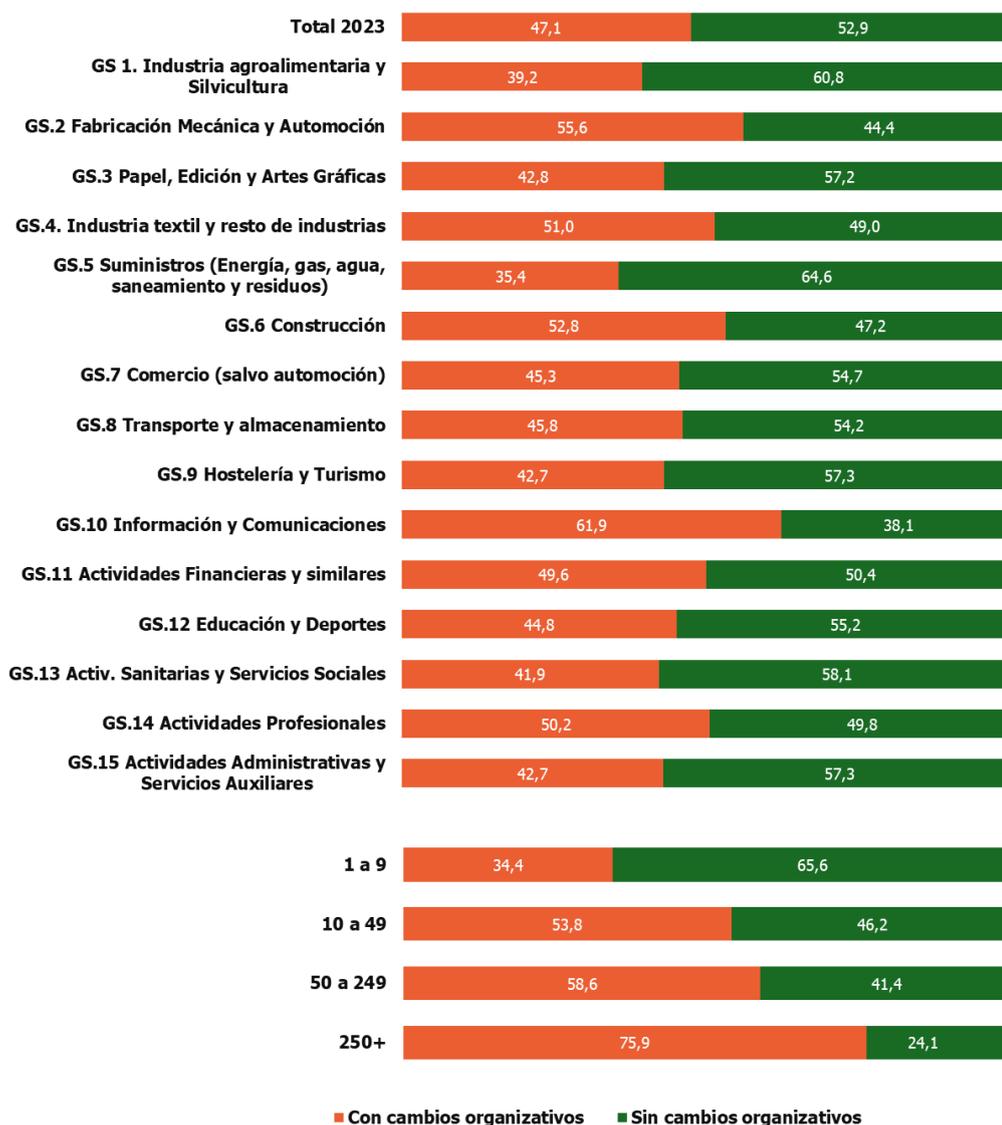
- El 8,3% de las empresas encuestadas de la CM estaban inmersas en procesos de contratación de nuevos trabajadores en las dos semanas previas o posteriores al momento de ser entrevistadas (son las llamadas "contrataciones activas").
- Considerando el número total de las contrataciones activas, éstas se daban especialmente en el GS14- Actividades Profesionales (el 21,2% de los trabajadores que se estaban buscando lo era para empresas que operan en este sector), GS10- Información y Comunicaciones (13,2%), GS8- Transporte y almacenamiento (11,6%), GS7- Comercio (10,4%) y GS6: Construcción (10,3%).
- Por tamaño de las empresas encuestadas, el mayor porcentaje de las plazas que se persigue cubrir es para las grandes (49,7%) y las medianas (32%).



- Según manifestaban los responsables de las empresas entrevistadas, el 76,3% de las contrataciones activas tendrían contrato fijo y el 23,7% eventual.

Cambios organizativos:

- Casi la mitad de las empresas encuestadas de la CM (47,1%) han experimentado cambios organizativos en 2023. El 33,6% estaban viviendo cambios relativos a su personal, el 33,2% a su actividad empresarial y el 19,8% a ambos.
- Por el contrario, el 52,9% de las empresas se han mantenido estables sin ningún cambio organizativo.



Base: Total empresas

- Los principales cambios que estaban experimentando las empresas encuestadas este año son los relativos al personal. El 33,6% del total de las empresas encuestadas de la CM estaban inmersas en alguno de este tipo. Lo más habitual con gran diferencia han sido las variaciones en el volumen de empleados, en particular, en aumento del personal (según declaraba el 25,3%)



- Los cambios relativos a la actividad empresarial se dan casi en la misma proporción de empresas con cambios relativos al personal (0,4 puntos porcentuales menos), es decir, en el 33,2 % de las encuestadas. Se trata nuevamente de aspectos que implican crecimiento: el 17,8% del total de las empresas tenían planes de expansión, el 12,2% estaba lanzando nuevos productos o servicios y el 11,2% de apertura de nuevos mercados.



Base: Total Empresas

- Suponen algo más de uno de cada cinco, los trabajadores afectados por cambios organizativos (21,71%).
- La proporción de trabajadores afectados por cambios organizativos es considerablemente baja en el GO.1- Directores y gerentes (4,13%), mientras que el grupo más afectado por cambios organizativos es el GO.5- Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores (43,48%).



5.2. Las necesidades de Formación

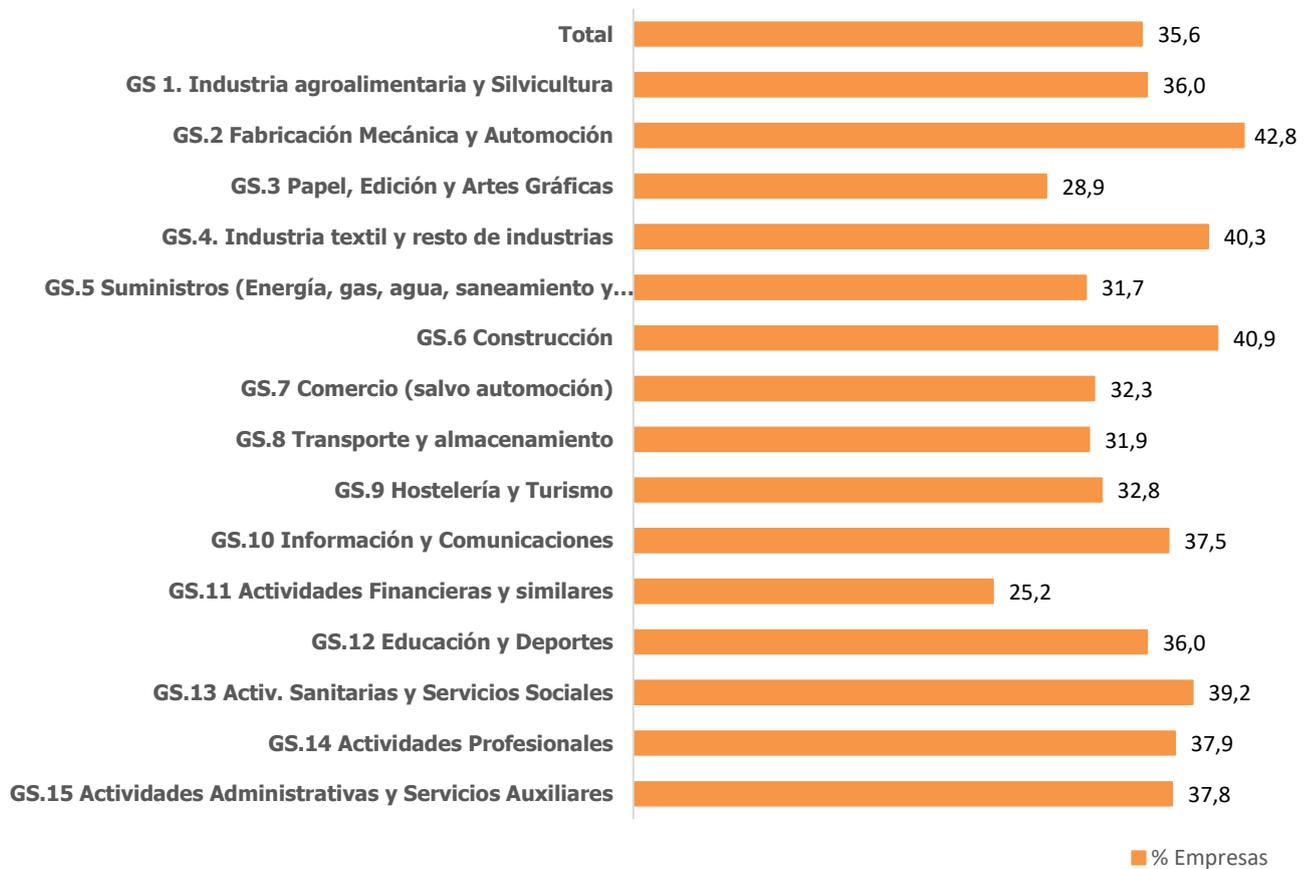
Los desajustes en materia de formación son de dos tipos: los que se refieren a los trabajadores actualmente empleados en las empresas encuestadas (Necesidades Internas de formación) o a aquellos trabajadores que participan como candidatos en los procesos selectivos que llevan a cabo las empresas para cubrir vacantes (Necesidades Externas). Y los resultados se analizan también desde una doble óptica: nº de empresas y nº de trabajadores.

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

Por empresas:

- Más de una de cada tres empresas entrevistadas de la Comunidad de Madrid ha manifestado tener necesidades de formación interna para alguna de sus ocupaciones (35,6%).
- A nivel sectorial, *GS.2 Fabricación Mecánica y Automoción*, con el 42,8% de sus empresas entrevistadas, y el *GS.6 Construcción*, con el 40,9%, son los grupos que más afirman tener puestos para cuyo desempeño sus trabajadores necesitarían adquirir alguna destreza o conocimiento. Les sigue el *GS.4. Industria textil y resto de industrias* (40,3%), el *GS.13 Activ. Sanitarias y Servicios Sociales* (39,2%), *GS.14 Actividades Profesionales* (37,9%), *GS.15 Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares* (37,8%) y por último los grupos *GS 1. Industria agroalimentaria y Silvicultura* y *GS.12 Educación y Deportes* (en los que el 36% de las empresas encuestadas manifiestan tener trabajadores con necesidades de formación). Por el contrario, el porcentaje de empresas encuestadas que se pronuncia en ese sentido es menor entre las del *GS.15 Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares* (de las cuales son un 2,9% las que han identificado dicha necesidad%).

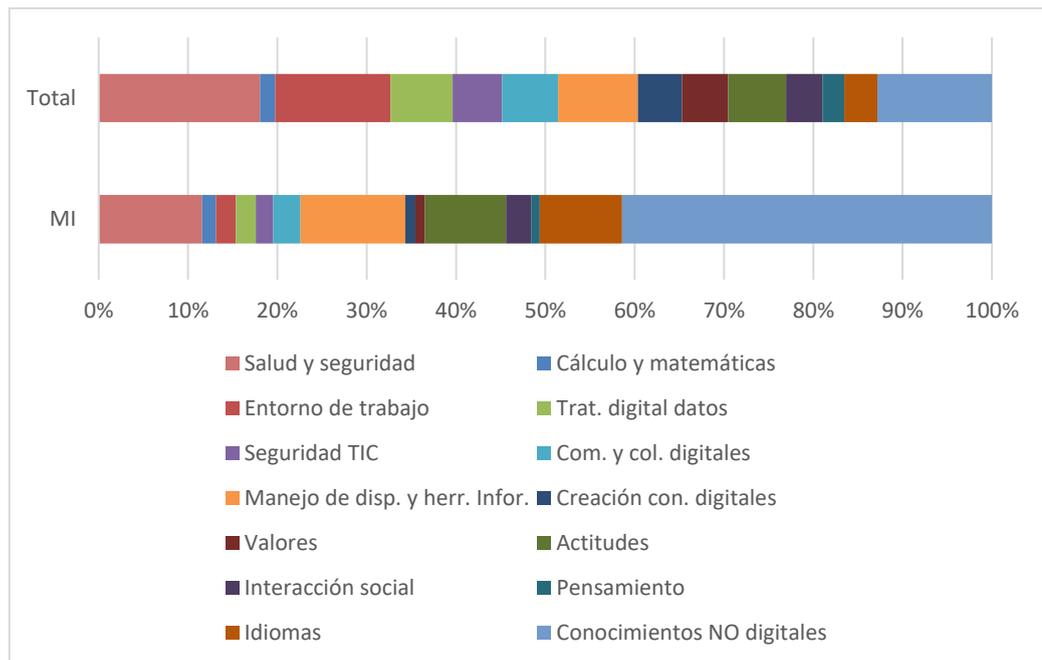


Gráfico 1. Porcentaje de empresas encuestadas con necesidades de formación interna según Grupo Sectorial

- Las empresas encuestadas con necesidades de formación interna aumentan conforme se eleva el tamaño de las mismas. Así, mientras que el porcentaje de las que declaran estas necesidades entre las microempresas es el 27,4%, éste llega hasta el 59% en las grandes.
- Los grupos ocupacionales para los que más empresas declaran tener necesidades de formación interna son: *GO.2 Téc. y profesionales científicos e intelectuales* (25,9%) y *GO.3 Téc. y profesionales de apoyo* (18,8%).
- El grado de necesidad formativa interna de las empresas encuestadas es de $X=4,46$ puntos sobre 10. Un 17,41% de las empresas encuestadas definió como máxima (con 9 o 10 puntos) su necesidad formativa interna; el 59,48% como alta (con 7 u 8 puntos), el 21,49% como moderada (con 5 o 6 puntos) y el 1,62% restante la calificó por debajo de los 5 puntos.
- La competencia más demandada por las empresas encuestadas es que sus trabajadores actuales adquieran **Conocimientos NO digitales** propios del puesto que desempeñan (identificada por el 26,33% de las empresas encuestadas como la más importante). Le siguen en este orden las

siguientes competencias: el **Manejo de dispositivos y herramientas informáticas** (identificada por el 7,44% de las empresas encuestadas como la más importante), **Salud y Seguridad** (7,35%), **Idiomas** (5,85%), **Tratamiento digital de datos** (5,76%). Las restantes competencias han sido mencionadas como las más importantes por menos del 5% de las empresas encuestadas con necesidades de formación internas.

Gráfico 2. Porcentaje de empresas encuestadas con necesidades de formación interna según tipo de competencias demandadas (Más importante y Total)



Por trabajadores:

- En número de trabajadores: Más de uno de cada cuatro trabajadores actuales de las empresas madrileñas consultadas (30,9%) necesita formación interna.
- En 2023, los sectores donde se concentra un mayor número de trabajadores con necesidades formativas internas son: *GS.4. Industria textil y resto de industrias* (con un 39,8% de su plantilla precisando mejorar alguna destreza). Le siguen *GS.13 Activ. Sanitarias y Servicios Sociales* (39,7%), *GS.14 Actividades Profesionales* (36,2%) y *GS15: Actividades administrativas y servicios auxiliares* (36%).
- Los trabajadores con necesidades de formación interna aumentan conforme se eleva el tamaño de sus empresas. Tan sólo el 13,2% tiene necesidades de formación en las microempresas, el 17,4% en empresas de 10 a 49, el 22,5% en las organizaciones de mediano tamaño y llega al 37,4% de la plantilla entre las más grandes.
- El grupo ocupacional con mayor volumen de trabajadores teniendo necesidades de formación interna es el *GO.3- Téc. y profesionales de apoyo* (41,8%). Le sigue el *GO2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* (40,6%) y *GO.6- Trab. cualif. sector primario* (34,2%). Por el contrario, se encuentra el *GO1: Directores y Gerentes* donde solo un 8,2% de los trabajadores en puestos de ese grupo tienen necesidades de formación interna.

Gráfico 3. Porcentaje de trabajadores con necesidades de formación interna según grupo ocupacional



- La valoración media que se hace del grado de necesidad de formación interna (escala 0 a 10), a propósito de cada uno de los puestos de trabajo, muestra que están necesitados de acciones formativas el *GO.7 Artesanos y trab. cualif. Industria m. y construcción* y el *GO.8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores*, son los que registran una necesidad más alta (7,9).
- Los indicadores señalan un grado moderado de necesidad de reforzar las competencias de la plantilla en cada una de las competencias ESCO, al oscilar entre los 4,75 puntos sobre 10 con respecto a los **Salud y Seguridad** y los 3,04 que registran las competencias en materia de **Cálculo y matemáticas**. Otras competencias destacadas son los **Conocimientos NO digitales** con un 4,24 y el Entorno de trabajo 4,17).

Gráfico 4. Indicadores de competencias transversales de formación interna

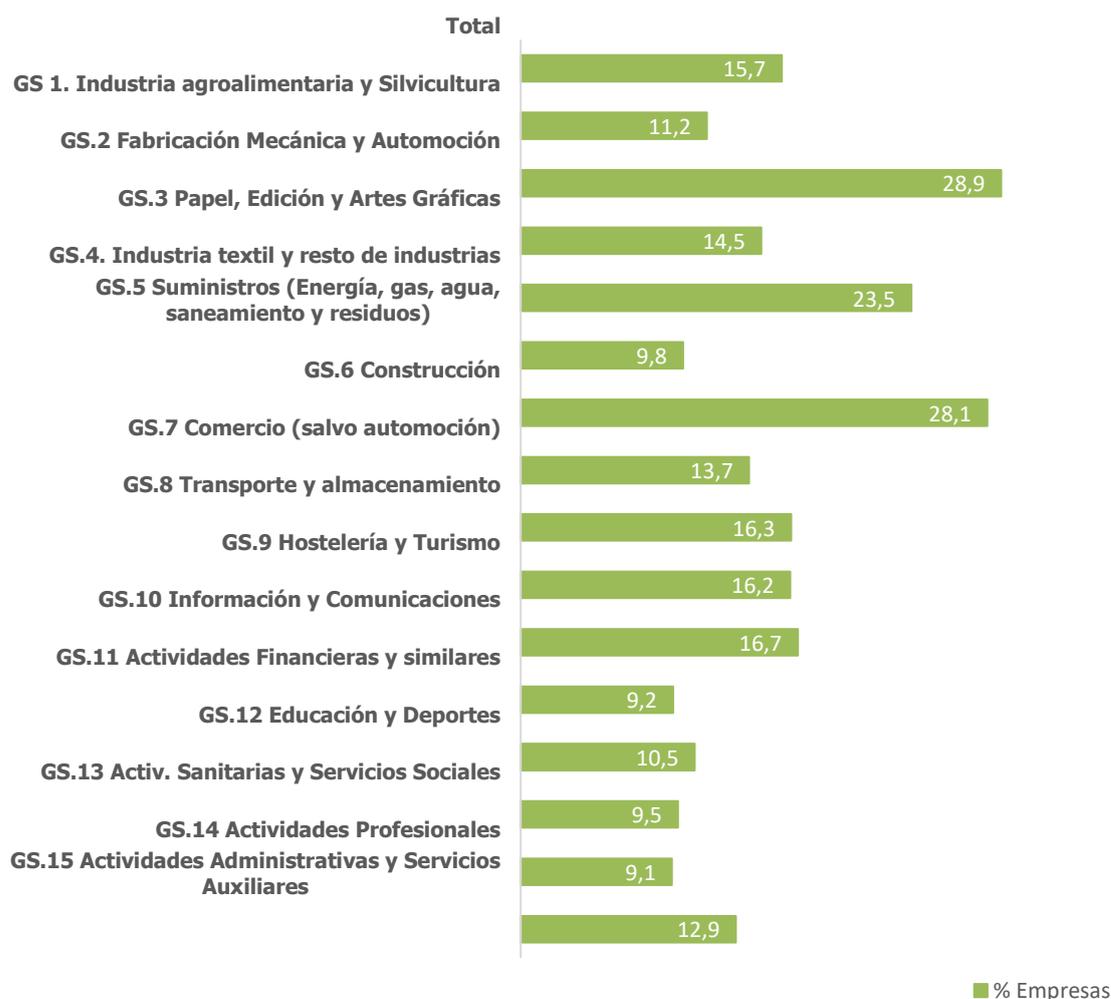


B. Las necesidades de Formación Externa en las empresas encuestadas objeto de estudio

Por empresas:

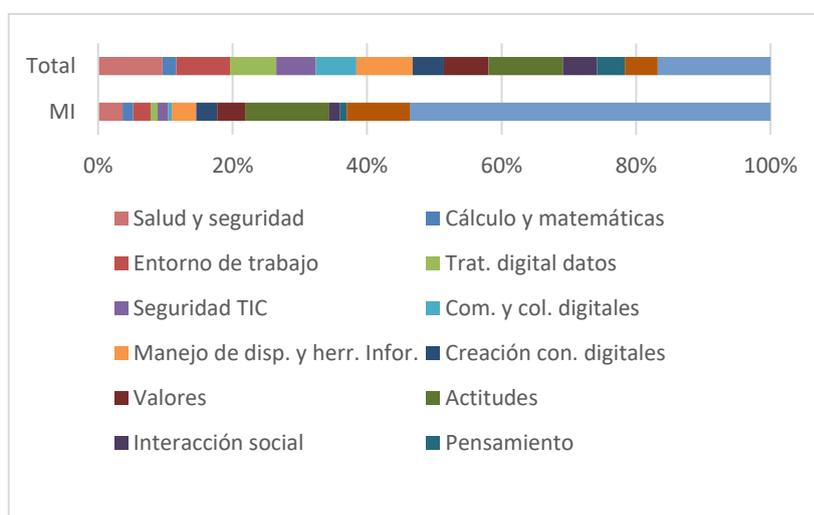
- El 15,7% de las empresas entrevistadas de la Comunidad de Madrid detectan carencias formativas durante sus procesos de selección para cubrir una o varias de sus ocupaciones.
- En 2023, los sectores con mayor porcentaje de empresas con necesidades de formación externa son: *GS.2 Fabricación Mecánica y Automoción* es el que concentra un mayor número de trabajadores con necesidades de formación externa (afectando al 28,9% de los trabajadores del sector). Le siguen el *GS.6 Construcción* (28,1%) y el *GS.4. Industria textil y resto de industrias* (23,5%).

Gráfico 5. Porcentaje de empresas encuestadas con necesidades de formación externa según Grupo Sectorial



- Según tamaño de empresa, se observa cómo el porcentaje de empresas con necesidades de formación externa es más elevado para las empresas de 10 a 49 trabajadores, llegando a un 18,7%. A ese porcentaje les siguen las grandes corporaciones, con un 17,5% de las empresas demandando formación externa para sus trabajadores. Para los casos de las microempresas y las empresas de 50 a 249 trabajadores el porcentaje de necesidad de formación externa está ligeramente por debajo del total (15,7%).
- Los grupos ocupacionales para los que más empresas declaran detectar carencias en los candidatos que les llegan son: *GO7: Artesanos y trabajadores cualificados de la Industria manufacturera y la construcción* (20,2%), *GO2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* (18,9%) y *GO3: Técnicos y profesionales de apoyo* (17,5%).
- Se mantiene el grado de necesidad formativa externa de las empresas: $X=7,95$ puntos sobre 10. Un 16,88% de las empresas encuestadas definió como máxima (con 9 o 10 puntos) su necesidad formativa externa; el 70,24% como alta (con 7 u 8 puntos), el 12,66% como moderada (con 5 o 6 puntos) y el 0,22% restante la calificó por debajo de los 5 puntos.
- La competencia más demandada por las empresas encuestadas a los trabajadores que se encuentran en el mercado laboral es que éstos cuenten ya con **Conocimientos NO digitales** propios del puesto que desempeñan, (20,72%). Le siguen en este orden las siguientes competencias: **Actitudes** (identificada por el 4,83% de las empresas encuestadas con necesidad de formación externa como la más importante) e **Idiomas** (3,62%). Las restantes competencias han sido mencionadas como las más importantes por menos del 3% de las empresas encuestadas con necesidades de formación externas.

Gráfico 6. Porcentaje de empresas con necesidades de formación externa según tipo de competencias demandadas (Más importante y Total)



Por trabajadores:

- Las empresas entrevistadas detectaron carencias formativas en la incorporación de nuevos trabajadores a través de sus procesos de selección que suponen el 11,7% de sus empleados en puestos existentes o de nueva creación.
- En 2023, el sector donde se concentra un mayor número de candidatos con estas necesidades formativas es el *GS.4. Industria textil y resto de industrias* (el 36,2% de cuyos trabajadores tiene necesidades de formación externa). Le siguen el *GS.5 Suministros (Energía, gas, agua, saneamiento y residuos)* (32%) y el *GS.8 Transporte y almacenamiento* (22,3%).
- El porcentaje de trabajadores con necesidades de formación externa aumenta paulatinamente a medida que se incrementa el tamaño de la empresa, a excepción de las empresas encuestadas de 50 a 249 trabajadores (7,8%). Las necesidades de formación externa afectan a puestos desempeñados por el 8,1% de los trabajadores de las microempresas, a un porcentaje levemente superior de los pertenecientes a pequeñas empresas (10,1%) y al 13,9% en el caso de las más grandes.
- Los grupos ocupacionales con mayor volumen de candidatos con necesidades de formación externa son: *GO.3- Téc. y profesionales de apoyo* (26,1%), del *GO.7- Artesanos y trab. cualif. Industria m. y construcción* (10,4%) y del *GO.8- Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores* (11,1%).

Gráfico 7. Porcentaje de candidatos con necesidades de formación externa según Grupo Ocupacional



- En cuanto al grado de necesidad formativa externa de los trabajadores, el *GO.7 Artesanos y trab. cualif. Industria m. y construcción* (8,4) y el *GO.8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores* (8,3), son los que registran una necesidad más alta.
- Los indicadores señalan un moderado grado de necesidad de reforzar las destrezas de los candidatos para las distintas competencias ESCO, al oscilar entre los 4,34 puntos sobre 10 con respecto a los **Conocimientos NO digitales** y los 3,51 que registran las competencias en materia de **Cálculo y matemáticas**. Otras competencias destacadas son el **Entorno de trabajo** con un 4,27 y el **Manejo y disposición de herramientas informáticas** 4,16.

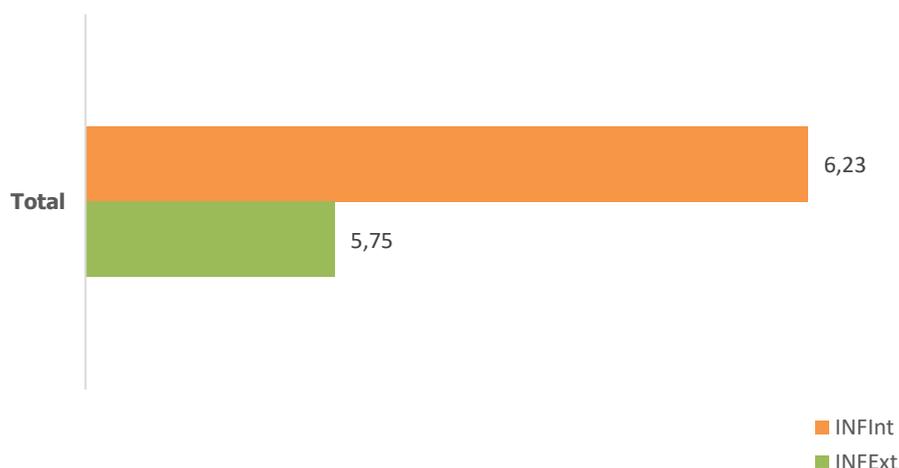
Gráfico 8. Indicadores de competencias transversales de formación interna



C. Los Indicadores Sintéticos de necesidades de formación

Los Indicadores Sintéticos de necesidades de formación muestran el grado de necesidad formativa en 2023.

Gráfico 9. Índices de formación interna y externa.



Así, las **necesidades de formación interna** (NFInt) de las plantillas actuales de las empresas encuestadas se sitúan en 6,23 puntos sobre 10.

En función de:

NFInt más altos en:

NFInt más bajos en:

<u>Grupo Sectorial</u>	<ul style="list-style-type: none"> GS.14 Actividades Profesionales (4,63) GS.3 Papel, Edición y Artes Gráficas (3,88) GS.13 Activ. Sanitarias y Servicios Sociales (3,83) 	<ul style="list-style-type: none"> GS.6 Construcción (2,78) GS.11 Actividades Financieras y similares (2,78). GS.12 Educación y Deportes (2,78)
<u>Tamaño de empresa</u>	<ul style="list-style-type: none"> A medida que el tamaño de la organización aumenta, el INFInt interna se eleva, con puntuaciones de 3,63 para organizaciones de 50 a 249 trabajadores y 3,83 para aquellas con 250 o más trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Las organizaciones más pequeñas, con 2 a 9 trabajadores y de 10 a 49 trabajadores, muestran índices de necesidades de formación interna relativamente más bajas (3,38).



<u>Grupo Ocupacional</u>	<ul style="list-style-type: none"> GO.3- Téc. y profesionales de apoyo (4,73) GO.2- Téc. y profesionales científicos e intelectuales (4,43) GO.5- Trab. serv. restauración, personales, protección y vendedores (4,43) 	<ul style="list-style-type: none"> GO.6- Trab. cualif. sector primario (2,90)
--------------------------	---	--

Por su parte, las **necesidades de formación externa** (NFExt) de las empresas encuestadas a la hora de incorporar nuevos trabajadores se sitúan en los 5,75 puntos, (ligeramente por detrás de las necesidades formativas internas).

En función de:

NFExt más altos en:

NFExt más bajos en:

<u>Grupo Sectorial</u>	<ul style="list-style-type: none"> GS.10 Información y comunicaciones (4,3) GS.8 Transporte y almacenamiento (3,90) GS.5 Suministros (Energía, gas, agua, saneamiento y residuos) (3,90) 	<ul style="list-style-type: none"> GS.12 Educación y Deportes (2,20) GS.13 Activ. Sanitarias y Servicios Sociales (2,40) GS 1. Industria agroalimentaria y Silvicultura (2,45).
<u>Tamaño de empresa</u>	<ul style="list-style-type: none"> 3,9 en empresas encuestadas de 2 a 9 trabajadores y 3,8 en empresas encuestadas de 50 a 249 trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> En las pequeñas empresas (3,7) y las grandes empresas (3,1).
<u>Grupo Ocupacional</u>	<ul style="list-style-type: none"> GO.3- Téc. y profesionales de apoyo (4,90) GS.5 Suministros (Energía, gas, agua, saneamiento y residuos) (4,10) 	<ul style="list-style-type: none"> GO.6- Trab. cualif. sector primario (2,40).



6. Anexo: Composición de los Indicadores de necesidades de formación

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

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

$$INF_{ext} = 2,2 P + 0,4 CO + 0,6 CCP + 0,2 ED + 0,6 OE + 1,5 NFE$$



7. Anexo: Cuadro explicativo de competencias

Salud y seguridad	Salud y seguridad: (Aplicación de normativa en seguridad e higiene en el trabajo, reciclaje y sostenibilidad del entorno laboral.)	Creación con. Digitales	Creación de contenidos digitales: (Programación informática, desarrollo de nuevos contenidos digitales o reelaboración de otros existentes. Derechos de autor)
Cálculo y matemáticas	Cálculo y matemáticas: (Realizar cálculos matemáticos, mediciones, gestionar datos numéricos y transmitir información matemática en su trabajo)	Valores	Valores: (Comportamiento cortés y ético)
Entorno de trabajo	Entorno de trabajo: (Velar por un buen ambiente de trabajo, Aplicar normas de calidad, el plan de empresa, apoyar la igualdad de género y la diversidad cultural)	Actitudes	Actitudes: (En el trabajo, tener: perseverancia, cumplir los compromisos, entusiasmo, curiosidad, ganas de aprender, minuciosidad, capacidad de adaptarse al cambio, esforzarse, manejar positivamente la presión, trabajar eficazmente en solitario, etc.)
Trat. Digital datos	Tratamiento digital de datos: (Buscar, filtrar, evaluar, gestionar y almacenar datos, información y contenidos digitales)	Interacción social	Interacción social: (Conseguir que las personas se unan para conseguir un fin en el trabajo ya sea: enseñándoles, dirigiéndoles, preguntándoles, convenciendoles, motivándoles, negociando, aceptando las críticas constructivas, etc.)
Seguridad TIC	Seguridad de las TIC: (Seguridad informática/Ciberseguridad (protección de datos personales, de los equipos y garantizar uso seguro de Internet)	Pensamiento	Pensamiento: (Idear mentalmente cómo resolver problemas y desarrollar tareas complejas, evaluando la información disponible, memorizando, aprendiendo de los errores o pensando de forma creativa)
Com. y col. digitales	Comunicación y colaboración digitales: (Comunicarse, trabajar en equipo y colaborar con otros utilizando herramientas on-line)	Idiomas	Idiomas: (lengua y nivel)
Manejo de disp. y herr. Infor.	Realización de tareas manejando dispositivos y herramientas informáticas: (Utilizar o manejar equipos, dispositivos, programas informáticos o tecnologías digitales para resolver problemas y realizar su trabajo)	Conocimientos NO digitales	Conocimientos <u>no</u> digitales propios del puesto: (cursos de especialización NO informáticos ni digitales. P ej: mechas de pelo, alérgenos en alimentación, protocolo, atención psicológica a víctimas en catástrofes)





El presente estudio se enmarca en una investigación que tiene como objetivo determinar las necesidades de formación de los trabajadores madrileños, tanto ocupados como desempleados, y establecer indicadores que valoren dichas demandas de cualificación. En concreto, la investigación se apoya en una encuesta efectuada a empresas de la Comunidad de Madrid de 2 o más trabajadores, en la que se les pregunta sobre las carencias formativas, evolución de las contrataciones, cambios organizativos, etc. En dichos documentos se presentan los resultados y se valoran las necesidades de formación halladas, diferenciando entre competencias técnicas y competencias personales, y tomando como referencia para estas últimas las establecidas en la Clasificación Europea de Capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO). Los datos se muestran por Grupos Sectoriales y por Ocupaciones, atendiendo además a otras variables como el tamaño de las empresas, su antigüedad, ámbito de actividad, estructura organizativa, etc. Esta explotación permite identificar en qué ámbitos productivos de la Región se producen las demandas formativas, así como el tipo y grado de necesidad manifestada por las empresas encuestadas.