

VII

DISEÑO DE UNA METODOLOGÍA PARA LA DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

David ENCINAS MARISCAL
Raquel FUENTES SÁNCHEZ
Esther GARCÍA GONZÁLEZ
Francisco J. LIZCANO DIETRICH
Estrella LORENZO FERNÁNDEZ
Piedad MARTÍN PÉREZ
Helena SÁNCHEZ-PURGA NEIRA
Universidad de Alcalá

SUMARIO		Página
I.	INTRODUCCIÓN	468
II.	OBJETIVOS	469
III.	METODOLOGÍA	470
	1. Fase I: cuantitativa	470
	2. Fase II: cualitativa	471
	2.1. Guión de entrevista	472
	2.2. Esquema de entrevista	472
IV	IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN	473
V.	RESULTADOS	473
	1. Ocupaciones sobre las que incidir en Formación Ocupacional	473
	2. Necesidades de formación externas	476
	2.1. Soluciones formativas. Especialidades formativas	476
	2.2. Causas de las carencias formativas	478
	2.3. Perfiles óptimos para puestos de trabajo que no se pueden cubrir ...	480
	3. Necesidades de formación internas	480
	3.1. Soluciones formativas	480
	3.2. Perfiles óptimos.....	481
VI.	CONCLUSIONES	481

A partir del año 2002, la Universidad de Alcalá inicia la realización anual de un estudio sobre la situación de las ocupaciones en la Comunidad de Madrid mediante un Convenio de Colaboración con la Dirección General de Empleo. El principal objetivo de estos trabajos es disponer de un instrumento que aporte información para su incorporación en el diseño de sus acciones de formación. Éste recoge las necesidades reales que demanda el mercado de trabajo, razón por la que el estudio se realiza de manera periódica.

El estudio analiza la situación de las ocupaciones en aspectos como: si está evolucionando o va evolucionar el número de trabajadores, cómo valoran los empresarios a sus trabajadores o los trabajadores del mercado de trabajo.

Para su realización en 2005 se realizaron más de 1.200 entrevistas a empresarios y responsables de recursos humanos. Éstas constituyen una muestra representativa que tiene en cuenta las distintas actividades económicas así como los factores asociados al número de empleados en la empresa.

La comunicación se centra en la descripción del marco conceptual, la metodología y el método de análisis de la información recogida, además se presentará algunos de los resultados obtenidos en la última edición.

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2002, la Universidad de Alcalá inicia la realización de un estudio prospectivo, de carácter anual, sobre la situación de las ocupaciones en el mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid, mediante un Convenio de Colaboración con la Dirección General de Empleo. El principal objetivo es recoger las necesidades reales demandadas por el mercado laboral para así disponer de una herramienta eficaz que aporte la información precisa que se incorpora en las acciones de formación.

El estudio analiza la situación de las ocupaciones en aspectos como, la evolución del número de trabajadores y la valoración de los empresarios tanto sobre sus trabajadores como sobre los trabajadores del mercado.

Para su realización en 2005 se llevaron a cabo más de 1.200 entrevistas a empresarios y responsables de recursos humanos lo que constituye una muestra representativa que tiene en cuenta las distintas actividades económicas así como los factores asociados al número de empleados en la empresa.

Esta comunicación se centra en la descripción del marco conceptual, la metodología y el método de análisis de la información recogida, además, se presentarán algunos de los resultados obtenidos en la última edición que se llevó a cabo siguiendo el siguiente calendario.

TAREAS, ACTUACIONES Y PRODUCTOS	mar	abr	ma	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
Encuesta a empresas										
Puesta en marcha										
Trabajo de campo										
Elaboración del informe										
Entrevistas en profundidad										
Puesta en marcha										
Trabajo de campo										
Elaboración del informe										
Informe final										

II. OBJETIVOS

El objetivo principal del estudio es realizar el análisis de las necesidades empresariales, tanto de las ocupaciones como de la formación que éstas requieren. Para su consecución se plantean tres objetivos específicos:

1. Determinar las ocupaciones que presentan necesidades específicas. Estas necesidades pueden ser debidas a:
 - variación en el número de trabajadores a corto-medio plazo, «evolución de la demanda»,
 - cambios relevantes en sus perfiles debidos a aspectos como el impacto tecnológico o la incorporación de nuevas tareas en la ocupación, «cambio de perfil»,
 - necesidades formativas detalladas de manera directa por las empresas, «necesidades de formación explícitas»,
 - dificultades a la hora de incorporar nuevos trabajadores, «grado de satisfacción externa»,
 - insatisfacción por parte de las empresas de cómo los trabajadores desempeñan sus correspondientes ocupaciones, «grado de satisfacción interna».
2. Reflexionar sobre las causas que provocan estas necesidades
3. Identificar las actuaciones a realizar para cubrir estas necesidades

Se analiza, también, la situación de los trabajadores potenciales que están en el mercado en el doble sentido de, conocer si son los adecuados, es decir, «grado de satisfacción externa» y si tienen carencias de formación para ocupar los puestos de trabajo, es decir, «necesidades de formación externa».

Por último, se identifican las ocupaciones en las que se están realizando «contrataciones activas» y las dificultades que esto conlleva.

III. METODOLOGÍA

1. FASE I: CUANTITATIVA

La información se obtiene por medio de una encuesta aplicada, a través de entrevistas telefónicas a las empresas por un equipo de técnicos previamente formados, tanto en el marco conceptual del proyecto, como en las técnicas necesarias para conseguir con éxito los resultados deseados, atendiendo a un cuestionario concreto.

En cuanto al diseño muestral, la población objetivo son las empresas de la CM con más de 5 asalariados de las actividades económicas más representativas, entendiendo por tales, aquellas con más de 5.000 trabajadores. La unidad a investigar es la empresa y como marco, del que se han seleccionado las unidades muestrales, se ha utilizado el Fichero de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social. El muestreo es aleatorio estratificado y como variable de estratificación se ha utilizado la actividad económica y el tamaño de la empresa. La muestra contiene un total de 1.116 empresas. Las unidades muestrales se han distribuido entre los estratos teniendo en cuenta el número de empresas y la varianza del número de trabajadores. Además se han incluido nueve empresas «auto-representadas».

TABLA I

PROGRAMA LABORAL 2005. DISTRIBUCIÓN MUESTRAL POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN EL NIVEL DE EMPLEO. NÚMERO DE EMPRESAS

	Nivel de empleo						Total	
	De 6 a 49		De 50 a 99		Más de 99		Nh	nh
	Nh	nh	Nh	nh	Nh	nh		
Total	40.367	913	2.808	66	2.454	137	45.629	1.116
15	449	10	34	1	35	2	518	13
18	345	8	12	1	5	1	362	10
21	142	4	9	1	15	1	166	6
22	1.121	25	73	2	43	2	1.237	29
24	253	6	42	1	53	2	348	9
25	206	5	16	1	17	1	239	7
26	212	6	20	1	16	1	248	8
28	972	22	50	2	23	2	1.045	26
29	363	8	21	1	24	2	408	11
31	303	8	31	1	31	2	365	11
32	84	3	17	1	6	1	107	5
33	130	4	5	1	16	2	151	7
34	96	3	13	1	20	2	129	6
35	24	2	6	1	10	1	40	4
36	466	11	22	1	9	1	497	13
40	29	2	4	1	12	1	45	4

	Nivel de empleo						Total	
	De 6 a 49		De 50 a 99		Más de 99		Nh	nh
	Nh	nh	Nh	nh	Nh	nh		
45	6.343	137	436	6	242	10	7.021	153
50	1.249	29	89	2	47	2	1.385	33
51	4.188	89	272	4	154	6	4.614	99
52	3.910	86	148	3	145	13	4.203	102
55	3.772	84	102	2	122	6	3.996	92
60	1.190	27	66	2	58	4	1.314	33
62	34	2	5	1	12	2	51	5
63	690	16	50	2	51	3	791	21
64	348	8	31	1	45	3	424	12
65	207	5	39	1	67	4	313	10
66	149	4	36	1	54	2	239	7
67	223	6	29	1	19	1	271	8
70	864	21	22	1	24	1	910	23
72	876	20	97	2	109	5	1.082	27
73	74	3	10	1	9	1	93	5
74	5.519	122	501	6	578	26	6.598	154
80	1.815	40	240	4	101	5	2.156	49
85	1.015	24	94	2	124	7	1.233	33
90	59	2	10	1	14	2	83	5
91	571	13	42	1	32	2	645	16
92	986	22	63	2	72	4	1.121	28
93	851	20	36	1	27	3	914	24

A partir de los datos obtenidos en esta fase se construye un indicador mixto de necesidades de formación que no sólo analiza las necesidades de formación de las ocupaciones, sino que también sirve para seleccionar a las empresas que pasan a la fase II.

2. FASE II: CUALITATIVA

En primer lugar se seleccionaron los grupos primarios de ocupación con mayores necesidades de formación interna o externa y con contratación activa. Una vez priorizados estos aspectos se seleccionaron las empresas donde estaban presentes dichos grupos primarios de ocupación con necesidades de formación internas o externas, o aquéllas donde se estaban realizando contrataciones a corto plazo. De este modo se obtuvieron 372 empresas a contactar durante la segunda fase del estudio.

Se obtuvo una respuesta de 275 empresas. La principal dificultad encontrada a la hora de realizar las entrevistas ha sido la falta de tiempo del entrevistado debido, sobre todo, a la época del año en que se realizó.

Las entrevistas se realizaron concertando citas previas, de manera personal, en profundidad y por un equipo de técnicos previamente formados.

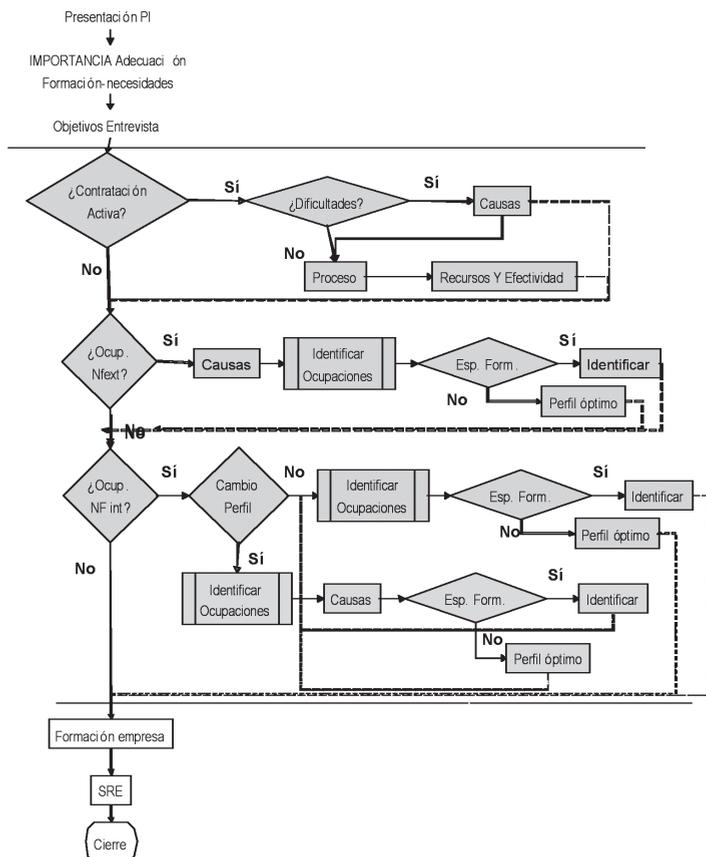
2.1. Guión de entrevista

El guión de la entrevista incluye, a modo de introducción, durante cinco minutos, la presentación de los resultados del informe «Panorama Laboral 2004». A continuación, se señalaba la importancia para la empresa y la CM de la adecuación entre la formación ofertada y las necesidades reales y se realizaba una descripción de los objetivos de la entrevista.

Durante el desarrollo, con duración de cuarenta minutos, se preguntaba sobre las ocupaciones con contratación activa, las ocupaciones con necesidades de formación externa (trabajadores potenciales) y las ocupaciones con necesidades de formación interna (trabajadores reales).

Durante el cierre, con una duración de cinco minutos, se analizaban las políticas de formación que se llevan a cabo en las empresas y se indagaba sobre las demandas a la Consejería de Empleo y Mujer. El esquema seguido se expone a continuación.

2.2. Esquema de la entrevista



IV. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN

El análisis de las necesidades de formación, de los trabajadores reales (necesidades de formación internas) o potenciales (necesidades de formación externas) se realizó de forma específica para cada uno de los grupos primarios de ocupación. La investigación, como se ha mencionado con anterioridad, se realizó en dos fases:

- Durante la fase I se detectaron las ocupaciones con necesidades de formación.
- Durante la fase II se identificaron los contenidos de formación en dos niveles:
 - Las especialidades formativas ofertadas por la Comunidad de Madrid:
El SISPE proporciona la relación entre CNO y el sector productivo principal y otros sectores. Identificando sector productivo con familia profesional se llega a las especialidades formativas asociadas a cada CON, del siguiente modo:
Familias profesionales => Área Profesional => Especialidad Formativa
Por último, se procede a la revisión CNO (SISPE, Fase I) / Especialidad Formativa (web) para obtener «f» (ocupación, nivel profesional, objetivos y contenidos).
En la entrevista se analizaron las ocupaciones en las que se habían detectado necesidades de formación asociadas a las especialidades formativas.
 - En cuanto al perfil óptimo, se detecta la necesidad de formación diferenciándola de la especialidad de formación y se indaga sobre cuál sería el perfil óptimo para la ocupación con estructura similar y siguiendo un modelo de ficha que indica el perfil de las ocupaciones.

V. RESULTADOS

1. OCUPACIONES SOBRE LAS QUE INCIDIR EN FORMACIÓN OCUPACIONAL

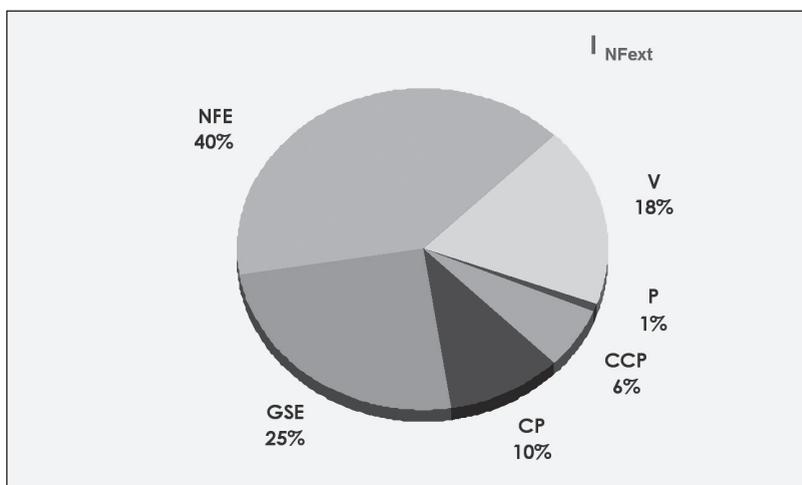
Para poder determinar en qué ocupaciones es preciso incidir con acciones de Formación Ocupacional se construyó un indicador mixto de necesidades de formación externa, obtenido a partir del estudio cuantitativo, que tiene en cuenta los siguientes aspectos.

- Estimación «de vacantes totales» 2006: número de trabajadores que se incorporarán en la CM por ocupación, se consideraron las vacantes totales, no únicamente las de expansión o las de reposición ya que en ambas, en principio, se cubrirán con nuevos trabajadores. A mayor número de vacantes mayor número de acciones a realizar.
- Presencia de la ocupación: «porcentaje de empresas que tiene la ocupación». A mayor presencia mayor cantidad de acciones a realizar.
- Contratación «a corto plazo». Si se están realizando contrataciones, mayores necesidades de formación, o, si existen dificultades de contratación, mayor número de acciones.

- Cambio de perfil. A mayor cambio de perfil más necesidades de formación.
- Grado de satisfacción externa. A menor grado de satisfacción mayores necesidades de formación.
- Necesidades de cualificación de los grupos primarios de ocupación. A mayores «necesidades mayor número de acciones a realizar».

A continuación se presenta el gráfico donde se puede observar el peso que los diferentes factores descritos tiene en la construcción del indicador mixto de necesidades de formación externa (I_{NFext}).

GRÁFICO I
INDICADOR MIXTO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EXTERNA



En la siguiente tabla se presentan los grupos primarios de ocupación en los que se debe incidir en formación teniendo en cuenta los valores que toma dicho I_{NFext} :

TABLA 2
GRUPOS PRIMARIOS DE OCUPACIÓN SOBRE LOS QUE INCIDIR EN FORMACIÓN OCUPACIONAL

CNO4		V	P	CCP	CP	GSE	NFE	I_{NFext}
7292	Parqueteros, soladores y asimilados	1,00	0,00	1,50	0,00	2,00	1,00	7,35
7299	Otros trabajadores diversos de acabado de construcciones	0,25	0,00	1,50	0,00	2,50	1,00	7,18
4300	Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público	2,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	6,80
8365	Operadores de máquinas para tratar pieles y cuero	0,25	0,00	0,00	0,50	2,00	1,00	6,73

CNO4		V	P	CCP	CP	GSE	NFE	I _{NFest}
8372	Operadores de máquinas para tratar la leche y elaborar productos	0,50	0,00	1,50	0,50	1,25	1,00	6,65
5291	Bañista-socorrista	1,00	0,00	0,50	1,00	0,50	1,00	6,55
7723	Grabadores de imprenta y trabajadores asimilados	- 0,25	0,00	1,50	0,25	2,00	1,00	6,48
3313	Agentes inmobiliarios	0,50	0,00	1,50	0,50	1,00	1,00	6,40
4103	Agentes de encuestas	1,50	0,00	1,50	0,00	0,50	1,00	6,30
5113	Asistentes domiciliarios	0,25	0,00	0,00	0,50	1,50	1,00	6,23
3125	Ayudantes farmacéuticos	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	6,20
8163	Operadores en instalaciones de incineración, de tratamiento	0,25	0,00	1,50	0,00	1,50	1,00	6,18
7920	Ebanistas y trabajadores asimilados	1,00	0,00	0,00	0,25	1,00	1,00	6,15
8371	Operadores de máquinas para elaborar productos derivados de ...	0,25	0,00	0,00	0,25	1,50	1,00	5,98
7623	Instaladores y reparadores de equipos telefónicos y telegrafistas	0,50	0,00	1,50	0,00	1,00	1,00	5,90
8620	Conductores de autobuses	1,50	0,00	0,00	0,00	0,50	1,00	5,85
9212	Limpia cristales, lavacoche y asimilados	1,50	0,00	0,00	0,00	0,50	1,00	5,85
3112	Técnicos agrónomos, zootécnicos y forestales	0,25	0,00	0,00	0,50	1,00	1,00	5,73
9410	Peones agrícolas	0,25	0,00	0,00	0,00	1,50	1,00	5,73
7936	Costureros a mano, bordadores y asimilados	0,25	0,00	0,00	0,00	1,25	1,00	5,48
8530	Operadores de maquinaria agrícola móvil	0,25	0,00	0,00	1,00	0,25	1,00	5,48
9340	Lectores de contadores (agua...) y recolectores de dinero de ...	0,50	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	5,45
9440	Peones forestales	0,50	0,00	1,50	0,00	0,50	1,00	5,40
7612	Mecánicos y ajustadores de motores de avión	0,25	0,00	0,50	0,00	1,00	1,00	5,38
9001	Vendedores ambulantes	1,50	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	5,35
2022	Estadísticos	0,25	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	5,23
7911	Trabajadores del tratamiento de la madera	0,25	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	5,23
8020	Encargados en instalaciones de procesamiento de metales	0,25	0,00	0,00	0,50	0,50	1,00	5,23
8113	Sondistas y trabajadores asimilados	0,25	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	5,23
8142	Operadores en instalaciones para la fabricación de pasta de ...	0,25	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	5,23
7523	Ajustadores operadores de máquinas-herramienta	0,25	0,00	1,50	0,00	0,50	1,00	5,18
9352	Barrenderos y asimilados	0,50	0,00	0,75	0,00	0,50	1,00	5,18

CNO4		V	P	CCP	CP	GSE	NFE	I _{NFext}
1138	Dirección de departamentos de servicios médicos	1,00	0,00	0,50	0,00	0,00	1,00	5,05
8230	Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos	-	0,00	0,00	0,50	0,50	1,00	5,00

2. NECESIDADES DE FORMACIÓN EXTERNAS

2.1. Soluciones formativas. Especialidades formativas

Para cubrir las carencias formativas de los trabajadores del mercado laboral, las empresas entrevistadas durante la Fase II, seleccionaron los cursos de formación del listado de especialidades formativas que oferta el Servicio Regional de Empleo y que previamente se asociaron a cada Grupo Primario de Ocupación. El grado de adecuación medio obtenido es un 66 por 100 lo que indica una buena actualización en los contenidos de los cursos ofertados frente a las demandas formativas. A continuación se presenta una tabla con los resultados más relevantes.

TABLA 3
ESPECIALIDADES FORMATIVAS MÁS CONVENIENTES EN OPINIÓN
DE LAS EMPRESAS PARA LOS TRABAJADORES DEL MERCADO

- AAEF00219: especialización en poda de especies arbóreas.
- AAOJ00222: jardinero/a.
- AAOJ00223: diseño e infraestructura en los proyectos de jardinería.
- AAOJ00224: viverista.
- AAOJ30: trabajador de centros de jardinería.
- AAXX00048: control integrado de plagas y enfermedades en plantas de jardinería.
- AAXX00217: tecnología de invernaderos.
- AOIC00036: capacitación en un idioma comunitario. Inglés-nivel I.
- AOIC00037: capacitación en un idioma comunitario. Inglés-nivel II.
- AOIC00038: capacitación en un idioma comunitario. Inglés-nivel III.
- AOIC00114: inglés para administrativos/as.
- AOIC00116: inglés: atención al público.
- CCAC00312: operador/a telefónico/a de atención al cliente.
- CCVT00006: agente comercial.
- CCVT00210: telemarketing.
- CCVT00327: técnico/a comercial de empresa.
- CCVT00328: operador/a de telemarketing.
- CCXX00130: introducción a los sistemas web y al comercio electrónico.
- EOTA00236: aplicaciones de las herramientas de *cad (microstation)* a la ingeniería y la arquitectura.

- EOTA00243: realización de planos de obra y diseño 2d mediante *autocad* 2004.
- IGIM00109: impresión digital.
- IGIM00110: impresor/a de *offset* en hoja.
- IGPT00275: encuadernador/a industrial.
- IPCM00258: carpintero/a metálico y de pvc.
- IPCM00260: soldador/a de estructuras metálicas ligeras.
- MOEE00283: electricista de edificios.
- MOEE00286: reglamento de baja tensión. Preparación para el acceso a instalador/a electricista autorizado/a.
- MOEE01: automatismo con control programable.
- MOEL00126: instalador/a de equipos y sistemas de comunicación.
- MOEL00134: mantenimiento de equipos electromecánicos.
- MOFC11: frigorista de instalaciones de refrigeración comerciales.
- MOFC12: frigorista de instalaciones de refrigeración industriales.
- MOMI13: instalador de ascensores y montacargas.
- MREE00281: electricista de mantenimiento.
- MRFC10: mantenedor de aire acondicionado y fluidos.
- MRFC11: mantenedor-reparador de instalaciones de climatización.
- MRMI20: electromecánico de mantenimiento.
- MRXX00119: instalación y mantenimiento de equipos de frío industrial.
- PTER00292: instalador/a de sistemas de energía solar térmica.
- PTER00293: ahorro energético. Energías renovables.
- TCTA00151: operador/a de centros de facilitación aeroportuaria.
- TCTA00414: *handling* de operaciones.
- TCTA00415: curso de carga aérea.
- TCTA00416: técnico/a de operaciones despachador de vuelos.
- TCTA00417: preparación de controlador aéreo.
- TCTA00418: *handling* de pasajeros.
- TCTA00431: auxiliar de vuelo para compañías de pasajeros.
- TCTA10: tripulante de cabina de pasajeros.
- TCTC01: inglés: básico transporte.
- THRS00171: repostería en restaurante-bar.
- THRS00178: *sumiller*.
- THRS00425: camarero/a de restaurante-bar.
- THRS00426: cocinero/a.
- THRS00428: ayudante/a de cocina para colectividades.
- THRS00429: servicio de vinos y cócteles en barra y salón.

Existen algunos puestos de trabajo en los que, según las empresas entrevistadas, la oferta formativa del Servicio Regional de Empleo (SRE) no es una solución suficiente a las carencias de los trabajadores presentes en el mercado laboral. Cuando esto sucede, se solicitó a las empresas que determinen cuál sería el perfil óptimo del trabajador. Del

análisis de estos perfiles se obtiene que en muchos de los casos la formación está relacionada, en mayor medida, con capacidades o habilidades y menos con conocimientos.

Así por ejemplo para los trabajadores que ocupan puestos técnicos y profesionales se requiere formación en: comunicación escrita, gestión de proyectos, gestión de información, capacidad de aprendizaje, motivación, capacidad de análisis, calidad y atención al cliente.

Para los puestos relacionados con el sector de 7: hostelería, se debería incidir en habilidades como: atención al cliente, prevención y riesgos laborales, trabajo en equipo y cuidado en aspectos personales.

Por último, para las ocupaciones incluidas en los grandes grupos 7: artesanos y trabajadores cualificados en industrias manufactureras, construcción minería, excepto operadores de instalación y maquinaria y 8: operadores de instalaciones, maquinaria y montadores, es preciso incidir en aspectos como: capacidad de aprendizaje y adaptación a nuevas tecnologías, gestión de grupos, liderazgo, prevención de riesgos laborales, orientación al cliente, orientación al producto, capacidad de análisis, interpretación de planos, responsabilidad y constancia.

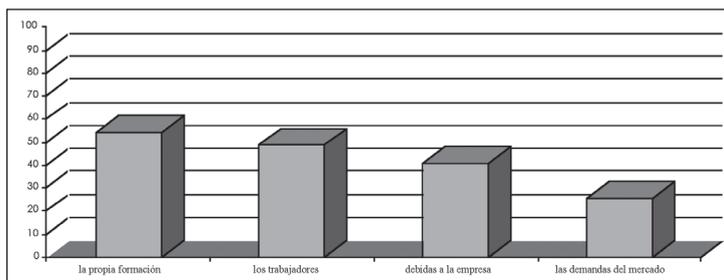
2.2. Causas de las carencias formativas

En este apartado se presentan los resultados obtenidos al indagar sobre las razones que, en opinión de las empresas entrevistadas, motivan estas necesidades de formación.

En el gráfico II se representa el porcentaje de grupos primarios de ocupación con necesidades de formación externas vinculados a cada causa. Como se puede observar, las carencias formativas de los trabajadores que oferta el mercado laboral están relacionadas principalmente con la «propia formación» que están recibiendo los trabajadores y que resulta inadecuada (54,41 por 100), con los «trabajadores» (48,72 por 100) y con la «empresa» (41,03 por 100). En cambio, las «demandas del mercado» (25,64 por 100) determinan en menor medida las necesidades formativas de los trabajadores potenciales.

GRÁFICO II

CAUSAS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL MERCADO



Hay ciertos grupos primarios de ocupación para los que dichas carencias formativas tienen su origen, fundamentalmente en una causa concreta y son:

En cuanto a los trabajadores (falta de capacidades o competencias, dificultades personales, alta rotación, colectivos específicos,...)

- Jefes de cocineros, de camareros y asimilados (5030).
- Soldadores y oxicortadores (7512).
- Instaladores y reparadores de líneas eléctricas (7624).
- Operadores de máquinas para tratar pieles y cuero (8365).
- Conductores de motocicletas y ciclomotores (8640).
- Lectores de contadores (agua...) y recolectores de dinero de máquinas expendedoras (9340).

Teniendo en cuenta las demandas del mercado (falta de profesionales, mucha demanda, desajustes en los perfiles,...)

- Geólogos y geofísicos (2014).

Al tener en cuenta la propia formación (no existe formación reglada ni no reglada, desactualización de los contenidos o de las prácticas, evolución tecnológica constante,...)

- Pilotos de aviación y profesionales asimilados (3061).
- Profesionales en dietética y nutrición (3131).
- Cocineros y otros preparadores de comidas (5010).
- Dependientes, exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos, mercados (5330).
- Impresores de serigrafía y estampadores en plancha y en textiles (7726).
- Sondistas y trabajadores asimilados (8113).
- Operadores de máquinas para tratar la leche y elaborar productos lácteos y de heladería (8372).
- Peones agrícolas (9410).

Debidas a la empresa (alto grado de especialización requerido, polivalencia de los puestos de trabajo,...)

- Dirección de departamento de operaciones en empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones (1126).
- Ingenieros químicos (2055).
- Técnicos en electricidad (3023).
- Instructores de vuelo, navegación y conducción de vehículos (3220).
- Azafatas o camareros de avión y de barco (5141).
- Guías y azafatas de tierra (5143).
- Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos (7621).
- Instaladores y reparadores de equipos telefónicos y telegráficos (7623).
- Panaderos, pasteleros y confiteros (7802).

Hay que destacar, al mismo tiempo, otros grupos primarios de ocupación con necesidades de formación externas debidas a varias causas:

- Delineantes y diseñadores técnicos (3010): los trabajadores, la propia formación.

- Representantes de comercio y técnicos de venta (3320): los trabajadores, la propia formación.
- Jefes de taller y encargados de trabajadores de acabado de edificios (7020): los trabajadores, la propia formación.

2.3. Perfiles óptimos para puestos de trabajo que no se pueden cubrir

Existen puestos de trabajo en los que, según las empresas entrevistadas, la oferta formativa del Servicio Regional de Empleo (SRE) no es una solución suficiente a las carencias que poseen los trabajadores presentes en el mercado laboral. Cuando esto sucede, se pidió a las empresas que determinen cuál sería el perfil del trabajador más adecuado al puesto de trabajo que se desea cubrir definiendo las funciones que realizaría, en qué entorno, las competencias deseadas, cuál sería la formación y experiencia que requiere ese perfil.

Del análisis de estos perfiles se obtiene que en muchos de los casos la formación está relacionada, en mayor medida, con capacidades o habilidades y menos con conocimientos.

Así, por ejemplo, para los trabajadores que ocupan puestos técnicos y profesionales se requiere formación en: comunicación escrita, gestión de proyectos, gestión de información, capacidad de aprendizaje, motivación, capacidad de análisis, calidad y atención al cliente.

Para puestos relacionados con el sector de 7: hostelería, se debería incidir en habilidades como: atención al cliente, prevención y riesgos laborales, trabajo en equipo y cuidado en aspectos personales.

Por último, para las ocupaciones incluidas en los grandes grupos 7: artesanos y trabajadores cualificados en industrias manufactureras, construcción minería, excepto operadores de instalación y maquinaria y 8: operadores de instalaciones, maquinaria y montadores, es preciso incidir en aspectos como: capacidad de aprendizaje y adaptación a nuevas tecnologías, gestión de grupos, liderazgo, prevención de riesgos laborales, orientación al cliente, orientación al producto, capacidad de análisis, interpretación de planos, responsabilidad y constancia.

3. NECESIDADES DE FORMACIÓN INTERNAS

3.1. Soluciones formativas

Se indican, a continuación, los cursos de formación que las empresas demandan para hacer frente a los cambios de perfil de los grupos primarios de ocupación y el grado de adecuación de los contenidos a las necesidades de formación.

El grado de adecuación es en general bajo (33,44 por 100 de media). Sin embargo, hay que tener en cuenta que el Servicio Regional de Empleo (SRE) no realiza actividades de formación continua, que serían las más apropiadas para suplir estas carencias, y que, en opinión de las empresas, los trabajadores tienen ya una formación muy adecuada para los puestos de trabajo que ocupan.

Cuando esto no ocurre, del análisis de los perfiles óptimos de los puestos de trabajo, se deduce que la falta de adecuación de dichas especialidades es debida al componente tecnológico que lleva aparejado la ocupación.

Destacan por su escasa adecuación los siguientes cursos:

- Geólogos y geofísicos (2014).
 - Técnico en gemología (MTJB00276).
- Ingenieros químicos (2055).
 - Supervisor/a de soldadura (FECM00263).
 - Preparador/a-programador/a máquinas herramientas con CNC (FEMI00264).
- Técnicos en ingeniería civil (3022).
 - Gestor/a de almacén (CCAL00103).
 - Logística integral (CCAL00133).
 - Gestión de almacén y control de stocks (CCAL00313).
 - Gestión logística de mercancías (CCAL00314).
- Promotores de igualdad de oportunidades para la mujer y otros profesionales de apoyo a la promoción social (3539).
 - Monitor/a socio-cultural (SPAS00147).
- Operadores de máquinas para tratar pieles y cuero (8365).
 - Maquinista de peletería (ITCP30).

3.2. Perfiles óptimos

Se detectaron ciertos puestos de trabajo cuyas carencias no pueden ser cubiertas mediante los cursos que oferta en Servicio Regional de Empleo (SRE) para los trabajadores. Al igual que para los trabajadores potenciales, se les pidió la definición del perfil más idóneo para ocupar este puesto de trabajo. Del análisis, de estos perfiles, se deduce que la falta de adecuación de dichas especialidades es debida al componente tecnológico que lleva aparejado la ocupación.

VI. CONCLUSIONES

Como conclusiones principales de la investigación podemos señalar que, en relación a las necesidades de formación internas:

- Las empresas opinan que un 38,6 por 100 de los trabajadores tienen necesidades de formación.
- En la pequeña empresa la carencia principal está asociada a las competencias técnicas, mientras que para las grandes empresas tiene que ver con las competencias humanas.

- Los cursos de formación para los trabajadores en activo no presentan un buen grado de adecuación y en la mayoría de los casos esta situación está asociada a nuevos componentes de tipo tecnológico.

En cuanto a las necesidades de formación externas:

- En un 10,5 por 100 de las ocupaciones los trabajadores potenciales tienen necesidades de formación que afectan fundamentalmente a los técnicos y profesionales científicos y a los técnicos y profesionales de apoyo.
- Las empresas señalan que las carencias formativas de los trabajadores desempleados se deben, en prácticamente la mitad de los grupos primarios de ocupación, a la propia formación y a los propios trabajadores.
- Como soluciones formativas consideran que los cursos ofertados por el SRE se adaptan bastante a las necesidades de formación de los trabajadores en situación de desempleo puesto que el grado de adecuación medio es del 65 por 100.