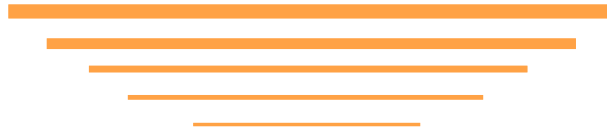


NECESIDADES FORMATIVAS EN EL ENTORNO LABORAL



**SECTORES SERVICIOS Y CONSTRUCCIÓN DEL
MUNICIPIO DE VELEZ-MÁLAGA**

AGOSTO DE 2003



INDICE

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	2
2. METODOLOGÍA Y MUESTRA	4
3. ANÁLISIS DE SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO	11
3.1 EL MERCADO DE TRABAJO EN MÁLAGA	12
3.2 EL MERCADO DE TRABAJO EN VÉLEZ - MÁLAGA	16
3.3 LA FORMACIÓN. CONSIDERACIONES PREVIAS	19
4. FORMACIÓN LABORAL	23
4.1 LA SEGUNDA MODERNIZACIÓN DE ANDALUCÍA	24
4.2 LA FORMACIÓN ANTE LOS CAMBIOS SOCIALES	26
4.3 LA NECESIDAD DE LA FORMACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	28
4.4 TIPOS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	31
5. LA FORMACIÓN LABORAL POR SECTORES	37
5.1 LA CONSTRUCCIÓN	38
5.2 EL COMERCIO MAYORISTA Y LA VENDE AL DETALLE	42
5.3 RESTAURACIÓN / HOSTELERÍA	44
5.4 HOSPEDAJE Y ALOJAMIENTO	48
5.5 AGENCIAS DE VIAJE E INMOBILIARIAS	50
5.6 EMPRESAS DE TRANSPORTE (MERCANCIAS Y VIAJEROS)	52
5.7 REPARACIONES	54
5.8 BANCA, SEGUROS Y GESTORÍAS - ASESORÍAS	55
5.9 NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO	57
5.9.1 INFORMÁTICA	59
5.9.2 SEGURIDAD	62
5.9.3 CUIDADO DE LOS NIÑOS	64
5.9.4 CONTRATA DE LIMPIEZA	66
5.9.5 MEDIOS DE COMUNICACIÓN LOCALES	68
5.9.6 RESIDENCIAS	70
5.10 AUTOMÓVIL	72
5.11 LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL	74
7. CONCLUSIONES	76
ANEXO CONCLUSIONES GRUPO DE DISCUSIÓN	81
ANEXO CUESTIONARIOS	90



1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

Con motivo de la aprobación de la **Subvención Global 'Empléate 2003'**, el Organismo Autónomo Local de Desarrollo Integral del Municipio (O.A.L.D.I.M) diseña un Proyecto de Investigación para realizar un informe sobre las necesidades formativas de las empresas en el municipio de Vélez-Málaga. A tal efecto, en abril de 2003 se inicia el trabajo de campo y posterior análisis del presente estudio sobre las **'Necesidades formativas en el entorno laboral'**, en los sectores **servicios y construcción** del municipio de Vélez-Málaga.

El principal **objetivo** de la Investigación es **conocer la estructura formativa** dentro del organigrama de cada empresa y el posible grado de implantación de la formación de empleados, así como evaluar **las necesidades de cualificación** personal de los sectores construcción y servicios.

El fin último pretende solventar las **carencias de determinados perfiles profesionales**, pudiendo así implementar cursos de formación dirigidos a cubrir estas necesidades básicas de empleo en el municipio.



2. METODOLOGÍA Y MUESTRA

2. METODOLOGÍA Y MUESTRA

El presente documento se aborda desde varias perspectivas:

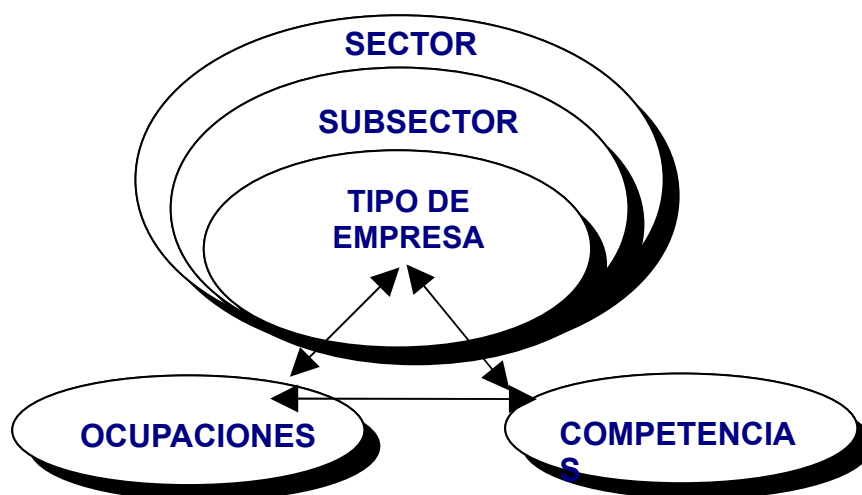
FASE 1. ANÁLISIS DE FUENTES SECUNDARIAS. DESK RESEARCH

Permitirá conocer el universo objeto del estudio, así como la estructura del mercado de trabajo, profundizando en materia de desempleo. Además se ofrecerá la visión de los trabajadores- demandantes de empleo- en cuanto a necesidades específicas de formación en el mercado de trabajo.

FASE 2. ANÁLISIS DE FUENTES PRIMARIAS. METODOLOGÍA CUALITATIVA

Metodología cualitativa mediante la técnica de las **Entrevistas en profundidad** y la realización de **Grupos de Discusión**. En esta fase profundizaremos en las necesidades de los empresarios en materia de formación y con ello obtendremos una visión de las carencias de cualificación profesional en lo que a oferta de empleo se refiere.

Para la realización de las entrevistas a los empresarios se han tenido en cuenta ciertas consideraciones, el sector de actividad, el segmento concreto o subsector y por último, el tipo de empresa (franquicias, PYMES, Cooperativa ...). A su vez, dentro del organigrama de cada empresa se estudian las diferentes ocupaciones y categorías desempeñadas.



La técnica del **Grupo de Discusión** trata de captar la realidad social a partir del debate o la discusión en pequeños grupos. Reproduce aquello que sucede en la sociedad (macrosituación) a través de un grupo de personas (microsituación) reunidas a propósito para comentar un tema determinado.

Funciona como un espejo de la realidad porque los sujetos exponen sus ideas y debaten entre ellos, reflejando sus vivencias y pensamientos.

Proceso del Estudio Cualitativo

Lectura de documentación redactada por expertos
Entrevistas individuales a expertos. Empresarios
Reuniones sectoriales con expertos, estructuradas mediante la técnica del Grupo de Discusión.

Aportación individual de ideas por escrito

Identificación del concepto 'formación'

Necesidades de personal

Cuales son las necesidades formativas prioritarias

Recogida, aclaración y colocación de todas las ideas en un panel

Puesta en común y discusión sobre formación y empleo

Aclaración y debate sobre la agrupación efectuada

La Investigación analiza, además de las empresas de diferentes sectores productivos, otros colectivos concretos que son de interés y cuya opinión resulta imprescindible en la detección de necesidades formativas en el entorno laboral.

COLECTIVOS DE EXPERTOS CONSIDERADOS

Expertos y Colectivos específicos

1. Asociaciones de Empresarios y Comerciantes de Vélez-Málaga y Torre del Mar (ACEV y ACET)
2. Gerencia del Centro Comercial 'El Ingenio'
3. CEDER Axarquía
4. OALDIM (Organismo Autónomo Local de Desarrollo Integral del Municipio)
5. Acciones OPEA (Orientación para el empleo y autoempleo)
6. UTEDLT (Unidad Territorial de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico)

SECTORES CONSIDERADOS EN LA INVESTIGACIÓN



En primer lugar, cabe señalar que se han realizado ciertas consideraciones para abordar con eficacia el diseño de esta Investigación.

Es fundamental acotar un tema tan amplio como el que nos ocupa, en un municipio como Vélez-Málaga, que se constituye como cabecera de comarca de la Axarquía y que cuenta con una población superior a 60.000 habitantes¹. Cualquier aproximación en materia de empleo y formación necesita de unas pautas concretas y precisas.

Además, dentro del entramado empresarial, conviene seleccionar los sectores de actividad y aquellos segmentos o subsectores a estudiar (en función de las necesidades prioritarias). Es imprescindible reflejar, en nuestra Investigación de necesidades formativas en el trabajo, la situación actual en lo que se refiere a empleo y desempleo. Qué sectores son los más afectados, qué pautas de contratación se están considerando, cuales son los valores que predominan en el parado en cuanto a sexo, edad, nivel de estudios...Nuestro primer cometido es determinar el ámbito de estudio; los sectores de actividad que formarán parte de nuestra Investigación. Acotación necesaria debido a la limitación de recursos humanos y de tiempo que impiden realizar una Investigación extensiva y completa de todos y cada uno de los sectores productivos de nuestro municipio.

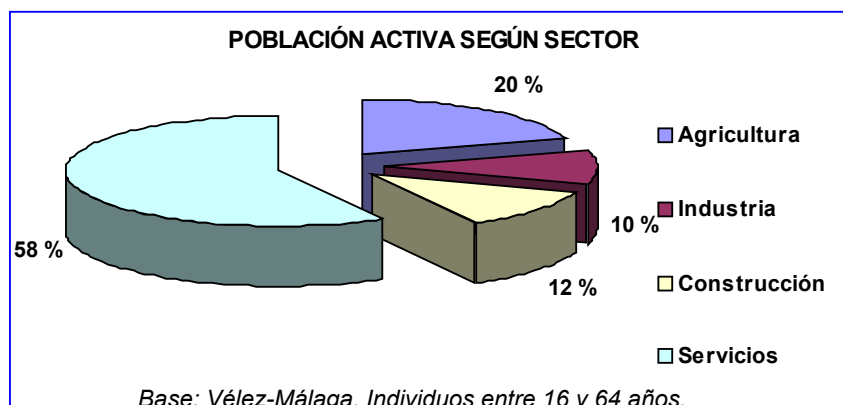
Tras el análisis de situación, podemos decidir que los sectores productivos que enmarcarán nuestro ámbito de estudio son **la Construcción y los Servicios**. Con ellos contemplamos la oferta mayoritaria de empleo (70%) generado en el municipio, así como un porcentaje muy considerable del entramado empresarial (90%). Además, dentro del sector servicios se estudia con detenimiento una serie de segmentos (comercio, hostelería, turismo, servicios personales...) que más adelante se detallan de forma exhaustiva.

¹ A fecha de Mayo de 2003. Instituto Nacional de Estadística .Censo de habitantes de 2002. Vélez-Málaga

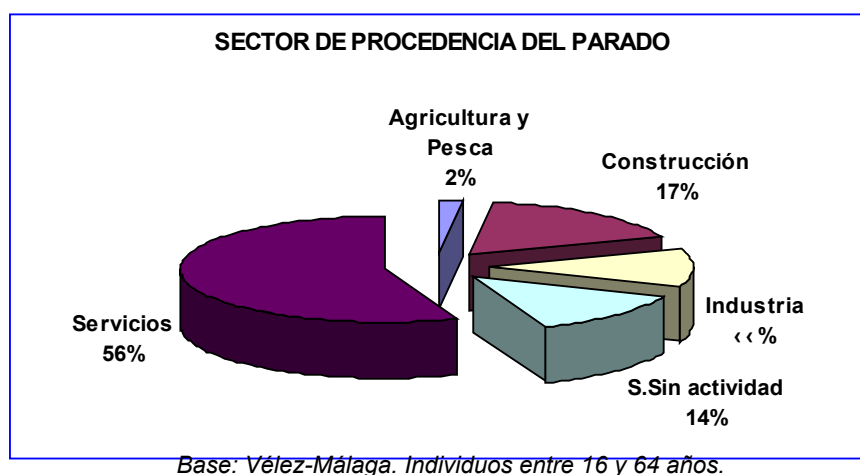
Dos fórmulas nos han permitido establecer criterios de prioridad de aquellos sectores productivos más representativos en el entramado empresarial de Vélez-Málaga. Según el Informe del año 2002 “**Formación y Empleo en el municipio de Vélez-Málaga**”, la distribución de la población activa ocupada es la siguiente:

1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA OCUPADA SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

Permite conocer la distribución de la población activa ocupada según el sector de actividad, es decir, saber qué número de personas trabajan en la agricultura y pesca, la industria, la construcción y los servicios en Vélez-Málaga.



Según los últimos datos, facilitados por el Observatorio Ocupacional del INEM provincial, el 56% de la población desempleada **procede del sector servicios** y el 17% de la **construcción**. Es decir, **7 de cada 10 trabajadores** del municipio han trabajado, hasta el momento en los sectores de actividad estudiados en la presente Investigación.

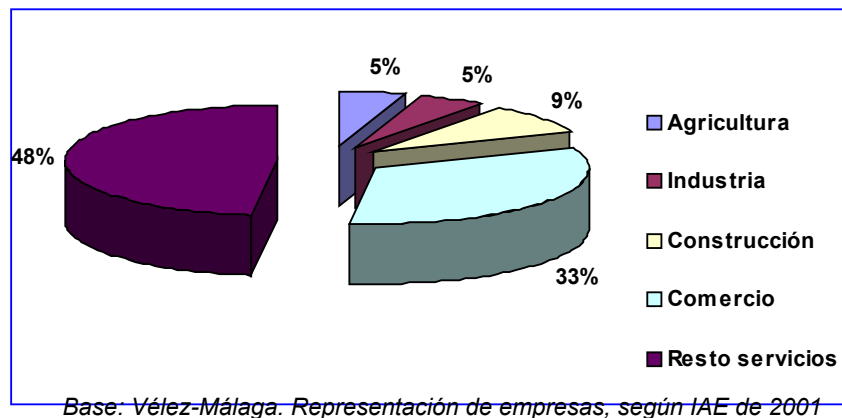


2. DISTRIBUCIÓN DE LOS NEGOCIOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

Además de conocer cómo se distribuye la población activa ocupada, es muy importante analizar el número de empresas existentes dentro de cada uno de los sectores concretos.

Es preciso entender la diferencia entre el **número de empresas** que se dedican a una actividad concreta y el **número de empleos** que éstas generan (es decir, el número de personas que trabajan en cada uno de los sectores).

EMPRESAS SEGÚN ACTIVIDAD QUE DESARROLLA



Como se aprecia en los gráficos anteriores, **los servicios** (58%) abarcan la oferta mayoritaria de empleo generado en el municipio. Si a esto le sumamos el momento de auge que **la construcción** experimenta (12% de los trabajadores pertenecen a la construcción), se explica la necesaria inclusión en el presente estudio de necesidades formativas.

SECTORES DE ACTIVIDAD CONSIDERADOS EN LA INVESTIGACIÓN²

Subsectores

1. Construcción
2. Comercio mayorista de bienes y servicios
3. Comercio al detalle de bienes y servicios
4. Restauración / Hostelería
5. Empresas hoteleras / Alojamiento
6. Intermediación de viajes y viviendas (inmobiliarias / agencias de viaje)
7. Empresas de transporte (mercancías / viajeros)
8. Reparaciones
9. Banca y Seguros
10. Asesorías y Gestorías
11. Nuevos yacimientos de empleo: informática para empresas
12. Nuevos yacimientos de empleo: servicio de seguridad a empresas
13. Nuevos yacimientos de empleo: cuidado de niños
14. Nuevos yacimientos de empleo: contrata de limpieza
15. Nuevos yacimientos de empleo: medios de comunicación locales
16. Nuevos yacimientos de empleo: residencias
17. Automóvil (venta / reparación)
16. La Gestión Medioambiental

No han sido considerados en la Investigación, conscientemente, algunos subsectores que pertenecen al sector servicios, pero que debido a su naturaleza interna ya gozan de Planes formativos, Formación reglada y mecanismos de reciclaje propios.

- ❑ **Actividades profesionales.** No obstante se recoge información de algunos oficios dentro de las categorías de 'Construcción' y 'Reparaciones', aunque sin abordar exhaustivamente el ámbito que estas actividades profesionales independientes representan.
- ❑ **Administración Pública;** Colegios, Institutos, Hospitales, Gerencias, Organismo Locales, Policía, Bomberos, Centros de Salud ...
- ❑ **Educación y Sanidad Privada**

² Para cada uno de los sectores estudiados se ha realizado un número representativo de entrevistas en profundidad (realizando un mínimo de 3 entrevistas a diferentes empresarios de cada segmento productivo).



3. ANÁLISIS DE SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

3.1 EL MERCADO DE TRABAJO EN MÁLAGA

Para hablar de la evolución del empleo y antes de comenzar con la descripción pormenorizada del municipio de Vélez-Málaga, es interesante ofrecer una visión global de la situación de la provincia de Málaga.

En lo que concierne a **la contratación registrada** en el ámbito provincial, ésta se ha caracterizado porque:

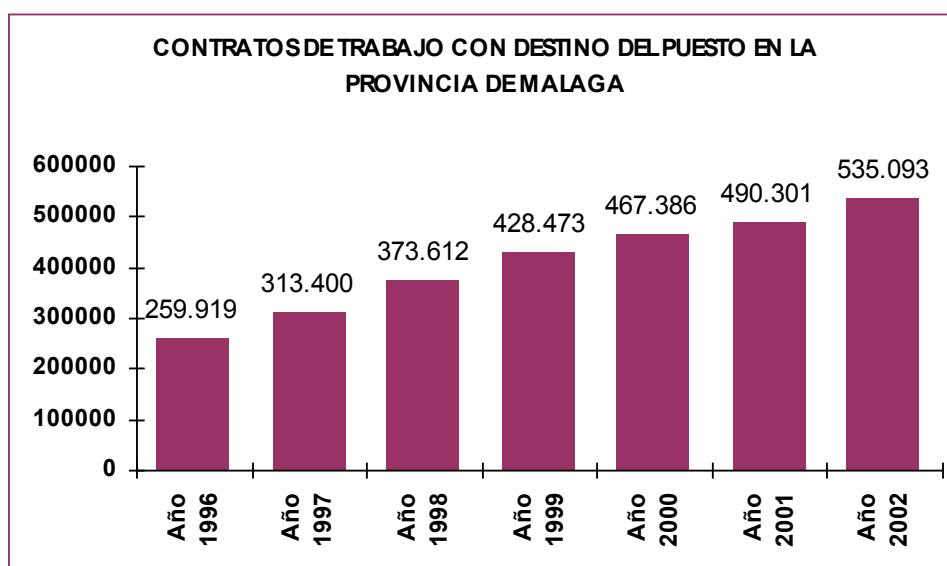
- ✓ Continúa presentando una **evolución positiva**. Durante los últimos 6 años el número de contratos registrados en la provincia de Málaga ha presentado una evolución positiva, ha ido aumentando año tras año. De 259.919 contratos en 1996 a 535.093 en el año 2002.
- ✓ La **estacionalidad** de determinadas actividades económicas, incide en la contratación durante cada uno de los meses del año.
- ✓ La **mitad de los contratos** se conciertan en **Málaga Capital**. Por Comarcas naturales, es la del Centro-Guadalhorce en la que se registró el mayor número de contrataciones (55%), seguida de la Costa Occidental (27%), el Interior de la provincia (9%), Axarquía-Costa Oriental y el Interior de Ronda (4% en ambos casos).
- ✓ La **contratación masculina** supera a la femenina (60,7% frente al 39,3%), si bien el número de contratos a mujeres se incrementó en 8.286 con respecto al año 2000.
- ✓ Se da un alto porcentaje de contratos en **jóvenes** menores de 30 años (288.000 contratos de los 535.093 totales).
- ✓ Predomina la contratación **temporal y la indefinida**, presentando esta última una tendencia al alza.
- ✓ La mayor parte de los contratos temporales son los **eventuales** y se realizan a tiempo completo si bien en términos relativos han presentado un ligero descenso en el 2001 con respecto al 2002.
- ✓ El sector que más contratos genera es el de los **Servicios**.

La Tabla³ que se muestra a continuación ofrece las 10 ocupaciones más contratadas en la provincia de Málaga.

³ Fuente: Todos los datos ofrecidos en el presente capítulo, referentes al mercado de trabajo en el ámbito provincial, proceden del INEM Dirección Provincial del Málaga.

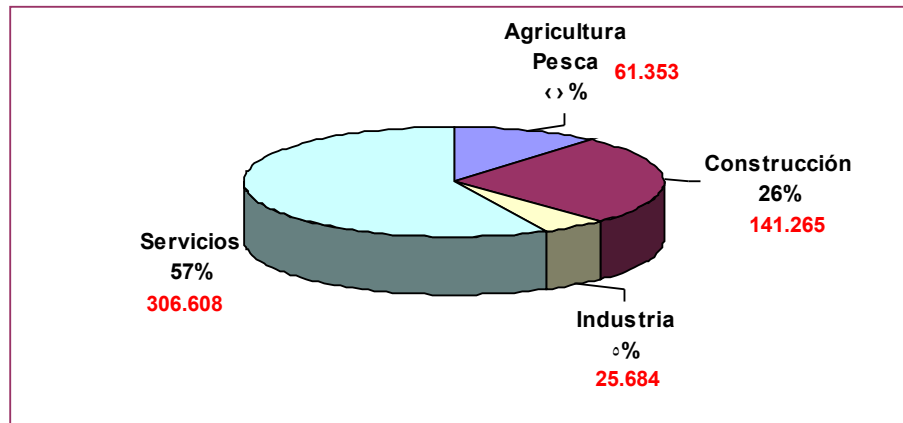
10 OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA

N ^a ORDEN	DENOMINACIÓN	SEXO	EDAD	NIVEL ESTUDIOS	TIPO DE CONTRAT O	SECTOR
1	Trabajador agrícola	M	35-39	G. Escolar	Eventual	Agrícola
2	Albañil	H	30-34	G. Escolar	Obra o Servicio	Constru.
3	Peón de la construcción de edificios	H	20-24	G. Escolar	Obra o Servicio	Constru.
4	Limpiador/a en general	M	35-39	G. Escolar	T.Parcial	Servicios
5	Dependiente de comercio	M	20-24	E.G.B	Eventual	Servicios
6	Camarero en general	H	20-24	E.G.B	Eventual	Servicios
7	Empleado administrativo en general	M	25-29	E.G.B	Eventual	Servicios
8	Peón industrias de manufactura	H	20-24	E.G.B	Eventual	Industria
9	Mozo de carga y descarga almacén	H	20-24	E.G.B	Eventual	Servicios
10	Cocinero en general	H	25-29	E.G.B	Eventual	Servicios



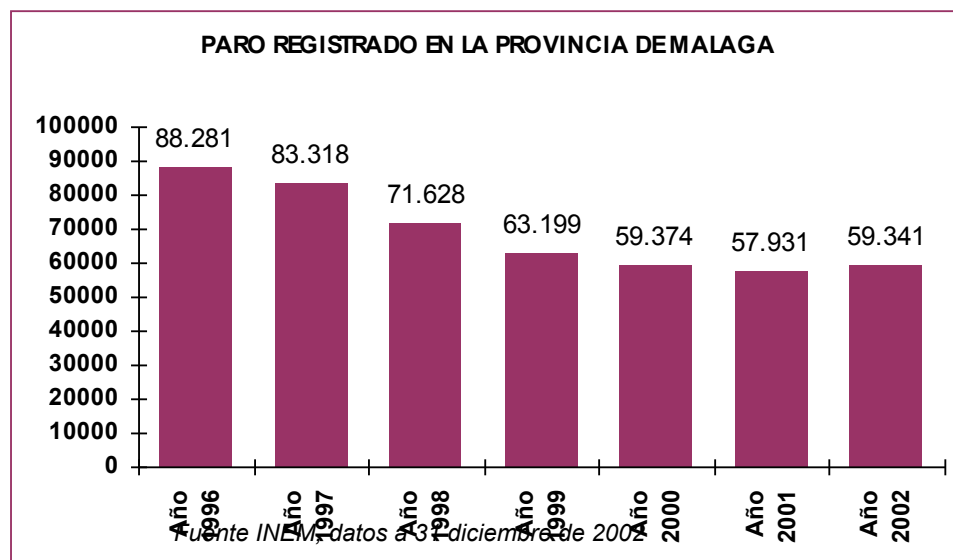
Número de contratos al año, en la provincia de Málaga

DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD



Base: 535.093 contratos registrados en Málaga en 2002
Número real de contratos. Datos proporcionados por el INEM

Respecto al **paro registrado** en el ámbito provincial, cabe decir que en los últimos años el paro registrado en las Oficinas del INEM de la provincia de Málaga ha tenido un comportamiento desigual. En 1996 se alcanzan las mayores cifras (88.281 parados) y a partir de ahí comienza a descender hasta llegar a los límites actuales (59.341 a 31 de Diciembre de 2002). Estos últimos años de bonanza económica se han reflejado en el desempleo con un descenso del 51% entre 1993 y 2001.



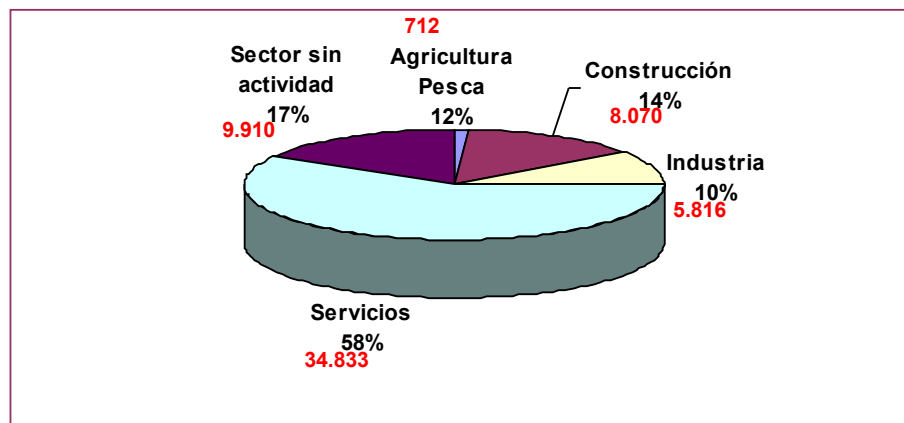
Como resumen al **paro registrado** en la provincia de Málaga cabe destacar:

- ✓ Su tendencia en los últimos años es **a la baja**.
- ✓ Se concentra en las zonas más pobladas entre las que destaca la Capital.
- ✓ Sigue existiendo un **predominio de las mujeres** paradas frente a los hombres (58,3% frente al 41,7%), si bien en ambos colectivos se ha producido un descenso en los últimos años.
- ✓ El tramo de edad más afectado es el de los trabajadores entre **26 y 45 años** (31.924 respecto de los 59.341 totales).
- ✓ Predominan los trabajadores con un nivel de **estudios inferior o igual a la EGB**.
- ✓ La mayoría de los parados proceden del **Sector Servicios** (59% de los parados).

PERFIL PREDOMINANTE DEL PARADO (PROVINCIA DE MÁLAGA)

CARACTERÍSTICAS	
1. Sexo	Mujer
2. Edad	30-34
3. Nivel de estudios	E.G.B.
4. Sector de procedencia	Servicios

DISTRIBUCIÓN DE PARADOS SEGÚN SECTOR DE PROCEDENCIA



Base: 59.341 parados registrados en Málaga en 2002
Parados registrados. Datos proporcionados por el INEM

3.2 EL MERCADO DE TRABAJO EN VÉLEZ-MÁLAGA

Se ha contado con tres fuentes de información complementarias:

- ✓ Por un lado analizamos el Estudio sobre '**Formación y Empleo en el Municipio de Vélez-Málaga**'⁴ elaborado por el 'OBSERVATORIO LOCAL DE EMPLEO', durante el año 2002. En éste, encontraremos información referente al mercado de trabajo en el municipio, tanto desde el punto de vista de la población activa como del empresario.
- ✓ '**Análisis socioeconómico de Vélez-Málaga**', elaborado por el departamento de 'PROMOCIÓN ECONÓMICA'⁵ durante el año 2002.
- ✓ Los datos estadísticos del '**Paro registrado en Vélez-Málaga**'. Instituto Nacional de Empleo. Dirección Provincial Málaga. Datos del año 2002.

A continuación se resumen las variables explicativas del **comportamiento del empleo** en el municipio de Vélez-Málaga:

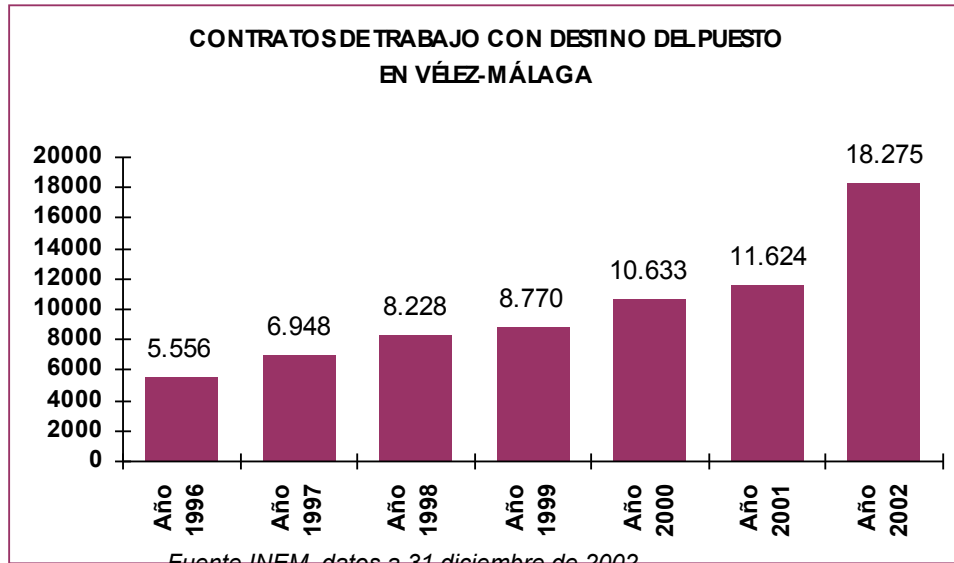
- ✓ Existe un notable incremento de la contratación, y su **tendencia es positiva**.
- ✓ La **población en edad de trabajar** (entre 16 y 24 años, ambos inclusive) supone el **67%** de la población total.
- ✓ El 62% de la población en edad de trabajar están activos, frente al 38% que son inactivos (amas de casa, estudiantes, jubilados). Se observa una composición similar a la de la provincia de Málaga (60% - 40%).
- ✓ Más de la mitad de la población activa posee un empleo (**52% están ocupados**).
- ✓ Más de la mitad de los **empleos** son relativamente **recientes** (el 55% lleva menos de 5 años contratados).
- ✓ El empleo más joven es el desempeñado en la '**Hostelería**', el '**Comercio**' y las '**Reparaciones**'.
- ✓ La edad media de **incorporación** al trabajo se produce entre los **16 y 17 años**.
- ✓ La **contratación eventual** es **poco habitual** y se produce básicamente en los meses de Julio y Agosto.

⁴ El 'Observatorio Local de Empleo' nació como una acción concreta del Plan de Choque contra el Desempleo 2001-2002, desde el Organismo Autónomo Local de Desarrollo Integral del Municipio de Vélez-Málaga.

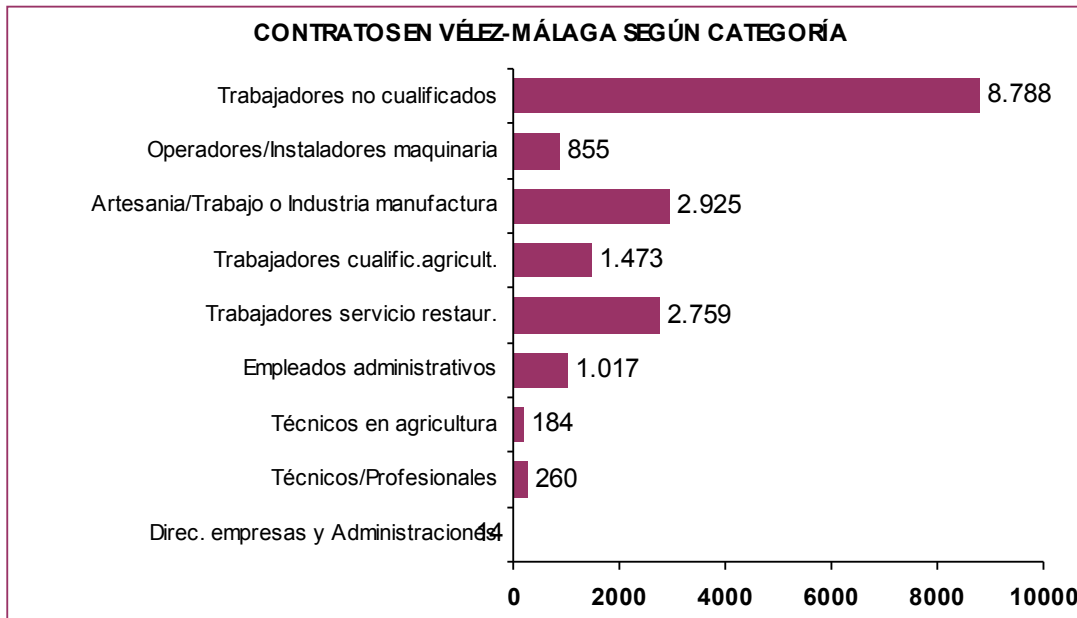
⁵ 'Promoción económica' constituyó la acción 10 del Plan de Choque contra el Desempleo 2001-2002, desde el Organismo Autónomo Local de Desarrollo Integral del Municipio de Vélez-Málaga. Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga



- ✓ El modelo de contratación que **predomina** es el 'contrato indefinido'.
- ✓ Parece que las profesiones con futuro son aquellas relacionadas con el 'Turismo', 'Ocio', 'Construcción', 'Hostelería' e 'Informática'.



Fuente INEM, datos a 31 diciembre de 2002

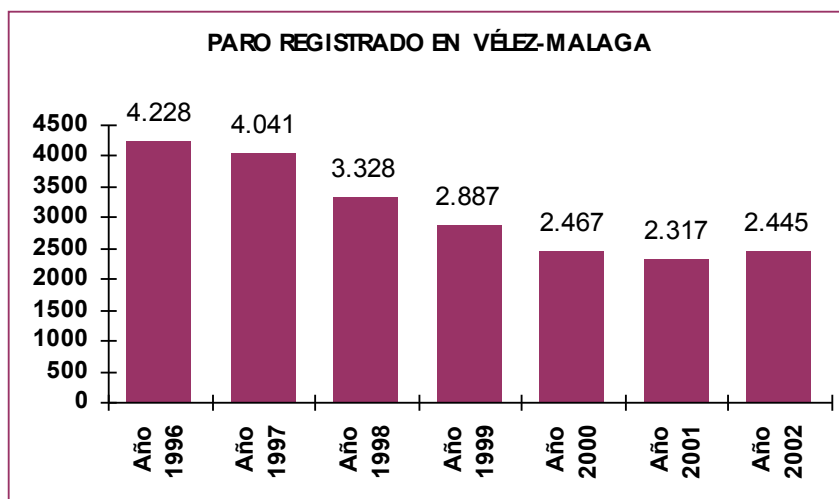


Fuente INEM, datos a 31 diciembre de 2002

Como se observa en el gráfico anterior, una elevada proporción de los contratos que se realizan en el municipio se lleva a cabo a trabajadores con un bajo nivel de instrucción (48% de contratos a trabajadores sin cualificación).

Respecto a las **características del parado** en el municipio:

- ✓ La **tasa de parados** del municipio (población desocupada sobre población activa) es del **16%**, muy similar a la media provincial (15%).
- ✓ Los parados representan el 10% de la población en edad de trabajar (individuos entre 16 y 64 años).
- ✓ La mayoría ha tenido empleo anteriormente y **proceden del sector servicios**.
- ✓ Cuentan con una **edad media de 34 años**, existiendo una proporción ligeramente superior de hombres.
- ✓ Poseen un bajo nivel de estudios, solo 2 de cada 10 accedió a la enseñanza secundaria.
- ✓ El **autoempleo** es la alternativa más utilizada para hacer frente al desempleo. Importante diferencia entre el volumen de 'trabajadores autónomos' registrados en Vélez-Málaga (49%) respecto al de 'trabajadores asalariados' y el que se produce en la provincia de Málaga (29% autónomos)⁶.
- ✓ Mas de la mitad de la población activa **no sabe dónde acudir** para recibir asesoramiento **en la creación de empresas**.



Fuente INEM, datos a 31 diciembre de 2002

⁶ Datos obtenidos de la Tesorería de la Seguridad Social, a 31-12-2002

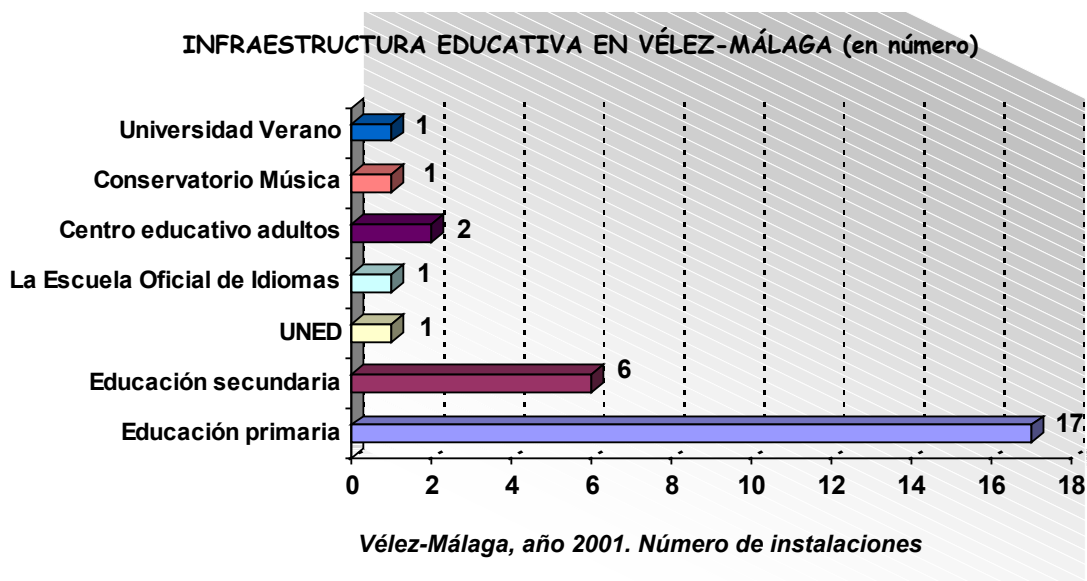
3.3 LA FORMACIÓN. CONSIDERACIONES PREVIAS

Ateniéndonos a las conclusiones obtenidas en el Estudio 'Formación y Empleo en el municipio de Vélez-Málaga', las necesidades formativas de la población activa son consideradas por los empresarios como satisfechas. En el trasfondo de esta actitud, se vislumbra un **alto grado de conformismo** y una escasa visión de futuro.

Como se verá más adelante, el **principal impulsor de la formación laboral** (cualificación y reciclaje de los empleados) debería ser el **empresario**, considerando su negocio como un espacio en continuo cambio y para el que la cualificación, adaptación y reciclaje de sus empleados es un objetivo constante. Éste, a su vez, se ve movido por las necesidades del mercado y la defensa de sus intereses ante el crecimiento de la competencia en todos los sectores.

No obstante, en el caso que nos ocupa, el volumen de **plantilla extremadamente reducido** del entramado empresarial, unido a la ausencia, aún, de grandes marcas que hagan peligrar el monopolio de algunas empresas instaladas en el municipio desde hace décadas, impide esta visión dinámica de negocio.

El municipio de Vélez-Málaga posee una amplia infraestructura para la educación reglada. No obstante, existe un vacío en cuanto a **servicios específicos de empresas** que ofrezcan formación laboral durante el empleo (ofreciendo mayor flexibilidad horaria y adaptación de contenidos que las academias convencionales).



Según 9 de cada 10 empresarios del municipio, sus empleados cuentan con una **formación académica adecuada** o superior a la que su puesto requiere.

Desde el punto de vista de la población activa ocupada del municipio, la formación que se les exigió al acceder a su puesto de trabajo es baja o mínima, confiriéndole un carácter de empleo poco cualificado.

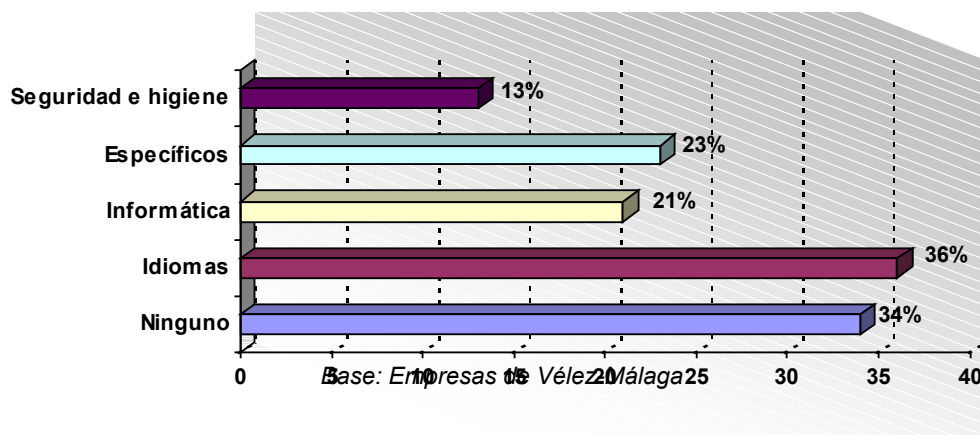
FORMACIÓN NECESARIA PARA EL EMPLEO

FORMACIÓN REQUERIDA POR EL EMPRESARIO	TOTAL (%)
<i>Base: Población activa ocupada (19.294)</i>	
No necesaria ninguna formación	47
Aprendizaje no oficial (le enseña un superior)	12
Estudios primarios / Graduado escolar	11
Estudios secundarios / Bachillerato	5
Formación profesional	7
Estudios Universitarios	12
Formación laboral específica	6

QUÉ FORMACIÓN SOLICITAN LOS EMPRESARIOS

El 34% de los empresarios no considera interesante 'Ningún curso de formación' para sus empleados. Dentro de los cursos más solicitados por los empresarios destacan: Los idiomas, la informática o aquellos específicos de cada negocio (técnicas concretas de cómo desempeñar su trabajo).

CURSOS MÁS SOLICITADOS POR LOS EMPRESARIOS



El 30% de la población activa ocupada, ha realizado algún curso de formación durante el empleo, principalmente informática (25%), pero el restante 70% no lo ha hecho.

Una vez considerada la formación previa al empleo, respecto al periodo de adaptación que han necesitado al incorporarse al puesto de trabajo, la mayoría de los entrevistados han necesitado, al menos, 3 meses para ser más o menos autónomos.

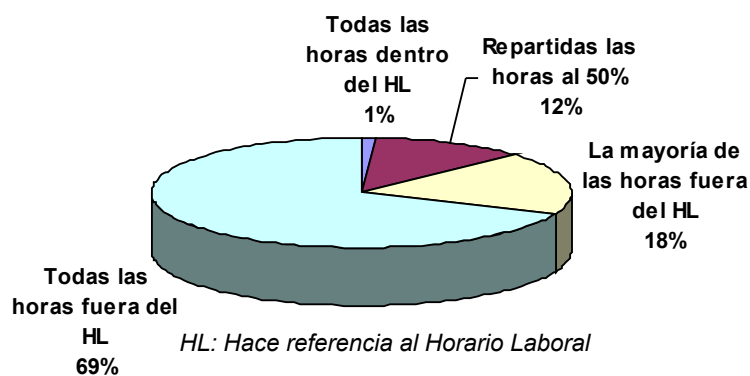
PERIODO DE ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

FORMA DE FINANCIACIÓN	TOTAL (%)
<i>Base: Población activa ocupada (19.294)</i>	
Ninguno. No necesitó tiempo	15
Menos de 1 mes	29
De 1 a 3 meses	23
De 3 a 11 meses	10
1 año o más tiempo	22
No sabe o no contesta	1

CUÁNDO ES EL MEJOR MOMENTO PARA LA FORMACIÓN

En 9 de cada 10 empresas, el gerente se muestra reacio a ceder tiempo de su negocio para invertir en formación. Formación complementaria si, pero después del trabajo.

HORARIO PREFERIDO POR LOS EMPRESARIOS



QUIÉN DEBE FINANCIAR LA FORMACIÓN Y CUÁL ES SU COSTE

Respecto a la financiación de la formación, los empresarios consideran que deberían ser los 'organismos oficiales' los responsables de costear estos cursos. Por tanto se espera que la formación laboral sea responsabilidad de la Administración Pública. Sólo el 2% de los empresarios del municipio, asumiría la totalidad del coste de la formación laboral.

FINANCIACIÓN DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN

FORMA DE FINANCIACIÓN	TOTAL (%)
<i>Base: Población activa ocupada (19.294)</i>	
Subvencionado por Organismos Oficiales	58
Pagado por la empresa	26
Pagado entre la empresa y el interesado	4
Pagado por el interesado	3
Otros modos de financiación	6
No sabe/No contesta	2

QUÉ QUIEREN HACER LOS TRABAJADORES

Al margen de lo que les propongan desde la empresa, ellos tienen sus propias preferencias en cuanto a formación complementaria y así lo expresan. Esta tiene una iniciativa privada (sólo escogida por el 32% de los trabajadores) y encauzada a una salida profesional más amplia que les garantice el empleo en cualquier empresa.

QUÉ CURSOS PREFIEREN LOS TRABAJADORES

FORMA DE FINANCIACIÓN	TOTAL (%)
<i>Base: Población activa ocupada que realizaría cursos (6.185)</i>	
Idiomas	31
Informática / Ofimática	28
Administrativo / Contabilidad	13
Campo (poda, insecticidas, riegos...)	10
Oficios (albañil, electricista, carpintero...)	9
Otros (de incidencia unitaria inferior al 3%)	36

EL RECICLAJE DE LOS TRABAJADORES

El 76% de los empresarios del municipio, no proporciona a sus empleados 'Cursos de reciclaje'. Lo hacen, sin embargo, los bancos, empresas de seguros, contratas de seguridad y el sector del automóvil.



4. FORMACIÓN LABORAL

4.1 LA SEGUNDA MODERNIZACIÓN DE ANDALUCÍA

Una de las principales líneas políticas de actuación a nivel comunitario, es la que establece las **'Estrategias y propuestas para la Segunda Modernización de Andalucía'**⁷, en el camino hacia la sociedad de la Información.

Existe cierto consenso entre los analistas de la sociedad andaluza de que, a pesar de que ya se ha producido una primera modernización institucional y material en nuestra sociedad (Estado de bienestar, universalización de ciertos servicios públicos, infraestructuras...) existen, aún, aspectos intrínsecos que frenan el desarrollo y la completa modernización de Andalucía.

Este es el reto político y social al que nos enfrentamos y lo que se ha venido a llamar, el proceso de Segunda Modernización de Andalucía. **Los principales frenos a la modernización** y el consiguiente retraso tecnológico, provienen de actitudes, valores personales y consideraciones sociales, en los que la población tiene que cambiar más para encontrar su propia modernidad.

Algunos de los valores que más ralentizan la modernidad en Andalucía son:

- ✓ Las **actitudes más familistas** que universalistas en las relaciones sociales públicas.
- ✓ **Escaso aprecio por la meritocracia** en la ocupación de posiciones sociales, frente a los privilegios de clase y cuna a la hora de adquirir estatus.
- ✓ **Escaso interés por las actitudes innovadoras** y por el principio de excelencia en la realización de actividades.
- ✓ **Poca** predisposición a la **movilidad** geográfica.
- ✓ Altas expectativas sobre el **papel del Estado** en la solución de los problemas individuales.
- ✓ **Escasa** penetración de la **cultura emprendedora**, en el sentido moderno del término, y no estrictamente en el sentido empresarial.
- ✓ Preferencia por los **trabajos con alta seguridad** frente a empleos menos seguros pero con mayor expectativas de movilidad ascendente (ascenso de categoría).
- ✓ Alto **aprecio por el tiempo libre** y más preocupación por los aspectos materiales (salarios, seguridad del empleo, vivienda), que por los postmateriales.
- ✓ **Escasa experiencia** directa en el ámbito laboral con **tecnologías innovadoras** en los procesos de trabajo.

⁷ Estrategias y Propuestas para la Segunda Modernización de Andalucía. Primeros resultados del Debate Cívico elaborado por el Consejo Asesor. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Junta de Andalucía. Enero 2003



- ✓ Clara preferencia por la participación en **acciones colectivas tradicionales, religiosas y lúdicas** frente a acciones colectivas orientadas hacia otros fines.
- ✓ **Escaso conocimiento** y curiosidad sobre **el entorno próximo** y lejano del que Andalucía forma parte.

Y en el fondo de la cuestión se plantea el **esfuerzo constante por la formación**. La formación se constituye en una estrategia prioritaria, que aparece continuamente en los foros y debates públicos y privados. Sin la cual, no sería posible el salto a una nueva sociedad responsable y con expectativas de futuro.

Formación, investigación e innovación para modernizar nuestra economía en un marco de desarrollo sostenible, o lo que es lo mismo, un capital humano convenientemente formado, investigación de calidad, un ambiente social favorable a la innovación y un tejido productivo más denso, diversificado y competitivo, con una iniciativa privada más innovadora.

Todas estas consideraciones a nivel autonómico (que se pueden inferir al ámbito local) están íntimamente relacionadas con las necesidades formativas y de cualificación del entramado empresarial de nuestro municipio. Y es necesario que estén **presentes en la reflexión y comprensión del fenómeno estudiado**.

4.2 LA FORMACIÓN ANTE LOS CAMBIOS SOCIALES

Las nuevas demandas sociales amplían el horizonte laboral, lo que conlleva a una serie de exigencias formativas. La actitud de los ciudadanos y los empresarios ante los cambios tecnológicos y sociales suele ser de cautela (miedo y esperanza). Según el análisis *'Retos del empleo en la Sociedad de la Información'*⁸, a lo largo del siglo XX hemos pasado de:

- Sociedad industrial, con un acceso masivo a bienes producidos por otros.
- Sociedad post-industrial, con un acceso masivo a servicios producidos por otros.
- Sociedad de la información, acceso masivo a la información generada por otros.

Es importante entender que “los cambios sociales más intensos son los que afectan al empleo y al trabajo, porque **la productividad y el crecimiento económico** ya no dependen del esfuerzo físico, ni de la aportación de mayores cantidades de factores de producción. Por el contrario, **dependen** del esfuerzo en ciencia y tecnología, **cualificación de la mano de obra** e inversión en capital humano”.

El ser humano ‘trabaja’ desde el principio de las sociedades (incluso antes del establecimiento de éstas como tales). Su aportación física (función de cazar, construir su vivienda, cosechar la tierra) hacia el resto de sus congéneres formaba parte del proceso de supervivencia de él mismo y más tarde de los miembros de su familia. Y en todo este proceso, la productividad individual de cada persona era fundamental (cantidad de bienes o productos que obtenía con su trabajo).

Con la evolución técnica y científica y el desarrollo de las sociedades, **la productividad crece** intensamente y el efecto es demoledor ‘se necesita el trabajo de menos individuos para obtener y almacenar los bienes, productos y servicios para la supervivencia de más personas’.

Ante este proceso lógico e inevitable, que cada día se produce con más intensidad, sólo queda la formación y la cualificación del trabajador.

A pesar de que la mayor parte de los empleos siguen siendo de baja cualificación (según el país oscila entre 2/3 y 3/4 partes del empleo), la proporción de ocupaciones de alta cualificación está creciendo de forma continuada.

El prototipo de obrero industrial “*con un empleo estable y bien pagado, el llamado bread winner*” *está en proceso de desaparición.*

No obstante, las categorías profesionales que más crecen son los empleos temporales, a tiempo parcial y el autoempleo (en Vélez-Málaga supone el 49% del empleo). Ahora se crean empleos inestables y se experimenta un doble proceso de feminización.

- ✓ Aumenta el empleo femenino.

⁸ Revista de empleo. Consejería de Empleo y Desarrollo tecnológico de la Junta de Andalucía.

- ✓ Las condiciones, a menudo peores, del empleo femenino tienden a generalizarse, a afectar a todos los empleos (en EEUU se han igualado los salarios porque los salarios masculinos han bajado, no porque los femeninos hayan subido).

Consideraciones en relación al **empleo actualmente**:

- ✓ Los modelos de **contratación** crecen (temporal, a tiempo parcial, autónomo, subcontratación, consultores...).
- ✓ Se está menos tiempo en **la misma empresa** (el 55% del empleo creado en el municipio se contrató hace menos de 4 años).
- ✓ Las **tareas de trabajo** cambian (es fundamental interpretar datos, se exigen más responsabilidades al trabajador...).
- ✓ Se difuminan **las jerarquías** y se trabaja en equipo.
- ✓ Las **jornadas** se alargan y se trabaja desde cualquier parte, los tiempos personales y de trabajo se mezclan.
- ✓ También cambia el **espacio de trabajo** (teléfono, ordenador portátil y una sala común donde intercambiar ideas y reunirse).
- ✓ Los **sistemas de remuneración** cambian (incentivos, reducción del tiempo de trabajo para los más cualificados...). La tendencia general declina en que las retribuciones estén ligadas al cumplimiento de objetivos.
- ✓ **Precariedad**, bajos salarios e inmigración para los puestos no cualificados.

En la sociedad actual, el aumento de los requerimientos de cualificación divide a los trabajadores en función de la educación que poseen. Pero no estamos ante el fin del trabajo ni la falta de cualificación generalizada, sino ante procesos de **'dualismo y segmentación'** en función del género, nivel de estudios, etnia, lugar de nacimiento y lugar de residencia.

En los **países en vías de desarrollo** las condiciones empeoran para los 'no cualificados, los jóvenes, las mujeres'. Pero incluso en **los países desarrollados**, para los cualificados puede darse precariedad en el periodo de incorporación en el mercado de trabajo.

4.3 LA NECESIDAD DE FORMACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

La **formación en el entorno laboral** parte de las necesidades concretas de cada Sector. Sin embargo, ésta debería plantearse de una forma global que permita obtener soluciones a la modernización, a la cualificación profesional de la población activa (tanto de trabajadores como de empresarios), con el objetivo de lograr mejoras competitivas que consoliden el posicionamiento de las empresas del municipio.



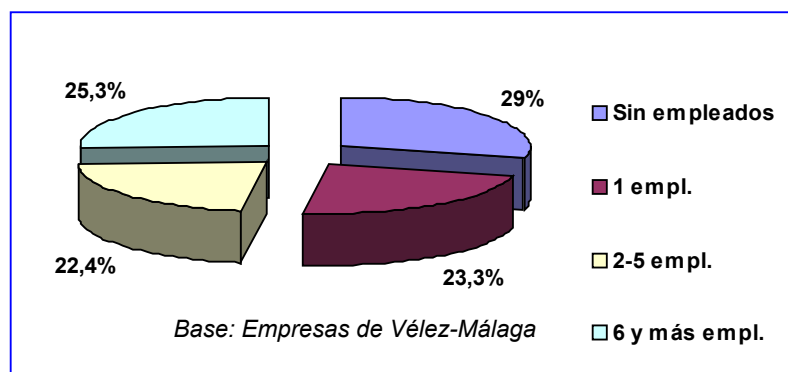
Las necesidades formativas en las empresas deben ser consideradas desde varias perspectivas: la Administración Pública, los propios trabajadores –ya sean empleados o empresarios – y el departamento de Recursos Humanos de la empresa dentro de su área de formación.

Según un estudio publicado recientemente⁹, uno de los principales problemas que se encuentran en el entramado empresarial andaluz, (también ocurre en Vélez-Málaga de forma concreta), es la estructura propia de este entramado empresarial.

La composición del tejido empresarial, que cuenta con 355.000 empresas en toda Andalucía, hace que la versión andaluza de empresa **se reduzca** prácticamente al ámbito de las **PYME's**, y más aún, al de **microempresas**.

Para el caso de Vélez-Málaga, más de la mitad de los negocios (3.066 empresas censadas a fecha 1-7-2002, sin contar a los trabajadores autónomos) no tienen empleados o cuentan a lo sumo con uno.

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS



⁹ Estudio sobre las necesidades formativas intersectoriales en Andalucía. Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) en colaboración con FORCEM.

Un efecto esperado de esta composición empresarial, es el relativo retraso que, por diversas razones, tienden a sostener las PYME's ante la necesidad de incorporar nuevas técnicas de producción, demora que puede comprometer su desarrollo a corto plazo y que **condiciona las actuaciones destinadas a la formación.**

Este efecto se produce claramente en el municipio y es uno de los principales frenos a la potenciación de la mejora competitiva. El segundo freno a la formación es la **escasa relevancia** de ésta desde el punto de vista de los empresarios del municipio, para el que la **formación es un valor** añadido, hasta ahora, **innecesario.**

"... una persona académicamente formada no es necesariamente un mejor trabajador. Pero lo que es cierto, es que los estudiantes han desarrollado más las facultades de su mente, y poseen una mayor facilidad para asimilar y desarrollar ideas concretas" CITA ENTREVISTADO

Cualquier empresario debería tomarse unos minutos para responderse a estas cuestiones

- 1) Cómo informa Usted a sus empleados sobre su cometido y obligaciones en la empresa
- 2) Cuánto tiempo utiliza para ello
- 3) Cómo controla su estricto cumplimiento
- 4) Cómo mide su eficacia y motivación
- 5) Dispone de algún manual con las descripciones de cada puesto de trabajo
- 6) Lo utiliza alguien
- 7) Está actualizado
- 8) Según su categoría profesional. Está satisfecho con la formación, actitudes y competencias de sus empleados
- 9) Alcanza su negocio el nivel optimo de rentabilidad

El empresario que desee lograr mejoras competitivas en su negocio, incluso, sobrevivir en un mercado cada día más competitivo debe:

- ✓ Realizar una **evaluación objetiva de sus necesidades de formación** y gestión.
- ✓ Definir y formular una **visión corporativa de su empresa**, traduciéndola en productos de marketing que sirvan de guía a las personas que colaboran en su funcionamiento.
- ✓ Conseguir la lealtad, **motivación** y compromiso **de sus empleados**, mediante recursos humanos efectivos y estrategias de formación.
- ✓ Lograr el pleno rendimiento de sus Recursos Humanos, **mejorando la comunicación** interna y alcanzando la excelencia en el servicio al cliente.
- ✓ **Formar Supervisores** - Formadores - capaces de responsabilizarse de la gestión de su puesto o equipo de trabajo, mejorando la gestión del personal y motivándoles para un mejor desempeño de sus obligaciones profesionales y actitudes personales.
- ✓ Revisar y **mejorar las herramientas** y estrategias de gestión existentes.
- ✓ Crear un ambiente dinámico de **formación continua**.
- ✓ Desarrollar y demandar '**Programas de Formación Continua**'.
 - Formación de Formadores
 - Cursos y seminarios personalizados para sus empleados
 - Atención y Servicio al Cliente, enfocados a comprender las necesidades y expectativas de los clientes y dirigidos a lograr todos los objetivos de comercialización del negocio.

Desde el interior de la empresa, no es fácil ser totalmente objetivo a la hora de analizar las necesidades y valorar las deficiencias estableciendo prioridades para corregirlas. Es necesario emplear a verdaderos profesionales, con técnicas apropiadas para desarrollar su oficio, con certificados de profesionalidad que garanticen un servicio de calidad.

4.4 TIPOS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Invertir en formación es invertir en el **capital** más importante de cada empresa: "El Humano".

La formación para el empleo no es 'Una y Exclusiva', depende de múltiples factores, del entorno donde resultan necesarias, de los colectivos que son susceptibles de entrar en el plan formativo, del desarrollo y modificación de determinados sistemas productivos...

Estas consideraciones son imprescindibles a la hora de desarrollar un **Plan de Necesidades Formativas**. Por tanto, ésta siempre debe considerarse desde diferentes ángulos:

En función de las necesidades que cubre

- *Necesidad de capacitación*: cubre el acceso a nuevos trabajos.
- *Necesidad de actualización*: puesta al día por la introducción de novedades.
- *Necesidad de perfeccionamiento*: profundizar en un área profesional.
- *Necesidad de reconversión*: para desempeñar otro puesto de trabajo distinto.

En función de los cargos a los que va destinada

- A nivel estratégico o *Directivo*: En este ámbito se trata de dar respuesta a las necesidades formativas de aquellos profesionales que tienen responsabilidades en la planificación de la formación.
- A nivel de necesidades *de Gestión*: Aparecen los mandos intermedios de la empresas. Conlleva abordar tanto las necesidades técnicas como las intelectuales.
- A nivel de *Operarios*: Dirigida al personal encargado de ejecutar el conjunto de la tareas propias de sus puestos de trabajo.
- A nivel de *Formadores/Monitores*: Serían aquellas personas que llevarían a cabo las acciones formativas planificadas.

La literatura existente sobre el tema, establece dos perspectivas o tendencias a la hora de abordar las necesidades formativas en las empresas: Formación 'correctiva' y 'proactiva'.

- **Necesidad de formación correctiva:** La teoría clásica aboga porque las necesidades de formación en el ámbito laboral provienen de las deficiencias observadas en el desempeño de las tareas, ya sea por parte de los empleados como de los empresarios. Es decir, se observa mediante las discrepancias entre los conocimientos, habilidades o destrezas deseadas o ideales y aquellas desempeñadas o reales.
- **Necesidad de formación proactiva:** Existe una perspectiva más innovadora que defiende que la necesidad de formación puede ser, tanto una deficiencia como una oportunidad. Lo que supone que el personal debe, no sólo corregir la situación presente, sino adelantarse a los acontecimientos futuros a medio y largo plazo y prevenir las deficiencias futuras.

Por lo tanto, se puede trabajar bajo presión por tener que resolver una deficiencia o situación presente y con frecuencia 'urgente' o trabajar con una nula o escasa presión al no existir ningún problema en el momento actual.

No obstante, en el último caso, la empresa no está exenta del problema sino que éste se encuentra latente esperando su momento futuro. Y por eso, cuanto mayor sea la información que posea el gerente del negocio, mayor será su capacidad de adaptación a los cambios futuros en el puesto de trabajo.

FORCEM – FORMACIÓN CONTINUA PARA EMPLEADOS

Una de las fórmulas más difundidas, sobre todo, en las empresas de mayor plantilla. Es el sistema de formación continua gratuita al que todos los empleados tienen derecho.



Los **objetivos de FORCEM** son:

- ✓ Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- ✓ Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de los trabajadores y las empresas.
- ✓ Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización del trabajo.
- ✓ Contribuir a la formación profesional continua y a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

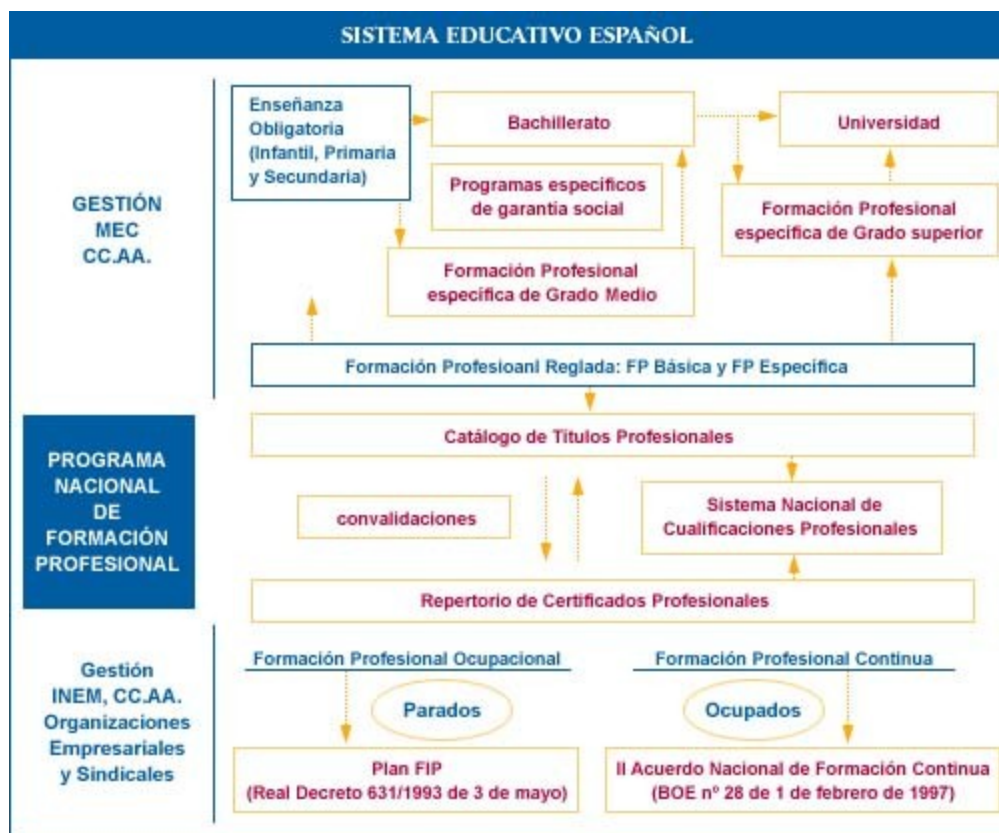
Las organizaciones firmantes del Acuerdo Nacional de Formación Continua (CEOE, CEPYME, CC.OO, UGT y CIG) constituyeron en mayo de 1993 la Fundación para la Formación Continua **FORCEM**; que es la entidad encargada de impulsar y difundir la Formación Continua entre empresas y trabajadores, de gestionar las ayudas a la formación continua y de realizar su seguimiento y control técnico.

El **Acuerdo Nacional de Formación Continua**, firmado en 1992 y renovado en 1996, regula y establece la estructura técnica y organizativa del subsistema de Formación Continua, sustentado sobre el diálogo social y la responsabilidad directa de los propios protagonistas de la actividad económica: trabajadores y empresas.

Se entenderá por **Formación Continua** el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas a la mejora de competencias y cualificaciones que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación profesional del trabajador.

Tanto desde el ámbito comunitario como nacional, los agentes sociales entienden la formación a lo largo de toda la vida como una de las fórmulas imprescindibles para el empleo.

La Formación Profesional constituye un eje fundamental para el buen funcionamiento del mercado de trabajo; la creación de empleo, la promoción personal y profesional de los trabajadores y el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades.



FORMACIÓN 'ON LINE' O A DISTANCIA / EL USO DE LA INFORMÁTICA

Utiliza la técnica de la **teleformación**, aplicación de las tecnologías de la información relacionadas con Internet para el desarrollo de procesos educativos a distancia. Incluso la educación presencial, en espacios comunes, pero sin profesor y mediante la utilización del ordenador como herramienta didáctica exclusiva (se puede observar en determinadas academias de inglés). En estos últimos sistemas de formación se detecta un requerimiento de cualificación añadido (en el caso de aprender inglés, al menos tienes que saber informática).

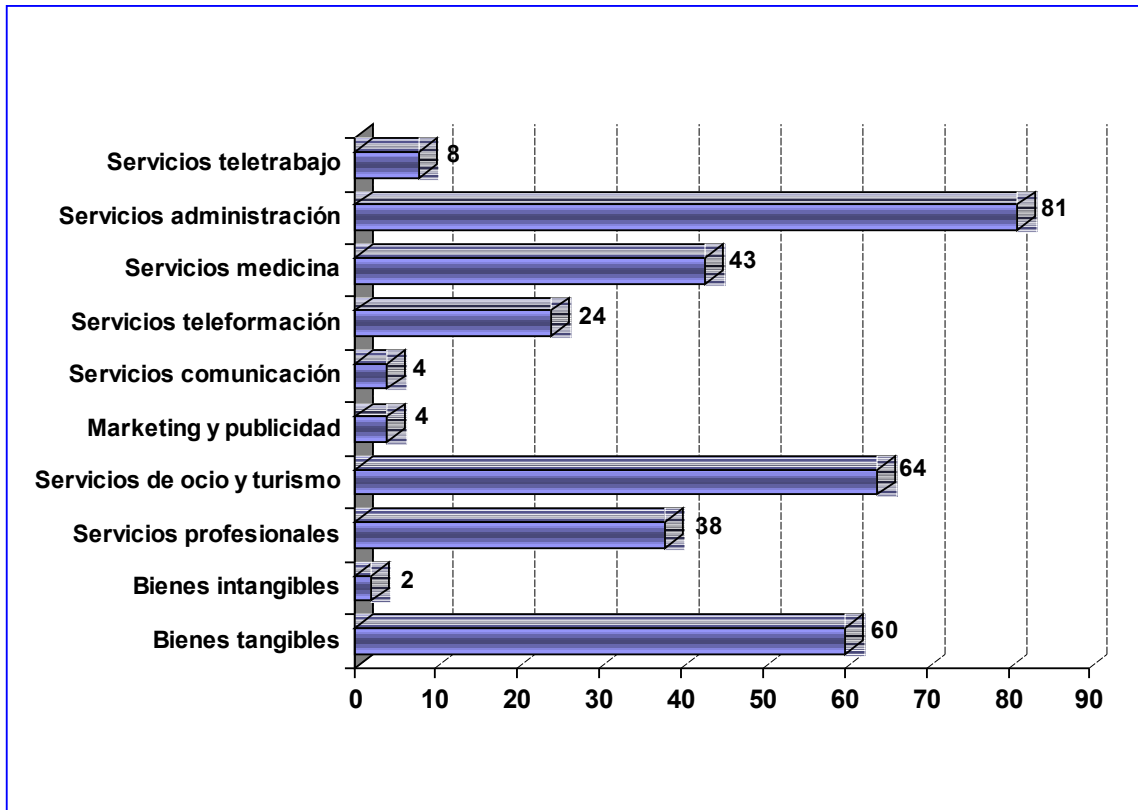
Poco a poco se están implantando **la formación 'on line'**, aunque aún no se puede decir que suponga una alternativa a la formación presencial (aquella en que profesor y alumno comparten un espacio físico común, sea donde sea que este intercambio de conocimientos se produzca).

A pesar de contar con más ventajas que inconvenientes, aún presenta una gran limitación de uso y en la presente Investigación sólo ha encontrado cabida en escasos sectores (Servicio a empresas 'INFORMÁTICA', Venta al mayor 'Catálogos On line'.

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad para actualizar contenidos y programas educativos a bajo coste. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las redes de comunicación aún presentan bastantes limitaciones para transmitir grandes paquetes de información.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de altos niveles de participación y transferencia de conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Requiere largos tiempos de utilización de Internet y el coste, la velocidad, la capacidad y la estabilidad obstaculizan el aprendizaje.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad de horarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La formación es 100% virtual y puede no adaptarse a todos los cursos.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalización de las necesidades de los usuarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se encuentra condicionada por ciertos prejuicios y barreras culturales en la demanda final (condicionada por la formación presencial).
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accesibilidad a mayor número de mercados geográficos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los estudiantes prefieren la obligación de asistir a clase y escuchar el temario.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ahorro del coste de desplazamiento y del mantenimiento de infraestructuras educativas. Menor coste de matrícula. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor potencial de formación continua entre las PYME's. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Complemento a los métodos tradicionales. 	

Para finalizar con este apartado, incluimos un dato interesante respecto al uso de Internet en Andalucía, qué **número de empleos** se han visto **afectados** con la introducción, en las empresas andaluzas, de los servicios prestados **por Internet**.

NÚMERO DE EMPLEOS AFECTADOS POR LA INTRODUCCIÓN DE INTERNET ANDALUCÍA AÑO 2000



Como puede apreciarse, la introducción de la teleinformática en la Administración Pública (Ministerio de Hacienda, Instituto Nacional de la Seguridad Social ...), es una de las más destacadas, así como las ofertas en Ocio y Turismo (reserva de billetes, alquiler de coches ...). En adelante nos centraremos en la formación presencial que es la que ocupará un lugar preferente en las preferencias de nuestro municipio.



5. LA FORMACIÓN LABORAL POR SECTORES

5.1 LA CONSTRUCCIÓN

El negocio de la construcción es uno **de los más rentables y dinámicos**, según el 80% de los entrevistados. Además, está considerado como el sector 'con más futuro' de nuestro municipio. En un territorio, prácticamente virgen como es la costa del sol oriental, las posibilidades de trabajo a largo plazo son muy amplias.

Está evolucionando a un ritmo alto y constante, se prevé que dicho sector continúe creciendo, al menos en el corto y medio plazo, constituyéndose en el principal motor de la economía del municipio.

La construcción genera empleo en múltiples mercados productivos. No sólo la propia construcción de edificios, cualquiera que sea la edificación (viviendas, centros comerciales, infraestructuras...), sino que ésta, además, **dinamiza las ventas en mercados paralelos**: venta de muebles, seguros, entidades financieras, pintores, fontaneros, electricistas y un largo listado de actividades empresariales y profesionales.

No obstante esta visión, quizá, extremadamente positiva para el empleo se encuentra influida por algunas variables que la relativizan y que son observadas por las empresas que se dedican a dicha actividad.

- ✓ La inversión en viviendas, precisamente por su relación directamente proporcional con la bonanza económica del país, se ve **influida** estrechamente por la marcha global **del resto de la economía**. No pocos expertos auguran una etapa alcista de ,como mucho, 4 o 5 años.
- ✓ El empleo generado en dicho sector tiene dos **vertientes opuestas** pero complementarios;
 - El empleo declarado (personal contratado y, por tanto, asegurado).
 - La economía sumergida (las horas extras en chapuzas, el trabajo a jornada completa 'no declarado').
- ✓ Existe una gran **dificultad para** implementar la **formación** en este sector profesional. Son profesiones y oficios que se prefieren aprender con la práctica y son pocos los que abogan por la fórmula 'Escuelas taller' para cualificarse profesionalmente.

En la medida en que la formación reglada no se ajusta a las necesidades reales de capacitación en el empleo, los empresarios del sector median para que la formación se realice desde la propia empresa. La mayoría de los entrevistados manifiestan un gran desconocimiento de FORCEM.

“...el que quiere aprender este oficio tiene que empezar desde abajo, y aprender del oficial al mando, así con el tiempo será un buen oficial. Esto no se enseña en ninguna escuela ... ”. CITA ENTREVISTADO

Analizando diversas empresas, tanto de la construcción como de actividades paralelas, en todos los sectores se comparte una visión de crítica hacia la enseñanza práctica en Escuelas Taller, Taller de Empleo y Casas de Oficios.

“...yo creo que los alumnos de las Escuelas Taller de Albañilería terminan sin tener la formación necesaria para ser independientes, porque están haciendo lo mismo todo un año. A unos les toca poner ladrillos, otros hacer masa, otros cargar material y escombros... ”. CITA ENTREVISTADO

Por otro lado, los empresarios de la construcción no consideran beneficioso formar a su plantilla y esto lo justifican por varias razones:

- ✓ Se perfila como un empleo eventual. La contratación del personal es 'por duración de obra'.
- ✓ Son trabajadores poco fidelizados con la empresa contratista. Suelen cambiar de trabajo con facilidad (situación más favorable cuando mejora la economía y mayor es la demanda de oficiales de la construcción).
- ✓ Son personas con un escaso nivel de estudios (sobre todo aquellos que provienen de niveles menos reglados de contratación).

Y sin embargo, existe **una carencia importante de formación en construcción**, además de especialidades diversas demandadas con insistencia por el sector (encofradores, por ejemplo). Será imprescindible, en el medio plazo, personal cualificado en nuevas técnicas aplicadas, como informática, calidad, estudios de impacto ambiental, restauración de edificios, espacios degradados, artesanías aplicadas a la construcción, edificios inteligentes, etc.

EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN MÁLAGA

La evolución de la **siniestralidad laboral**¹⁰ en Málaga continúa aumentando según la tendencia evolutiva que se ha venido observando desde 1994, y que se ha visto acentuada en los dos últimos años. Si bien es cierto que la actividad económica ha generado un ritmo más fuerte de aumento de carga laboral, la aplicación de la legislación en materia de prevención es aún muy deficiente y las medidas de control, de participación y de formación básica son aún cuestiones pendientes que se han de abordar con mayor rigor.

En cuanto a la calificación de los accidentes, se observa un aumento generalizado de los accidentes leves y un sostenimiento de los accidentes graves. En este sentido se ha de resaltar que la disminución de los accidentes mortales comienza a ser importante.

El principal objetivo de la formación, en el sector de la Construcción, debería hacer hincapié en este aspecto. La puesta en marcha de **programas de asesoramiento a delegados de prevención** y miembros de Comités de Seguridad y Salud, con tareas de información, formación, diagnóstico y prevención de riesgos, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

SECTORES	AÑOS	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTALES
CONSTRUCCIÓN	00	2233	55	1	2289
	01	2650	70	1	2721
	EVOL.	18'6%	27'2%	0%	18'8%
INDUSTRIA	00	788	14	1	803
	01	755	7	1	763
	EVOL.	-4'1%	50%	0%	-4'9%
AGRICULTURA Y PESCA	00	212	8	1	221
	01	181	4	--	185
	EVOL.	-14'6%	-50%	-100%	-16'2%
SERVICIOS	00	2882	76	1	2959
	01	3405	78	4	3487
	EVOL.	18'1%	2'6%	300%	17'8%
TOTALES	00	6115	153	4	6272
	01	6991	159	6	7156
	EVOL.	14'3%	3'9%	50%	14%

La construcción es un sector en el que resulta complicado implementar cualquier tipo de formación. De un lado, por la propia dinámica de este mercado – muchas horas de trabajo físico que no facilita a los empleados la asistencia a formación después de la jornada laboral – de otro, la falta de hábito de estudio de la mayor parte de este colectivo– su nivel de formación ya es bajo y no entienden la necesidad de preparación profesional a determinada edad.

¹⁰ Según el Informe 'Siniestralidad Laboral en Málaga' elaborado por la Unión Provincial de UGT-Málaga

“... los empresarios proponemos que acudan, al menos, a las charlas sobre ‘Prevención de Riesgos Laborales’, pero se inquietan de estar en la clase, se aburren y desconectan, se hace difícil ...”CITA ENTREVISTADO

Respecto al **Sistema de Calidad ISO** en la construcción, los responsables de personal entrevistados desconocen el funcionamiento y cumplimiento de dichas normativas, salvo en lo que respecta al material utilizado.

“... es un tema que creo que se cumple con los materiales de la construcción, pero eso lo deben llevar los proveedores de ladrillos, polvos y materiales de construcción en general ...”CITA ENTREVISTADO

La **‘Prevención de Riesgos Laborales/Seguridad e Higiene en el trabajo’** es una asignatura suspensa en la mayoría de las actividades contempladas, que aunque se propone desde la dirección, no llegan a realizarse de manera eficiente. Las medidas que se han llevado a cabo vienen determinadas por la obligación de la normativa vigente al respecto.

“... no sirve de nada si luego no se está encima de ellos, porque en este oficio se aprenden muchos vicios laborales, no usan casco, no toman ciertas precauciones aunque conozcan los riesgos ...”CITA ENTREVISTADO

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones de seguridad y medioambiente laboral. Control de riesgos, planes de emergencia y evacuación ▪ Obras de albañilería en general ▪ Herramientas y materiales de construcción ▪ Interpretación de planos/Cálculo de superficies y cubriciones

5.2 EL COMERCIO MAYORISTA Y LA VENTA AL DETALLE

Como se ha comentado con anterioridad, el comercio en el municipio mantiene una estructura tradicional, donde predomina el pequeño empresario. (1 de cada 2 negocios no tiene empleados ó cuenta con 1 empleado de plantilla a lo sumo).

El autoempleo (comercios donde el negocio sustenta únicamente a la familia gerente) supone el 49% del volumen total de comercios.

Tanto para el comercio al por mayor como en la venta al detalle, **no se está demandando**, desde la contratación, **ninguna formación reglada o complementaria**. Tres razones, principalmente, justifican la falta de cualificación o de titulación en este colectivo:

- ✓ Desconocen la existencia de **una formación específica**, cursos concretos 'Dependiente del comercio'¹¹ en los que un trabajador del comercio se pueda cualificar como tal. Además también existen otras muchas posibilidades de cualificación subyacente: gestión de ventas, bases de datos, informatización de procesos, pedidos a proveedores, inventarios, 'venta on line', idiomas, atención al público ...
- ✓ Existe la percepción de que para ser buen comercial hay que contar con una especie de 'talento innato' y no influye la formación o preparación académica. Para algunos entrevistados, la experiencia es interesante pero no siempre un requisito imprescindible.
- ✓ Y por último, debido al **reducido tamaño de las empresas** del municipio, y a su carácter familiar, éstas no se plantean asistir a cursos de formación. Dentro de la jornada laboral resultaría muy gravoso, al no contar con más personal de replazo y fuera del horario de trabajo pasa a convertirse en una alternativa particular y no en una consideración profesional.

"... Pues no, la verdad es que los empleados no necesitan ninguna formación complementaria, incluso los idiomas no son necesarios, porque tenemos 1 vendedor que habla ingles y el resto acuden a él para entenderse con los clientes extranjeros..."

CITA ENTREVISTADO

¹¹ En este caso concreto, se trata de un curso de Formación Profesional Ocupacional (FPO) impartido por la Junta de Andalucía.

No obstante, esta falta de cualificación **se percibe entre la población**, que acusa al sector de una baja calidad de servicio (importante desconocimiento de idiomas, obsolescencia de los negocios, nulo acceso de los comercios a páginas web...)

“... Todos sabemos que en este pueblo la calidad del servicio es nula, entras a comprar a cualquier tienda y te tratan con la punta del pie, no saben atender al cliente ...”CITA ENTREVISTADO

A este respecto, cuentan con ventaja las franquicias o grandes cadenas nacionales. Para ellas existen alternativas para ofrecer y controlar un buen servicio, de calidad. Además se hace posible la rotación de empleados si estos acuden temporalmente a cursos de formación. Si la empresa quisiera medir la satisfacción de los clientes con el servicio recibido, se puede hacer mediante auditorías internas, en las que un ‘cliente fantasma’ evalúa al vendedor o vendedores y así, conoce el grado de cumplimiento de ciertos parámetros en la atención al público.

“... Yo hago auditorías porque a mi, desde arriba, también me las hacen. Tengo que controlar el nivel de calidad de mis trabajadores, así puedo responder a las exigencias de mis superiores ...”CITA ENTREVISTADO

Los idiomas, básicamente el inglés, es uno de los aspectos donde el empresario percibe menor cualificación. Entiende que es una carencia, pero no encuentra la forma de corregir este desajuste entre lo que empleado ofrece y ellos están dispuestos a pagar por el trabajo.

“... La formación durante el empleo no es posible, después del horario laboral ‘cada uno hace lo que quiere’ y en horas de trabajo no me puedo permitir mandar a la gente a cursos de inglés...”CITA ENTREVISTADO

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comercio electrónico e Internet ▪ Atención al público ▪ Inglés

5.3 RESTAURACIÓN Y HOSTELERÍA

La primera **demanda** de los responsables del sector hostelero es referente a **la falta de personal** y, sólo en segundo término, hacen hincapié en el problema de la baja profesionalización. Las críticas se centran en la carencia de una nueva forma de entender los procesos económicos; es decir, una falta de cualificación o formación adaptada al puesto, tanto por parte de los trabajadores como de los comerciantes y empresarios, fenómeno que explica el estancamiento en un modelo menos competitivo.

Dos de los sectores más afectados por la infracualificación son el hostelero y el del comercio, analizado anteriormente. En el origen de estas carencias, predominan dos circunstancias paralelas:

- ✓ **La naturaleza familiar de los negocios**, que descuidan las exigencias de formación.
- ✓ **El perfil de los trabajadores** demandados para estos puestos. Individuos que **no tienen motivación para la formación**, que aceptan un trabajo poco cualificado considerándolo un empleo de temporal, sin exigir demasiado del contrato. Circunstancia de la que se benefician tanto él como el empresario.

En el propio sector se percibe una baja cualificación, desde los empresarios, que no exigen unos mínimos de calidad hasta los propios profesionales que - lejos de serlo - no cuentan con una preparación técnica para el puesto. Esta falta de profesionalización es consecuencia de su escasa relevancia para el empleador, para el que la formación es un valor innecesario. De esta forma, el trabajador no encuentra motivaciones para que la formación avale su experiencia.

Los trabajadores accederían a la formación de forma voluntaria en el momento que percibieran un **reconocimiento** de su formación como equivalente a una **promoción profesional**. El esfuerzo de formación también exige la existencia de ciertos incentivos intrínsecos y extrínsecos (elogio del jefe, reconocimiento de los demás, aumento del sueldo, satisfacción personal, buen clima laboral...)

No se realiza formación, en muchos de los casos, porque el trabajador de la Hostelería percibe su trabajo como una **ocupación transitoria** sin vocación de permanencia y, de prepararse en algún aspecto, su formación va orientada a materias transversales que le permitan cambiar de ocupación.

Debido a la **estacionalidad** de este sector, la mayoría de los contratos eventuales se reducen a los meses de verano y afectan mayoritariamente a los empleados de bares (camareros, cocineros, limpiadoras...). En los meses que crece la demanda, la reestructuración de la empresa suele hacerse:

- ✓ Mediante un aumento de las funciones del trabajador (más polivalente)
- ✓ Nutriéndose de personal temporal de otros sectores, sobre todo estudiantes, mano de obra más barata ... potenciando la creencia de que es un mercado en el que cualquiera puede trabajar.

“... Yo lo que necesito es alguien que trabaje en la terraza los fines de semana, prefiero estudiantes que no les importa que no les llame a diario. Además ellos estudian para trabajar en otra cosa, y hacen bien ...”CITA ENTREVISTADO

Además, existe el inconveniente de adecuar las horas de formación a los **dilatados horarios** del sector, con mayor dificultad para los trabajadores de los medios rurales por las distancias y los horarios (situación potenciada por la inexistencia de transportes públicos funcionales).

Es muy importante que los trabajadores se adapten al cambio que se está produciendo:

- ✓ Modificación de las pautas de ocio y mayor exigencia y uso de establecimientos hoteleros.
- ✓ Reorganización de las empresas y abaratamiento de los costes.
- ✓ Autoempleo.
- ✓ Temporalidad del empleo.
- ✓ Polivalencia de los empleados, obligados a nuevas responsabilidades pero sin ascender de categoría.
- ✓ Cambios sociales (incorporación de la mujer al trabajo, aumento del tiempo libre, mayor desempleo, cambios tecnológicos...).

Todo lo mencionado anteriormente, conlleva la necesidad de un planteamiento renovado respecto a la formación. Es **labor de todos** la exigencia de mayores parámetros de calidad en el sector de la Restauración.

“... Si una persona se quiere tomar un pescaíto, en un sitio bueno, que te atiendan correctamente, se va a la otra costa o a Málaga, pero la verdad es que prefieren pagar menos, tomárselo aquí y conformarse con el servicio que reciben ...”CITA ENTREVISTADO

LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

El Real Decreto 797/1995 de 19 de mayo establece la Certificación de Profesionalidad, como forma de acreditación de los conocimientos adquiridos. Para obtener este certificado se establecen 2 vías: la formativa y la laboral. La expedición del citado certificado se efectuará por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o bien por el órgano competente de la Comunidad Autónoma que haya recibido el traspaso de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional.

En 'RESTAURACIÓN Y HOSTELERÍA' **existen 5 Certificados de Profesionalidad:**

- C.P. de la ocupación de Cocinero.
- C.P. de la ocupación de Gobernanta/e de Hotel.
- C.P. de la ocupación de Recepcionista de Hotel.
- C.P. de la ocupación de Camarero/a de Restaurante o Bar.
- C.P. de la ocupación de Camarero/a de Pisos.

El principal inconveniente a este respecto, es la **no exigencia** por parte de los empresarios del municipio, de estas certificaciones de profesionalidad – en algunos casos, incluso desconocimiento – con el consiguiente incumplimiento de las mismas.

Básicamente **tres razones impiden** a los empresarios de la hostelería **invertir en formación:**

1. La plantilla reducida que dificulta la posibilidad de rotación o turnos para ir a cursos.
2. La consideración de su plantilla como eventual (personal no fidelizado con la empresa y que en periodos de menos trabajo pueden cambiar de empleo).
3. Los gerentes carecen de una apreciación sobre la necesidad de formación en este sector y consideran en su fuero interno, que las tareas desempeñadas en la Hostelería no requieren preparación, por ser básicas y sencillas de desempeñar y que se adquieren con la experiencia.

A pesar de valorar como positiva una correcta atención al público y un desempeño profesional de las funciones de sus trabajadores no resuelven el conflicto interno de asumir que:

> formación => rentabilidad

EL PROYECTO CICERONE

Se trata de un **Observatorio virtual de la Formación Continua en la Hostelería** en España, que fue creado ante la necesidad de desarrollar unas medidas de control sobre la Formación Continua. En él participan el Fondo Social Europeo, FORCEM, UGT e IFES (Instituto de Formación y Estudios Sociales)

Este Proyecto se realiza en el marco del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y del Fondo Social Europeo y está incluido dentro de las Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación aprobado por la Fundación FORCEM desde el año 2000.

Sus conclusiones procuran una visión bastante negativa de la actitud de los empresarios de este sector. Aunque los resultados extraídos son de ámbito nacional, muchas de las pautas de actuación consideradas, coinciden con las observadas en el entramado empresarial del municipio de Vélez-Málaga.

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS

- Atención al público
- Calidad del servicio
- Inglés básico para hostelería
- Carné de manipulador de alimentos

Hay que seguir implementado la formación en **'Escuelas de Hostelería'**, fundamental para la cualificación profesional del sector, en nuestro municipio impartida en el Palacio del Marques de Valle Niza.

5.4 HOSPEDAJE Y ALOJAMIENTOS

La categoría o calidad de las infraestructuras de alojamiento del municipio es diferente según el tipo de hospedaje (camping, hostel, hotel). Este es un hecho esperado en cualquier entidad de población. En este sentido, en Vélez-Málaga, se está produciendo un incremento considerable de establecimiento de hoteles de calidad (40% más en los últimos 2 meses).

La **infraestructura de hospedaje** en el municipio de Vélez-Málaga en la actualidad es amplia y variada: 5 hostales, 10 hoteles, 4 pensiones, 1 apartahotel y 6 camping.

Las grandes cadenas hoteleras contratan estudios de mercado antes de establecerse en una zona. Se garantiza, de esta forma, que el riesgo sea mínimo. Además, muchos de sus clientes se pactan previamente desde el lugar de origen de los turistas, lo que se llama 'paquetes concertados'.

"... tenemos un convenio con ciertas agencias de viajes, que nos organizan paquetes turísticos con ciertos turistas extranjeros. Por lo tanto tenemos previsión de la ocupación, la nacionalidad de los huéspedes, etc. y nos adecuamos a ello ..." CITA ENTREVISTADO

Esto concede a las grandes cadenas hoteleras una ventaja competitiva en el sector hotelero. Pueden planificar, y así lo hacen, por ejemplo la contratación de personal cualificado en cierto idioma, si prevén necesitarlo en una determinada quincena.

Desde la gerencia de los hoteles no se percibe falta de personal cualificado, excepto en varios sectores (cocineros profesionales y camareros).

"... estoy buscando cocineros profesionales y no los encuentro, no me vale una mujer muy rápida y que confunda guisar con fregar los platos. Quiero profesionales, porque el precio de la comida exige calidad ..." CITA ENTREVISTADO

En cuanto al personal de recepción, aseguran no encontrar problemas para cubrir los puestos y en cualquier caso, acceden también al mercado laboral desde Málaga capital. No obstante, se observa la introducción de personal sin cualificación específica, de procedencia extranjera y que consigue el empleo por su dominio de otro idioma.

Un efecto esperado es el abismo existente entre las exigencias y niveles de profesionalización de los alojamientos hoteleros de cierta categoría y aquellos de inferior calidad (hostales, pensiones...). Lo que es menos justificable es el desconocimiento de ciertos parámetros, normativas existentes y, en definitiva, una exigencia de profesionalidad entre unas categorías y otras.

En algunos hoteles que poseen una categoría mínimamente inferior (una estrella menos) que otros, tan sólo cuentan con 1 empleado contratado (que suele ser familiar), desconocen la existencia de FORCEM, incluso que evitan la adopción de nuevos procedimientos y mecanismos de control de la calidad.

“... Eso es mi hermana la que lo hace, como ella lo haga me parece bien. Yo no sé limpiar y si ella dice que está bien así ... yo no reviso las habitaciones ...” CITA ENTREVISTADO

Se acusa, desde el sector, cierta dificultad a la hora de cualificar a determinados trabajadores dentro del organigrama de la empresa (es el caso de las camareras de piso y personal de mantenimiento).

Para la vigilancia y el control de calidad de los empleados, la empresa delega en una figura concreta. Este es el caso de las gobernantas, responsables de formar, asesorar y evaluar el trabajo de las camareras de piso en las grandes cadenas de hoteles. Esta también es una fórmula válida para la formación, pero, **¿se forman realmente las gobernantas?**

“... La gobernanta es la encargada de la formación de las camareras de piso. Es responsabilidad suya que no falten los productos de higiene o toallas en alguna habitación, que esté limpia y que el cliente esté satisfecho con el orden y el respeto a sus propiedades. A ella le interesa que su personal cumpla con el trabajo ...” CITA ENTREVISTADO

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS

- Ayudante de cocina
- Cocinero
- Camarero / Barman / Somelier
- Inglés para hostelería
- Carné de manipulador de alimentos

5.5 AGENCIAS DE VIAJE E INMOBILIARIAS

El **sector turístico es prioritario** en nuestro municipio, y por ende, las empresas de viajes y las inmobiliarias deberían suponer el principal exponente de calidad y profesionalidad de servicio. La oferta de inmobiliarias es extensa y cada día crece en una proporción casi peligrosa pero, esta desmesura del mercado deriva en falta de profesionalización y cualificación.

“... prácticamente cada día abre una inmobiliaria nueva en el municipio, creen que esto es fácil y se monta sólo para ganar dinero. Y no es así, hay que ofrecer calidad y cumplir con el cliente, y ser un profesional. Pero la vida pone a cada uno en su sitio ...”

CITA ENTREVISTADO

En el sector inmobiliario existen 2 problemas de fondo:

- ✓ La **dificultad** para encontrar **personas con ganas de trabajar**, con cierta responsabilidad y cualificación. Se esperan unos sueldos elevados, aún sin contar con cierta cualificación y no son conscientes del periodo obligatorio de adaptación (cuando se empieza por lo más básico hasta alcanzar cierta autonomía).
- ✓ Las **condiciones laborales propias** del sector, en la mayoría de las ocasiones, el contrato suele ser de media jornada, con el sueldo base mínimo más la comisión en función de las ventas.

Una de las principales quejas, emitidas por los responsables de las agencias inmobiliarias, pone de manifiesto que son muchas las personas que **trabajan** en este sector **sin una cualificación específica**, sin estar colegiados (como es el caso de los Agentes de la Propiedad Inmobiliaria).

“... En EEUU existe una diplomatura, Experto Técnico Inmobiliario, algo así también se está llevando a cabo desde la Universidad de La Rioja. Sería interesante que se propusiera algo así en zonas como la nuestra...”CITA ENTREVISTADO

Desde la gerencia o dirección, los responsables asumen las novedades o actualizaciones técnicas o legales a través de:

- Asociaciones (GIPE, API) que proporcionan información de interés del BOJA, BOP...
- Internet (Portales como 'www.comprarcasa.com')
- Profesionales pagados desde la empresa (Abogados, Economistas...).

En el sector de las **Agencias de Viajes** se observan 2 comportamientos opuestos:

- ✓ Por un lado encontramos aquellas **franquicias o grandes cadenas**, en las que los empleados suelen ser estudiantes de Turismo que comienzan su andadura profesional con un contrato en

prácticas; la empresa tiene un convenio con escuelas privadas y la propia facultad de Turismo y ofrece prácticas laborales a los estudiantes titulados.

La plantilla tiene garantizada una formación a priori y se constata la existencia de formación continua y de reciclaje durante el empleo. Esta formación está centralizada desde la oficina central a nivel provincial o de comunidad autónoma.

- ✓ Aquellas **agencias de turismo** que no pertenecen a una red de ámbito nacional. En éstas, los empleados aprenden de su inmediato superior que, a su vez, se ha formado con la experiencia en el puesto de trabajo, incluso el conocimiento de programas informáticos específicos de uso imprescindible ('Sistema AMADEUS' para agencias de viaje).

"... Sólo existe una academia en el municipio que imparte el curso para el manejo del 'Programa AMADEUS' y es carísimo. Por tanto, las personas van aprendiendo con ayuda de algún compañero de trabajo con más experiencia..." CITA ENTREVISTADO

En contadas ocasiones, la plantilla accede a cursos ofertados por RENFE, para la expedición y reserva de billetes. Pero la generalidad es que, hasta la fecha, no se realiza formación continua complementaria al bagaje personal del trabajador (que suele reducirse al dominio de Inglés o Alemán).

Existen otras fórmulas o alternativas a la formación presencial para el caso de los agentes de viajes o para aquellos que lo quieran ser, como es el caso de la **formación on line** que oferta '**SAVIA AMADEUS**'. Una vez registrado el interesado tendrá un nombre de usuario y un password que le serán necesarios para matricularse. Finalizada la matriculación el alumno podrá acceder de forma inmediata a la primera clase.

Esta alternativa ofrece diferentes cursos como el 'Programa completo Sistema AMADEUS', 'Reservas aéreas', Reservas de coches', 'Reserva de hoteles' o 'Curso de Tarifas aéreas y emisión de billetes'.

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS	
	▪ Programa AMADEUS
	▪ Alemán
	▪ Informática; manejo de Office
	▪ Inglés Comercial

5.6 EMPRESAS DE TRANSPORTE

Dentro del sector de transporte por carretera, se ha prestado especial interés al **transporte de mercancías** tanto nacional como internacional. En la muestra de esta Investigación se estudian los casos concretos de 3 grandes empresas (de distinta personalidad jurídica).

En este mercado profesional se ha sentido, de forma especialmente positiva, la **introducción de las nuevas tecnologías**. Internet ha sido una herramienta que ha facilitado el trabajo y eliminado barreras de tiempo y espacio entre los distintos interlocutores (agencias de transportes, transportistas, clientes...).

“...el ordenador y, sobre todo, Internet nos ha ayudado mucho. Hay páginas especiales para los transportistas (portales específicos), donde coinciden los que quieren transportar algo y los que tienen el camión adecuado para hacerlo. Las empresas y los particulares se ponen de acuerdo sin necesidad de hacer 15 llamadas de teléfono, ha ahorrado mucho tiempo a todos ...” CITA ENTREVISTADO

La demanda reiterada hace referencia a la **escasa infraestructura** para este subsector. La inexistencia de muelles de carga y descarga, con espacio suficiente para la maniobra y aparcamiento de grandes trailers, almacenaje de mercancías en pabellones refrigerados y, en fin, una serie de medidas que pudieran facilitar el trabajo de estas empresas (COTRAVELMA, ALMUSEBAS, TUDESUR...)

Se señala la existencia de dificultades para la contratación debido a la **carencia de personal especializado** (técnicos de tráfico) y de otros cargos como los conductores de camiones que, debido a otras razones, son difíciles de encontrar.

Existe un desajuste entre el nivel educativo (formación reglada y no reglada) y el requerido para el desempeño del puesto de trabajo. Una **baja cualificación** que se hace más notable en los talleres y conductores, seguidas de la dirección y en menor medida en el personal de administración de la empresa.

En cargos concretos como la ‘Logística’ o ‘Tráfico’ que son cargos determinantes dentro del sector, la queja mayoritaria es sobre la **ausencia de una formación reglada** o especializada dentro de la enseñanza.

“...este trabajo no se estudia en ninguna universidad, se aprende con el día a día, y así se enseña también... Otra cosa es que conozcas ciertas leyes, códigos de circulación, tipos de camiones y tonelajes...” CITA ENTREVISTADO

El transporte de mercancías, en definitiva, es un mercado de trabajo limitado al ámbito de las relaciones personales. Entre ellos aprenden, se intercambian información y se produce mucha movilidad laboral en el sector (los camioneros). Pero hay muchos cargos dentro del organigrama de las empresas (incluso gerentes y altos cargos) que ya no quieren incorporarse al tren de las nuevas tecnologías.

“...yo ya soy muy mayor para aprender lo de los ordenadores, para eso está la gente joven. Y tampoco estoy ahora para ir a clases, cuando salgo de aquí, me voy con los nietos...” CITA ENTREVISTADO

El transporte por carretera también **ofrece empleos no cualificados**, categorías laborales accesibles a todas aquellas personas que quieran encontrar con urgencia un puesto de trabajo (los camioneros). Encontrar trabajo como conductor de camión, podría parecer sencillo y no se exige al individuo una cualificación especial (permiso de conducir apropiado). Sin embargo, las condiciones especialmente duras para el trabajador – largas jornadas, lejanía del hogar, incertidumbre del destino y horarios – inducen a gran parte de la población a huir del sector.

El transporte por carretera cuenta con escasa fidelidad; **empleo poco estable**. El perfil de estos trabajadores es similar, personas con un bajo nivel de instrucción que en muchas ocasiones, y sobre todo en etapas alcistas como la que se vive ahora, cambian a otros sectores, como el de la construcción.

“...no es que no haya personal, pero los jóvenes que entran en el sector lo hacen porque van a ganar unos 1.200 euros al mes, están bien incentivados, con las vacaciones pagadas, pero en cuanto cotizan 6 meses o 1 año, se van al paro y buscan otra cosa. Porque se quieren casar y este empleo es muy duro ...”CITA ENTREVISTADO

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS

- Mercancías peligrosas
- Inglés nivel básico

Las autoescuelas contemplan la oferta mayoritaria de formación tanto para **conductor de autobuses** (pasajeros) como **permisos de conducción especial** (camión de gran tonelaje, mercancías peligrosas...)

5.7 REPARACIONES

En este capítulo se ha estudiado el sector de las reparaciones tanto de equipos audiovisuales, de maquinaria de oficina y de pequeños electrodomésticos (no está incluido lo relativo a automoción) del municipio de Vélez-Málaga.

- ✓ Los profesionales se cualifican por la vía de la **Formación reglada** (Formación Profesional) y los técnicos responsables se encuentran bien cualificados, con titulaciones superiores (Diplomaturas, Licenciaturas o Formación Profesional de 2º grado).
- ✓ Suele tratarse de pequeños negocios, en los que **el gerente es, a su vez, el técnico** y para los que la contratación de 'personal de apoyo' se realiza en momentos puntuales.
- ✓ Este sector se actualiza mediante fórmulas específicas de **autoformación** (Páginas específicas de Internet, Proveedores de las distintas marcas ...).
- ✓ Para estos trabajadores el **reciclaje es fundamental**.

En esta línea, es donde mayores quejas surgen, debido básicamente a la falta de recursos para este tipo de formación de reciclaje. Según la opinión mayoritaria los avances y cambios en este sector son constantes.

“... es nuestro problema conocer la nueva generación de electrodomésticos, los nuevos sistemas de imagen y sonido... Nadie nos obliga a conocerlos, pero si no sabes no trabajas. Es muy difícil contar con formación en este sentido, porque sólo los distribuidores oficiales tienen ciertas facilidades por parte de la marca” CITA ENTREVISTADO

Es difícil emplearse en este tipo de empresas ya que, con los negocios que ya están establecidos, el mercado está cubierto y como se ha comentado anteriormente, se sustentan con la mano de obra del técnico gerente y, a lo sumo, un ayudante. La única alternativa es darse de alta como trabajador autónomo y abrirse un hueco en el mercado.

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS

- Formación Profesional
- Manejo avanzado de Internet

La demanda principal de los profesionales del sector es de formación intensiva sobre **'Internet avanzado'** para conocer bien el funcionamiento de la Web para la autoformación y el reciclaje.

5.8 BANCA. SEGUROS Y GESTORÍAS-ASESORIAS

Tanto las entidades financieras como el sector de los Seguros, mantienen un **comportamiento similar** respecto a la formación de sus empleados. En ambos colectivos existe una formación continua, más o menos intensa según el cargo. Esta visión constituye el fundamento de una empresa competitiva y sólida.

Si el personal de ambos sectores no realizara formación de forma constante, técnicas de venta, captación de clientes o simplemente actualización de programas informáticos, la competencia aprovecharía esta renuncia para cubrir mayor cuota de mercado.

En determinados bancos la inversión en formación del personal es incluso mayor que la realizada en publicidad.

“ ... Es muy evidente cuando una empresa se queda estancada en el pasado, sin renovarse, con comerciales añejos y técnicas trasnochadas. Ahora se busca vitalidad, dinamismo, el mejor servicio es una excelente atención y no la publicidad que se haga. No es obligatorio que sean jóvenes, siempre la experiencia es un grado ...” CITA ENTREVISTADO

Son empresas muy receptivas en lo que a formación se refiere, ésta **suele estar diseñada desde la central**, proporcionando pautas comunes en todas sus delegaciones a nivel nacional. Son convocatorias voluntarias pero, y esto es lo fundamental, que suelen ser muy **beneficiosas para los empleados** de manera que éstos son conscientes del valor añadido que suponen.

Han logrado el propósito de concienciación, el objetivo que debería tener todo negocio; transmitir a su personal que el esfuerzo de formación revierte, en el corto o medio plazo, en beneficios directos tanto para ellos como para la empresa. Y la retribución no siempre ha de ser económica, la posibilidad de ascenso, el reconocimiento, la mejora del clima social, un cliente mejor atendido, la confianza en uno mismo y en los demás... son factores sobradamente significativos como valor añadido.

“ ... Mis empleados saben que, con el tiempo, todos tienen posibilidad de ascender, aquí los rangos son muy claros pero la escalada es posible ...” CITA ENTREVISTADO

En el caso de las **asesorías o gestorías**, el comportamiento se basa en pautas individuales de auto formación. Son profesionales que actualizan sus conocimientos de forma autodidacta. Los canales de información utilizados para actualizarse suelen ser BOP, BOJA, Revistas especializadas (suscripciones hasta ahora en papel, que se recibirán en breve 'vía Internet').

Ellos mismo son asesores de otras empresas y ejercen de formadores en lo relativo a prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene en el trabajo.

El problema fundamental que argumentan estos profesionales (sobre todo los asesores), es la existencia de cierto **intrusismo** en el sector, de personas no cualificadas que desarrollan sus funciones de manera solapada. Incluso se establecen en locales, bajo el amparo de algún titular diplomado o licenciado y ejercen como si de profesionales se tratara. Aseguran que el cliente no valora la cualificación profesional sino el precio del servicio.

“ ... Pero si nosotros nos hemos ofrecido en Triana o Trapiche para hacer la declaración de la renta y te dicen, sin ninguna vergüenza, ¡no, si aquí nos la hace el hijo de la dueña del quiosco, y muy barato! ...” CITA ENTREVISTADO

En este sector la tabla sobre los cursos más demandados se pondrá a modo ilustrativo, para ofrecer un conocimiento de aquello que se está llevando a cabo en materia de formación. Pero, como se ha dicho anteriormente, todas las categorías profesionales dentro del sector realizan cursos de formación de manera interna, a través del departamento de Recursos Humanos de la central.

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS

- Atención al cliente, técnicas de gestión comercial
- Idiomas (inglés)
- Gestión de salarios y seguros sociales
- Dirección administrativa y financiera

Las entidades financieras cuentan con planes formativos internos diseñados desde la Central.

5.9 LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

Los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE) se constituyen en aquellas actividades que dan respuesta a necesidades sociales y que generan puestos de trabajo. Los supuestos que sustentan los NYE se centran en la identificación y prospección de 'nuevas necesidades' de la población que han de interpretarse con un carácter más sociológico que exclusivamente económico. A este respecto se encuentran obstáculos de diferente naturaleza¹²:

- ✓ Existe una **dificultad**, por parte de estas necesidades insatisfechas (tanto si son individuales como si son colectivas), **para expresarse** y por tanto para propiciar un encuentro entre la oferta y la demanda.
- ✓ Existe una lucha interna entre los principios filosóficos y los de rentabilidad/competitividad. Los NYE **no** representan mercados de **rentabilidad económica** comparables a los mercados especulativos.
- ✓ Se hace necesaria una intervención desde la Administración Pública. Esta intervención ha de centrarse en la eliminación de la **economía sumergida** para la consolidación de estos mercados (cuidado a los niños, atención a la tercera edad, asistencia a colectivos con riesgo de exclusión social...)
- ✓ **Dificultad de financiación** de los NYE. Existe una exclusión de la financiación a sectores de alto valor social añadido.

En el caso que nos ocupa se han considerado diferentes sectores; el **cuidado a niños** (guarderías y centros de ocio infantil), **medios de comunicación** locales (prensa escrita y radio), atención a la **tercera edad** (residencias de ancianos) o **servicios especiales a empresas** (informática, seguridad y contratas de limpieza).

¹² Economía social, Nuevos Yacimientos de Empleo y Desarrollo Local. XABIDE

En este sector se hace necesario un programa de formación específico que facilite la inserción laboral y asegure la continuidad en el empleo. Tanto potenciar aquellas medidas que se están llevando a cabo en la actualidad, como implementar otras nuevas.

- ✓ Sensibilizar a los estudiantes que han finalizado la formación reglada sobre la posibilidad de crear su propia empresa.
- ✓ Proporcionar asesoramiento para la constitución de la empresa y facilitar la obtención de ayudas para la puesta en marcha de la actividad.
- ✓ Proporcionar formación alternada con una experiencia de prácticas en empresas a los recién titulados.
- ✓ Ofrecer formación en temas de necesaria implantación en todas las empresas, como calidad, seguridad laboral, etc.
- ✓ Ofertar becas en nuevas tecnologías.
- ✓ Convocar Jornadas y Seminarios (intensivos y en un horario adecuado)

Sin embargo, el **problema fundamental** que arrastra este sector es el de la **economía sumergida**. Es verdad que existen empleos que se ofertan desde la empresa privada, pero aún son muchos aquellos que se constituyen en actividades individuales; trabajo sin declarar y sin asegurar. Lo que más perjudica a estas actividades, de las que es complejo obtener una cuantificación precisa, es que, precisamente su condición ilegal, supone un freno a la localización y la formación de este colectivo.

Una de las explicaciones que se ofrecen, desde las propias empresas, es la falta de concienciación de las personas que trabajan en sectores como el 'cuidado a los niños', 'atención a los mayores' o la 'limpieza doméstica'.

El marco legal que ampara muchos de estos sectores está poco atendido y ofrece una consideración tan negativa (convenios salariales muy bajos con retenciones fiscales en los parámetros normales) que motiva la fuga de estos colectivos a economías sumergidas.

5.9.1 SERVICIOS INFORMÁTICOS A EMPRESAS / PARTICULARES

Antes de comenzar, citamos unos datos interesantes en cuanto a la tecnología de la información y la comunicación (TIC) en Andalucía, como reflexión respecto al grado de acercamiento de la informática a los hogares de nuestro municipio.

- ✓ **Andalucía** es la 5ª Comunidad Autónoma de 17 mejor valorada en cuanto al grado de implantación en la nueva sociedad de la información.
- ✓ Existen 543.237 **hogares con PC**.
- ✓ Es la 3ª Comunidad Autónoma en cuanto al uso de **PC en las empresas**.
- ✓ Existen 48.500 **especialistas en Tecnologías de la Información** y la Comunicación (TIC) en Andalucía, sólo superada por Madrid y Barcelona.
- ✓ En **Vélez-Málaga**, el 16% de la población posee Internet en su casa, aunque su uso está básicamente dirigido al ocio y entretenimiento.

Se han analizado en este sector 2 puntos de vista complementarios que son imprescindibles en la comprensión del fenómeno de la informática: los **servicios informáticos a las empresas** y la **formación informática a la población** activa en general (tanto ocupada como desempleada). En ambos casos la problemática es distinta y las necesidades varían en función de causas concretas.

La cualificación profesional en el área de la Informática (Diplomado, Licenciado o Técnico de Formación Profesional) puede concretarse en 2 ramas diferentes; **software y hardware** y cada una contempla un interesante hueco de mercado.

Asumiendo una visión global, ante tan amplia oferta y diversidad de opciones, se han realizado una serie de entrevistas en profundidad a diferentes empresas del sector en Vélez-Málaga y se obtienen las siguientes conclusiones.

La **formación continua** de los profesionales de la informática se realiza de forma **autodidacta** (vía Internet, Manuales...) y su reciclaje es imprescindible.

La tendencia actual en las empresas es la de prescindir del informático contratado en plantilla y contratar a una **empresa externa de servicios informáticos**. Este servicio resulta más rentable por diversas razones:

- ✓ **No** requiere tener **en nómina** a un informático.
- ✓ Te garantiza el servicio continuo, asumiendo el **posible reemplazo** del profesional (sin la preocupación de bajas médicas, ausencias personales...).
- ✓ Posibilita el tener un técnico **especialista en cualquier área** informática (hardware, software, redes locales, gestión de sistemas...).
- ✓ Al contratar con una empresa de servicios, se obtiene el estudio previo de las necesidades específicas de cada negocio y departamento de la empresa, implantación de un sistema específico y además, mantenimiento de equipos (incluido el recambio de piezas) y sistemas.

“ ... lógicamente pagas el servicio, pero compensa, porque ellos se encargan de resolver el problema y de plantearte nuevas alternativas y son muy eficientes ...” CITA ENTREVISTADO

Otra alternativa utilizada, principalmente en comercio y almacenes, es la de los **usuarios** de un conjunto integrado de servicios (como QUERRY). **Software exclusivos para empresas** que ofrecen el compromiso de desarrollar, implantar y atender el software que necesitan las PYME's para una adecuada gestión tanto informática como administrativa (Impresos de IVA, Gestión comercial, Gestión global de empresas, Nóminas y Seguros, Herramientas para la generación de catálogos de artículos por Internet, Teletienda y telepedidos). Ofrecen, además, asistencia técnica permanente 'on line' a los usuarios, prescindiendo así de la labor del gestor/asesor y de los servicios informáticos a empresas.

La informática avanza a una velocidad tal, que es fácil quedarse atrás en el tren de las últimas tendencias. Este es un **factor bastante desmotivador** para la población que intenta acercarse al uso y profesionalización en este sector. Hay que transmitir a la población que siempre se está a tiempo de empezar a utilizar la informática en beneficio de uno mismo.

Esta **permanente evolución** de la informática, también afecta al profesional, ya que cualquier acercamiento en materia de profesionalización para la búsqueda de un empleo resulta compleja. Genera una competitividad, en ocasiones, hostil.

“ ... La creación y diseño de páginas web tuvo su auge hace varios años, ahora no interesa formarse en esto, porque el mercado está saturado, es preferible ser técnico en hardware, por ejemplo, que está más demandado ...” CITA ENTREVISTADO

En lo que respecta a la **población general**, la cualificación profesional en informática se reduce, en realidad, al manejo básico de determinados programas de Office (Word, WordPerfect) como procesador de textos y, en menor medida, aquellos específicos en tratamiento de bases de datos u hojas de cálculo (Access, Excel, Dbase...).

“ ... Estudiar informática siempre está de moda, aunque cada vez más se convierte en una actitud individualista (aprenden por obligación una vez incorporados al puesto de trabajo)...” CITA ENTREVISTADO

Es necesario un apoyo en materia de **formación básica** para las empresas. Un primer acercamiento al mundo del ordenador, es un logro que se valorará especialmente en este municipio y que generará importantes beneficios en empresarios y directivos. Es fundamental **no generalizar** y entender las necesidades específicas de cada empresa.

El primer mensaje que debe transmitirse a los empresarios, es el conocimiento de los beneficios reales y palpables de la informática. Eliminar el **miedo a lo desconocido** que siempre es un freno al avance y desarrollo de las sociedades.

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS

- Ofimática en general; aplicaciones de Office (Word Perfect, Word, Excel, Access...)
- Introducción a la informática; el equipo y el uso de redes locales en las empresas.
- Internet y Correo electrónico (configuración de cuentas)
- Autocad
- Instalación y mantenimiento de Redes Locales

5.9.2 SERVICIOS DE SEGURIDAD A EMPRESAS / PARTICULARES

Se produce una paradoja dentro del sector de la seguridad. Cada vez es más elevado el porcentaje de empresas y particulares que hacen uso de este tipo de servicios y llama la atención que el personal contratado es muy reducido ('Vigilantes de seguridad', 'Técnico instalador de sistemas de seguridad' y 'Personal Administrativo') con una media de 5 personas por empresa/municipio¹³.

Este tipo de empresas es eficaz con una **infraestructura adecuada** aún contando con menos personal. La infraestructura se apoya en el uso de la **tecnología avanzada** (circuitos de vigilancia vía Internet).

“ ... Gracias a Internet se nos abren nuevas y mejores fórmulas para la vigilancia. Antes, se instalaban cámaras de grabación con cintas de vídeo y había cierto anacronismo entre lo que veías y lo que estaba ocurriendo en ese instante. Ahora se instalan las ‘webcam’ y tienes pinchado en directo cada punto de vigilancia, con lo que ganas en seguridad y tiempo y ahorras en material...” CITA ENTREVISTADO

Los avances tecnológicos reducen, en este sentido, los costes de personal, procurando una visión algo negativa de las nuevas tecnologías de la comunicación (TIC), pero al mismo tiempo ofrecen nuevas posibilidades de empleos cualificados, **potenciando** el desarrollo de nuevas **salidas profesionales** (Técnicos instaladores; circuitos de seguridad, electricista de edificios, Ingeniero Industrial).

“ ... de todas formas siempre se van a necesitar vigilantes de seguridad para determinados puestos de trabajo. Aunque es cierto que este número se reduce gracias a Internet y la instalación de las cámaras ...” CITA ENTREVISTADO

También se produce, de forma frecuente, la contratación temporal de personal sin ninguna cualificación o capacitación formal en este sector. Las empresas de construcción, aunque no sólo ellas, contratan a 'vigilantes nocturnos' que hacen guardias a pie de obra para vigilar el posible hurto de materiales o accesos incontrolados. Suele tratarse de varones jóvenes (entre 20 y 35 años), con bajo nivel de instrucción y dificultad de acceso a otros empleos.

¹³ La misma empresa puede tener oficinas en otros municipio, en la presente Investigación, el cálculo se ha realizado para las oficinas instaladas en Vélez-Málaga.

En cuanto a la oferta de empleo, es una profesión que, en los últimos tiempos está **solicitada tanto por hombres como por mujeres** de entre 20 y 30 años. Aunque en determinadas categorías profesionales continua existiendo ciertas preferencias sexistas (atención telefónica de avisos, personal administrativo...) a favor de la mujer.

En el caso de los **vigilantes de seguridad** no existe predominio de sexo a la hora de la contratación y **suele exigirse la titulación específica** para acceder al empleo, aunque en algunos casos la empresa es flexible y permite simultanear la formación – Curso de Vigilante de Seguridad – una vez incorporado al puesto de trabajo. Este hecho se produce ante la dificultad de encontrar, en el municipio, personas con la formación requerida.

Pero la categoría de '**Vigilante Guardia Jurado**' superior en calificación y que concede derecho a la tenencia de arma de fuego, es imprescindible para determinados puestos de trabajo de alto riesgo (custodia de dinero desde y hasta el banco, portes de documentos de gran valor) y no hay en el municipio personal formado a este respecto. Estas categorías están cubiertas por empresas con sede social fuera de Vélez-Málaga, como Prosegur.

La oferta formativa para los vigilantes de seguridad es **adecuada**, y es una especialidad convocada con frecuencia desde la Formación Profesional Ocupacional, bien desde la Junta de Andalucía o desde otras entidades u organismos.

A pesar de ser un nicho de mercado que aún **ofrece garantías de contratación**, el trabajo no goza de muy buenas consideraciones entre la población desocupada, debido fundamentalmente a la rotación e inestabilidad de los horarios y turnos de trabajo.

“ ... está muy bien pagado y se suelen planificarse turnos de 8 horas, mañana, tarde y noche que se van rotando. Pero la gente joven no quiere trabajar de noche ni los festivos y, si pueden, evitan este trabajo...” CITA ENTREVISTADO

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS

- Vigilante de seguridad
- Vigilante Guardia Jurado
- Inglés nivel básico

5.9.3 EL CUIDADO DE LOS NIÑOS: GUARDERÍAS Y CENTROS INFANTILES

Estas actividades representan un claro ejemplo de las fugas hacia la economía sumergida. Sin embargo existe una enorme falta de profesionalidad que impide la normalización y fácil acceso a la contratación de un responsable para esta función. Es sabido por todos, lo difícil que resulta encontrar una cuidadora infantil profesional, no existen empresas dedicadas a proporcionar ese servicio (a pesar de **su interesante hueco de mercado**) que en otros países está plenamente desarrollado, como es el caso de EEUU.

Pero ¿quién es responsable, en última instancia, de que esto ocurra?. En realidad todos y cada uno de los que aceptamos la situación actual, sin exigir un trabajo profesional y sin ofrecer contrato y seguridad social al trabajador. Ahí empieza **la justificación de la prescindibilidad o innecesariedad de cualificación**.

El análisis del sector de las guarderías es más concluyente aún. La titulación de 'Cuidadora infantil' o Jardín de Infancia' no es un requisito para la contratación en algunas empresas del municipio. No existe obligación, ni siquiera consideración de valor añadido, por parte de los empresarios. En algunos casos, incluso se argumenta en defensa de otros aspectos durante la selección de personal.

“...Las madres son las que mandan, si consideran que la cuidadora no es cariñosa con los niños o no les besa y tal, ya no les gusta. Pero nunca preguntan si es titulada o si tiene formación específica en Jardín de Infancia...” CITA ENTREVISTADO

Por qué la sociedad no concibe un médico cariñoso y afectivo, aunque no sea profesional y, por el contrario sí transigimos con una 'canguro' adorable y sin cualificación. Por qué la consideración económica prevalece en este sector frente a lo que viene ocurriendo en otros, como la Sanidad Privada, servicio para el que, nuestra sociedad, no muestra recelo ni escatima en gastos.

“... Si ya es caro contratar a una niñera de la calle, piensa que si fuera un servicio profesional de una empresa, pagarías mucho más y no compensa trabajar para pagar a la niñera. Para eso me quedo en la casa al cuidado de los niños...” CITA ENTREVISTADO

Es necesario potenciar y **difundir** el significado e **importancia de las ludotecas** y los beneficios que procuran. Este municipio cuenta con excelentes antecedentes en esta área, para la que se ha hecho una labor ímproba, poniendo en marcha y potenciando un servicio gratuito de ludotecas. Un esfuerzo de información imprescindible y un acercamiento a un servicio desconocido para gran parte de la población.

No obstante, aún queda buena parte del camino por recorrer y es necesaria una importante **LABOR DE CONCIENCIACIÓN**; transmitir que este servicio a los menores es muy provechoso para la sociedad y garantiza el enriquecimiento de una estructura económica muy necesaria en Vélez-Málaga:

- ✓ Creación de nuevas empresas (ludotecas municipales y de carácter privado)
- ✓ Incorporación de la mujer al mercado laboral, facilitando la estancia controlada de los niños en un área didáctica y recreo.
- ✓ Socialización y aprendizaje práctico de los niños.
- ✓ Creación de puestos de trabajo. Eliminada buena parte de la economía sumergida.
- ✓ Profesionalización del sector, garantizando el cumplimiento de cierta cualificación en dicho colectivo.

“... En los pueblos no se lleva a los niños a estos sitios – ludotecas – no hay necesidad porque se suelen quedar con los abuelos o con una hermana, que es más económico, bueno es gratis...” CITA ENTREVISTADO

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS

- Cualquier formación multidisciplinar que se produzca en jornadas intensivas y en horario de tarde.
- Alimentación especial
- Psicomotricidad
- Estimulación infantil
- Retrasos del lenguaje
- Música e instrumentos musicales

El reclamo para estos cursos consiste en no limitar mucho el contenido de los mismos y garantizar que se va a proporcionar una visión muy amplia y rica de contenidos.

5.9.4 LAS CONTRATAS DE LIMPIEZA

Al igual que ocurre en el servicio de cuidado infantil, la limpieza tanto a particulares como a empresas, representa un claro ejemplo de las fugas hacia la economía sumergida. Y este hecho dificulta el cómputo real de este colectivo en el mercado laboral.

Un elevado número de personas que trabajan en este sector pertenecen a colectivos de difícil inserción laboral que, en muchos casos, arrastran serios problemas personales y que carecen de una formación o nivel de instrucción elemental.

Los empresarios del sector coinciden en que las contratistas de limpieza se nutren de personas con un perfil predominante; mayoritariamente mujeres, cada vez más jóvenes, que padecen graves conflictos familiares, bajo nivel de rentas y una creencia férrea hacia ciertas políticas estatales de seguridad subsidiaria (derecho a pagas, subsidios, beneficios y exenciones fiscales, ayudas económicas diversas...)

“... por alguna extraña razón, la mayoría de estas mujeres provienen de familias muy humildes que tienen problemas en casa (hijos drogadictos, que les roban, mucho paro) y con muy bajo nivel cultural, ...” CITA ENTREVISTADO

Todo esto revierte en una dificultad para formar, cualificar y motivar la profesionalización del sector de limpiezas. Pero la sociedad, no obstante, hace un uso cada vez mayor de este tipo de servicios y este incremento de la demanda necesita estar apoyado por una oferta amplia y de calidad.

“... Parece que la sociedad va encaminada a contratar una empresa para la limpieza, tanto oficinas, comunidades de vecinos e incluso particulares, y no sólo contrata la Administración Pública (infraestructura viaria, edificios, parques y jardines) y las grandes empresas, como ocurría antes ...” CITA ENTREVISTADO

La principal demanda de los empresarios hace referencia a la ausencia de formación sobre **materiales y productos de limpieza**, su correcto uso y aplicación y la combinación entre ellos. Encuentran dificultad para acceder a cursos específicos relativos a estas cuestiones, que no han de ser muy restrictivas. En cuanto a la mejor fórmula, solicitan jornadas intensivas (1 o 2 días) en horario de tarde preferentemente.

El sector profesional de las contratistas de limpieza se actualiza por la vía de las ferias y congresos y ofrece diferentes niveles de información en función de las necesidades propias de cada empresario.

“... Depende de los clientes que tengas, buscas unos proveedores u otros. Cuando trabajas en mayor medida con Comunidades de Vecinos, no es necesario ver lo último en maquinaria mediana o grande, sencillamente porque ese tipo de carro no cabe en los portales, igual que en los colegios, que con las escaleras y sin ascensor la limpieza es totalmente manual ...” CITA ENTREVISTADO

Para aquellas empresas que trabajan más para grandes infraestructuras (hospitales, hoteles, limpieza urbana, parques y jardines...) la necesidad de conocer, comprar, utilizar y mantener cierto equipamiento grande y herramientas de automoción es fundamental; pulidoras a motor, motocarros de limpieza, camiones para la recogida de la basura ...

En estos casos, el mismo **proveedor hace la función de formador**. Se encarga de explicar el funcionamiento a un responsable o encargado y, posteriormente, éste formará al resto de la plantilla.

Aún así, los empresarios están satisfechos con este sistema de comunicación-información entre proveedor y cliente. Entre ellos existe un vínculo de intereses que se mantiene gracias a un inevitable proceso económico de interdependencia.

“... A la casa que me vende el material y los productos de limpieza le interesa mandarme folletos y tenerme informado (él mismo me explica el funcionamiento de cierta maquinaria), porque sino me puedo ir con otro proveedor...” CITA ENTREVISTADO

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS

- Materiales de limpieza de nueva generación
- Utilización y combinación de productos de limpieza.
- Toxicidad y peligros de los productos químicos

El reclamo para estos cursos consiste en no limitar mucho el contenido de los cursos, sino en garantizar que se va a proporcionar una visión muy rica de contenidos. Cualquier formación multidisciplinar que se produzca en jornadas intensivas y en horario de tarde.

5.9.5 MEDIOS DE COMUNICACIÓN LOCALES

El periodismo como tal (en cualquiera de sus facetas), es una profesión que cuenta con una preparación académica reglada y que no sólo es universitaria. Academias especiales para la formación práctica y avanzada en televisión, radio y prensa escrita y un innumerable abanico de certificaciones y cursos cualifican profesionalmente a este colectivo.

No obstante, con la creación y masificación de los mass media en las sociedad actual, se ha producido un efecto negativo en el sector. **El objetivo de informar pasa al segundo plano y prevalece el de vender.** La principal repercusión la padecen los profesionales cualificados que, se ven desplazados por una intensa competencia (personas ajenas a la formación académica oficial y que trabajan en el ámbito periodístico por diversas razones).

Y la principal **razón es económica.** Cualquier variable que logre incrementar o generar un mayor nivel de ventas es válida y está calladamente aceptada por los empresarios del sector y por la sociedad.

Si, para vender más, es necesario que el locutor, presentador o moderador de un programa sea un **famoso** (cualquiera que haya sido el origen de su fama), el directivo coloca al frente del medio de comunicación a un famoso, aunque carezca de cualificación para realizar profesionalmente su trabajo.

“...La principal motivación de los empresarios de medios locales, es vender y vender más que la competencia. Además lo que se vende es publicidad...” CITA ENTREVISTADO

En el caso de los medios locales, la lucha es aún más descarnada. La participación y colaboración de figuras relevantes en el ámbito local es inmensa, generando una menor representación de periodistas que de personal ajeno.

Otra consideración negativa es la colaboración que se produce en estos medios locales de becarios y estudiantes en prácticas que con un salario muy inferior trabajan en varios medios simultáneamente (prensa, radio y televisión). Copando así el sector, que se nutre de las mismas personas.

“...La verdad es que, como cobran unos 180 €,., con un solo trabajo no tienen para vivir y están colaborando en 2 y 3 sitios a la vez..”CITA ENTREVISTADO

Para los propios gerentes o directores de medios locales, este hecho resulta cotidiano. Creen, y no dejan de tener cierta razón, que ellos no pueden acceder a periodistas de prestigio o cierta relevancia social por el coste económico que ello supondría.

“...Un profesional cualificado y con experiencia, está trabajando para otro medio mayor, y no le va a interesar dejar El SUR por venirse a un periódico local..” CITA ENTREVISTADO

El principal problema que esta situación genera **no es la falta de cualificación** técnica, ya que gracias a la andadura profesional de este colectivo, llevan muchos años haciendo su trabajo y lo desempeñan correctamente. El **problema surge en el reciclaje**, la **actualización** de técnicas y equipos que no son fáciles de asumir desde el propio medio.

Los profesionales del sector han de estar continuamente formados y su reciclaje profesional es tan imprescindible como costoso de encontrar. **No existe una oferta formativa** cercana **para** estos profesionales que tienen que **asumir las nuevas tecnologías**, que se procuran fórmulas alternativas fuera del municipio e incluso de la provincia para acudir a estos cursos y jornadas.

“...en radio se ha pasado en pocos años de la tecnología analógica a la digital y todo lo que sabías deja de tener sentido, la mesa de mezclas se cambia por programas específicos de ordenador...” CITA ENTREVISTADO

Es un **sector** laboral y profesional **imprescindible** en una ciudad como Vélez-Málaga, del que todos hacemos uso y formamos parte y es necesario que se ofrezca un servicio de calidad. Cualquier apoyo en materia de ‘Tecnología de la información y la comunicación’ (TIC) de la que se ha hablado en capítulos anteriores, se constituye en objetivo prioritario de cualquier política social y de fomento de empleo.

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS

- Periodismo digital
- Locutor de radio y televisión.
- Técnicas del buen comunicador, hablar en público.
- Diseño gráfico asistido por ordenador
- Maquetación en prensa (Quark XPress)

5.9.6 RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD

En Vélez-Málaga existe un reducido volumen de residencias de este tipo, aunque existe un proyecto de nueva creación previsto. Esta situación es un efecto que puede ser reflejo de varias causas:

- ✓ Quizá debido a la propia **mentalidad de la población** (entienden que los hijos han de hacerse cargo de sus mayores) y no termina de estar bien visto internar a los abuelos en una residencia.
- ✓ O por **los propios usuarios** más o menos activos, la población de la tercera edad que acude a los centros de nuestro municipio tiene un perfil muy concreto (con una media de edad de 85 años, enfermos físicos o con Alzheimer).

“...El perfil de mayores residentes aquí es determinante. Buscan paz, tranquilidad y descanso y yo no les puedo ofrecer fiestas, animadores socioculturales y visitas turísticas, porque se enfadan de verdad ...” CITA ENTREVISTADO

Las residencias geriátricas o para la tercera edad, al igual que sucede en el resto de sectores, cuentan con diferentes cargos dentro del organigrama de la propia empresa. En función del grado de cualificación de cada categoría, se realiza una mayor exigencia de formación, tanto a priori como formación continua.

El **personal cualificado, que procede de titulaciones del área sanitaria**, sí muestra una cierta inquietud por la formación continua y reciclaje. El empresario además suele ofrecer determinados cursos al personal contratado. Los auxiliares de geriatría como los auxiliares de clínica tienen acceso a planes formativos diversos.

Sin embargo, para el personal de limpieza y la cocina no se suelen tomar medidas en cuanto a reciclaje, cursos de adaptación, jornadas sobre seguridad e higiene en el trabajo ...

En estos empleos es el gerente el supervisor directo de los trabajadores, implementándose una formación vertical (del inmediato superior o compañero veterano).

“...Yo misma me reúno con todos una vez al mes para ver qué tal están las cosas, si tienen sugerencias o cuestiones que plantearme. Pero yo sé muy bien cómo trabaja cada uno y les voy moldeando hasta que realizan su trabajo como debe hacerse...” CITA ENTREVISTADO

Es un sector en el que muchas personas se preparan académicamente, en el que se quiere trabajar, pero al que muy pocos tienen acceso, ya que el trato tan cercano a la vejez, las enfermedades y cierto desánimo espiritual afecta negativamente a los trabajadores del sector.

Por alguna razón es un empleo predominantemente femenino, pero al que se va incorporando, en determinados puestos, el hombre.

“...Lo difícil no es encontrar personal cualificado que los hay a patadas, sino jóvenes que tengan un respecto por los mayores, una especial comprensión, espíritu alegre y gran capacidad de aguante con ellos...” CITA ENTREVISTADO

Muchos de los profesionales que prestan sus servicios en residencias para mayores, lo hacen de forma autónoma. Ofrecen un trabajo profesional que se paga por el propio residente, ya que en la mayoría de las ocasiones no interesa de forma global a todos los huéspedes de la residencia.

“...El fisioterapeuta habla con los que quieren este servicio y queda con ellos un día de la semana a una misma hora. Entre ellos negocian el precio ...” CITA ENTREVISTADO

Socialmente, la incorporación de la mujer al mundo laboral, ha beneficiado la consideración y uso de este tipo de servicios. Es un cambio que favorece a la mujer y garantiza una sociedad que avanza. Y este comportamiento muestra una relación directa con el aún elevado porcentaje de amas de casa de nuestro municipio.

LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS

- Cualquier **formación multidisciplinar** que se produzca en jornadas intensivas y en horario de tarde.
- Alimentación especial
- Masaje terapéutico
- Psicomotricidad
- Estimulación del lenguaje, memorias y técnicas de retención
- Interacción entre alimentación y medicamentos

Al igual que ocurre en el sector de las guarderías, el factor motivador en la asistencia a estos cursos consiste en no limitar mucho el contenido de los mismos, sino en garantizar que se va a proporcionar una visión muy rica de materias.

5.10 AUTOMOCION

En las empresas pequeñas **no existe interés en el reciclaje** teórico práctico, pero esto ocurre en cualquier sector productivo. Éste reciclaje se entiende, indudablemente, como una obligación para poder mejorar personal y empresarialmente. No obstante, en el mundo de la automoción, aquellas marcas que cuentan con mayor número de plantilla, poseen Planes Formativos específicos y un especial interés por la cualificación de los empleados (Renault, Peugeot, Wolkswagen...).

La competencia en el sector es enorme, y la formación e investigación en diseños novedosos es constante (diseño e ingeniería se producen en esferas más elevadas). Pero de cara al empleo en el municipio, se han estudiado determinadas categorías profesionales que generan un elevado número de puestos de trabajo en Vélez-Málaga.

En cualquiera de las empresas entrevistadas, las tecnologías más demandadas son aquellas que hacen referencia al 'estudio y diagnosis de los sistemas de gestión electrónica' y la especialidad de 'chapa y pintura', ésta última con una **importante demanda de personal cualificado**.

La formación que dan las marcas a su red de postventa es, con diferencia, la mejor. Pero, lógicamente, no se extiende al estudio de otras marcas, por lo que para poder atender el notable parque de vehículos existente, los servicios oficiales deben recurrir a terceros.

Encuentran **dificultad a la hora de contratar** personal que cumpla con el perfil profesional. Sin embargo, esto no se debe tanto a la falta de cualificación sino a una carencia en la población joven de actitud responsable en el empleo (cuestión que ha sido denunciada desde otros muchos sectores).

Los encuestados valoran positivamente los esfuerzos que se realizan desde la Administración Pública, y aconsejan la introducción por parte de ésta, de fórmulas para facilitar el 'contrato en prácticas' de aprendices de Chapa y Pintura en sus talleres (evidentemente mediante fórmulas que garanticen el interés económico de los talleres).

Se constata una **implantación casi total del ordenador como una herramienta más**, siendo el acceso a Internet una asignatura pendiente, aún, en el sector del automóvil. Sólo la atención esmerada y la cualificación del personal logran mejoras competitivas entre las distintas marcas.

Existen muchos pequeños talleres donde la formación y reciclaje de sus empleados es prácticamente nula. Siendo ésta un zona de gran turismo, que además cuenta con un parque notable de empresas de automoción, debería considerarse una ventaja competitiva la posibilidad de ofrecer un trato esmerado al cliente, el dominio del inglés o alemán y la garantía de un servicio de calidad.



LOS CURSOS MÁS SOLICITADOS

- Sistemas de gestión electrónica del automóvil
- Carrocería y pintura
- Diagnóstico del automóvil

5.11 LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Actualmente, Andalucía cuenta con una estructura propia de gestión de la política medioambiental en el seno de la **Administración Autonómica**. Según el Plan de Medioambiente de Andalucía (1995-2000), se reconoce que 'las actividades productivas vinculadas al Medioambiente tienen un importante valor estratégico y posibilitan el fomento de actividades generadoras de empleo y renta de aquellas comarcas con mayores deficiencias estructurales'.

En Andalucía, y de manera más notable en Vélez-Málaga, son muy **pocas** las **empresas medioambientales** y la mayoría **están vinculada a la** Consejería de Medio Ambiente y la **Administración Local**. La Consejería de Medioambiente tiene, a su vez, participación mayoritaria en la Empresa de Gestión Medioambiental EGMASA. El resto de empresas de este sector están vinculadas a la Administración Pública en sus funciones de recogida de residuos, saneamiento de aguas (INIMA, URBASER) o de formación y concienciación de la población (Centro Iris).

En materia de medioambiente, nuestro municipio está realizando una importante labor y cuenta con diferentes proyectos; Aula Medioambiental, Voluntariado Medioambiental junto con AMACVA, el proyecto 'La Apuesta' de buenas prácticas medioambientales y el Programa 'Ciudad 21'. Es un sector en crecimiento en el que aún existen pocas PYMES's, pero para el que se prevé un fuerte aumento.

TENDENCIAS Y ACCIONES concretas

- ✓ **Investigación:** enorme potencial en torno a las fuentes de energía renovables: energías alternativas como la eólica, solar, biofuel. Mantenimiento de la diversidad biológica
- ✓ **Medioambiente urbano:** abastecimiento de aguas potables, saneamiento de aguas residuales, desalación y aprovechamiento de agua, gestión de residuos, contaminación atmosférica y acústica...
- ✓ **Situación Forestal:** protección de los suelos, potenciar la función social y recreativa de los bosques, en un entorno tan cercano como es la Sierra Tejeda y Almijara.
- ✓ **Planificación sobre el Agua:** situaciones periódicas de sequía climatológica con escasez de agua (queda mucho por hacer sobre suministro, potabilización y depuración de agua).
- ✓ **Educación ambiental:** educación y formación para concienciar a empresarios y ciudadanos en defensa de un modelo de desarrollo sostenible e implantación de medidas correctoras.
- ✓ **Actividades económicas de las empresas:** el cumplimiento de la normativa existente se constituye en la base de la calidad empresarial.
- ✓ **Prevención de catástrofes ambientales:** incendios, desertización, inundaciones
- ✓ **Ecoturismo;** delimitación de las fronteras entre el sector Turístico y Medioambiente

EMPRESAS pertenecientes al sector:

- ✓ Caza, Captura de animales y repoblación cinegética
- ✓ Selvicultura
- ✓ Reciclaje
- ✓ Captación, depuración y distribución de agua



- ✓ Actividades de Saneamiento Público
- ✓ Laboratorios; análisis y medición de parámetros ambientales
- ✓ Consultorías, ingeniería y auditorías
- ✓ Educación ambiental, ***aquellas empresas que se dedican al fomento del conocimiento en materia medioambiental***

ESPECIALIDADES FORMATIVAS

A pesar de la amplia oferta formativa relativa a medioambiente, las posibilidades reales de acceso al mercado laboral se encuentran, por el momento, muy limitadas al espacio de la empresa pública. El objetivo fundamental a medio plazo se centraría en la creación y potenciación de **iniciativas empresariales privadas** en materia de formación, gestión e información sobre gestión de residuos urbanos e industriales.

<p>PRINCIPALES ESPECIALIDADES FORMATIVAS EXISTENTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analista de Aguas Residuales Urbanas e Industriales ▪ Analista de Suelos ▪ Analista de Residuos Sólidos Urbanos ▪ Operario de Equipos de tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos ▪ Técnico Auxiliar de Residuos Sólidos Urbanos ▪ Análisis Químico Tóxicos Orgánicos ▪ Experto en plantas de depuración de aguas (residuales y blancas) ▪ Op. Planta Incineración Residuos Sólidos Urbanos ▪ Educador ambiental ▪ Montador de redes urbanas de Abastecimientos de Aguas ▪ Analista de ruidos y vibraciones
<p>ESPECIALIDADES FORMATIVAS DE NUEVA O RECIENTE CREACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistemas de gestión medioambiental ▪ Legislación Medioambiental ▪ Auditoría Medioambiental ▪ Técnicas ambientales en la Industria ▪ Sistemas de Información Geográfica



6. CONCLUSIONES

6. PRINCIPALES CONCLUSIONES (I)

- | | |
|---|--|
| 1. La Formación mal entendida | Hay que considerar a la empresa como un espacio de permanente cambio y transformación y vender la formación como si de un producto de tratase.
En Vélez-Málaga, el volumen de plantilla extremadamente reducido del entramado empresarial, unido a la ausencia, aún, de grandes marcas que hagan peligrar el monopolio de algunas empresas instaladas en el municipio desde hace décadas, impide esta visión dinámica de negocio. La clave se puede decir que es LA CONCIENCIACION . |
| 2. Formación relacionada con actividades turísticas | Necesidad de personal en empresas multiservicios de mantenimiento general (electricidad, fontanería, jardines, pintura, albañilería). Este tipo de empresas no busca un profesional de cada materia sino ' personal de mantenimiento global '. Previsión de un fuerte crecimiento del sector hotelero y residencial. |
| 3. El nivel formativo depende del grado del grado de exigencia de la sociedad. | Es responsabilidad de todos, empresarios, clientes, consumidores, compradores y usuarios, exigir ciertos parámetros de calidad en los productos y servicios recibidos. Factor favorecedor de la formación continua será el incremento de la competencia que ya se vislumbra (grandes cadenas que parten de una cualificación continua de su personal). |
| 4. Peligrosa dependencia del gerente del negocio | El reducido tamaño de las empresas permite el desequilibrio entre formación reglada y capacitación en un puesto de trabajo. Por tanto existe una gran dependencia del nivel de profesionalización del propio empresario. |
| 5. Escasa Formación Continua en las PYME's | La Formación Continua no ha llegado de forma suficiente a las pequeñas empresas y hay que potenciarla más. Un gran porcentaje de empresas ' no se preocupan directamente ' por la formación, y solo aquellas de mayor plantilla poseen Planes de Formación. |
| 6. Formación, primero para el empresario | El empresario ejerce una función común a la del resto de empleados – además de la gerencial – y tiene las mismas necesidades formativas que el resto, las materias principales; informática, recursos humanos, dirección integral y diseño de planes formativos. |

6. PRINCIPALES CONCLUSIONES (II)

- | | |
|--|--|
| <p>7. Notable desconocimiento de FORCEM</p> | <p>Hay que difundir de manera más efectiva la existencia y posibilidad de acceso a la Formación Continua dentro de cada sector.</p> <p>El desconocimiento funcional de FORCEM para la mayoría de las empresas (básicamente las que no tienen o cuentan con escasa plantilla) es notable.</p> |
| <p>8. Premiar la CALIDAD</p> | <p>Hay que lograr que la formación repercuta en la profesionalización de cada sector e incida en la promoción profesional de sus empleados. Por tanto, es imprescindible aleccionar a los empresarios de la importancia de la calidad de sus productos y servicios.</p> |
| <p>9. Incentivar las actividades de apoyo al OCIO y TIEMPO LIBRE</p> | <p>Desde la mayoría de los sectores analizados, se reivindica una mayor oferta de servicios en aquellas actividades relacionadas con el uso y disfrute del tiempo libre. El ocio, el turismo rural y de aventura, el deporte y actividades de riesgo son huecos de mercado en la zona.</p> |
| <p>10. La Informática continua siendo la formación más solicitada y la más necesaria.</p> | <p>Tanto desde la oferta como desde la demanda, la informática (al menos, la utilización básica del ordenador) y aquellos programas de uso diario (Ofimática de gestión) son los más solicitados en materia de formación.</p> <p>Necesario apoyo en materia de formación básica para los empresarios. Un primer acercamiento al mundo del ordenador, es un logro que se valorará especialmente en este municipio y que generará importantes beneficios en empresarios y directivos. Es fundamental no generalizar y entender las necesidades específicas de cada empresa.</p> |
| <p>11. La Atención al Público, pilar de la calidad empresarial</p> | <p>Debido al reducido tamaño de las empresas (en cuanto a volumen de plantilla), la mayoría de los trabajadores tienen un contacto directo con el cliente. Eso justifica la mayor demanda de técnicas de Atención al Público, servicio postventa...</p> |

6. PRINCIPALES CONCLUSIONES (III)

12. La formación en idiomas, la más desatendida	Los idiomas continúan siendo materia pendiente para la mayoría de las empresas del municipio. Sólo aquellas que han sabido adaptarse a las exigencias del cliente, gozan de mayor competitividad.
13. Formación en el Centro de trabajo	Una fórmula implantada en otras ciudades y que gozaría de buena acogida es la posibilidad de ofertar formación teórico - práctica en el puesto de trabajo. El formador se compromete a acudir a las empresas solicitantes en una hora determinada ciertos días a la semana (Inglés, Ofimática, Prevención de Riesgos laborales...)
14. La Prevención de Riesgos laborales en el vagón de cola	No son pocas las empresas que no se han incorporado aún al tren de la Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad e Higiene en el Trabajo. A pesar de que la oferta de estos cursos es amplia por parte de las empresas que se dedican a ello.
15. El empresario no suele comprometer a los empleados a la Formación Continua	En última instancia, debería ser el empresario el responsable de fomentar la Formación Continua en el empleo. Las exigencias de adaptación al puesto y los conocimientos previos del empleado suelen estar desajustados y el mayor interesado en corregir esta situación es el propietario de la empresa.
16. La Formación fuera del horario laboral	A pesar de su escasa penetración, la formación de los trabajadores se suele realizar fuera de las horas de trabajo y así se prefiere por la mayoría de los empleadores.
17. La Formación mejor presencial	Es indiscutible el papel del formador, en lo que a Formación laboral se refiere, tanto por su labor de motivación, de adaptación de las materias al trabajo real como por la retroalimentación inmediata a la formación. Por tanto, formación presencial frente a la Formación a distancia.
18. Intensiva y breve	La formación para el empleo ha de ser intensiva, que cubra materias amplias mejor que específicas, y de escasa prolongación en el tiempo, preferentemente de varias semanas (1 o 2 meses a lo sumo).

6. PRINCIPALES CONCLUSIONES (IV)

19. Banca, Seguros y grandes marcas de Automóviles los que más formación realizan	Los sectores de la Banca, Seguros y las principales marcas de Automóviles, cuentan con Planes Formativos e implementan medidas para facilitar la asistencia de sus empleados a los diferentes cursos. En ellos repercute mediante posibilidad de promocionarse internamente y confiere a las empresas una imagen de calidad y confianza.
20. La segunda Modernización de Andalucía	Aunque ya se ha producido una primera modernización institucional y material en nuestra sociedad (Estado de bienestar, universalización de ciertos servicios públicos, infraestructuras...) existen aún aspectos intrínsecos que frenan el desarrollo y la completa modernización de Andalucía (ciertas actitudes, valores y estrategias de actuación individual). Este es el reto político y social al que nos enfrentamos y lo que se ha venido a llamar, el proceso de Segunda Modernización de Andalucía.
21. La gestión medioambiental un interesante hueco de mercado	Son muy pocas las empresas dedicadas a este sector y aquellas que están establecidas pertenecen a la Administración Pública (gestión de residuos urbanos, saneamiento de aguas, planta de transferencia...) Amplio hueco de mercado en materia de Medioambiente para una comarca de serranía y costera como la Axarquía.



ANEXO CUESTIONARIOS

LA CONSTRUCCIÓN

CUESTIONARIO CONSTRUCCIÓN			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un empleado de la construcción actualmente, para trabajar en una empresa?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de la construcción algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿ Conoce dentro del sector, las novedades y actualizaciones que se producen tanto de equipos como técnicas?
P.3	¿ Propone la empresa a los empleados cursar formación sobre técnicas de actualización, innovaciones, últimos materiales ...?	P.3a	¿Considera necesario o de interés para la empresa algún tipo de formación?
P.4	¿Y se realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera interesante la formación continua en la construcción?	P.6a	<i>EN CASO AFIRMATIVO:</i> ¿Especifique materias y ocupaciones concretas?
P.7	¿Considera que existe algún oficio específico en materia de construcción que tenga más demanda que otro?	P.7a	<i>EN CASO AFIRMATIVO:</i> ¿Cuál o cuales? ¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con ese perfil profesional?
P.8	¿En que oficio/profesión concreta está el futuro de la construcción?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.





Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN LA CONSTRUCCIÓN	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=	1	2	3	4	5=Fundamental
Interpretación de planos/Cálculo de superficies y cubitaciones	0	1	2	3	4	5
Movimientos de tierra; Excavaciones	0	1	2	3	4	5
Suelo, rocas y terraplenes. Mejora y refuerzo del terreno	0	1	2	3	4	5
Técnica del hormigón armado	0	1	2	3	4	5
Herramientas y materiales de construcción	0	1	2	3	4	5
Obras de albañilería en general	0	1	2	3	4	5
La madera y la carpintería	0	1	2	3	4	5
Construcciones metálicas. Tablas de cálculo	0	1	2	3	4	5
Cerrajerías, desagües, aislamientos: protección contra humedad	0	1	2	3	4	5
Calefacción y agua caliente	0	1	2	3	4	5
Gas y Electricidad: acometidas y distribuciones	0	1	2	3	4	5
Ascensores y montacargas	0	1	2	3	4	5
Colocación de cocinas y cuartos de baño	0	1	2	3	4	5
Riesgos ligados a las condiciones de seguridad	0	1	2	3	4	5
Riesgos ligados al medioambiente del trabajo	0	1	2	3	4	5
La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral	0	1	2	3	4	5
Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual	0	1	2	3	4	5
Planes de emergencia y evacuación	0	1	2	3	4	5
Coordinador de seguridad y salud para obras e instalaciones	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5

EL COMERCIO MAYORISTA Y DETALLISTA

CUESTIONARIO SECTOR COMERCIO			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un empleado del comercio actualmente, para trabajar en una empresa?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿Considera necesario para el sector, las nuevas tecnologías e innovaciones que se producen tanto en equipos como técnicas?
P.3	¿ Propone la empresa a los empleados cursar formación sobre técnicas de ventas, informática, contabilidad, idiomas...?	P.3a	¿Considera necesario o de interés para el negocio algún tipo de formación?
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograría mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿Cree usted que realizando un buen curso de vendedor, un trabajador del comercio lograría mayores ventas ?	P.7a	EN CASO AFIRMATIVO: ¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con ese perfil profesional?
P.8	¿En que oficio, profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.



Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN EL SECTOR COMERCIO	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=	1	2	3	4	5=Fundamental
Gestión empresarial de PYMES	0	1	2	3	4	5
Cajero / Cajera	0	1	2	3	4	5
Escaparatista	0	1	2	3	4	5
Empaquetador para regalo	0	1	2	3	4	5
Vendedor/a del comercio al detalle	0	1	2	3	4	5



Encargado/a de Establecimiento comercial	0	1	2	3	4	5
Director/a de Personal y Recursos Humanos	0	1	2	3	4	5
Vendedor/a autoventas. Comercial	0	1	2	3	4	5
Diseñador/a y Vendedor/a de muebles de cocina	0	1	2	3	4	5
Aplicaciones informáticas de gestión	0	1	2	3	4	5
Técnico comercial en Informática	0	1	2	3	4	5
Alemán técnicas de gestión comercial	0	1	2	3	4	5
Ingles técnicas de gestión comercial	0	1	2	3	4	5
Francés técnicas de gestión comercial	0	1	2	3	4	5
Alemán venta y atención al público	0	1	2	3	4	5
Ingles venta y atención al público	0	1	2	3	4	5
Francés venta y atención al público	0	1	2	3	4	5
Publicidad, Promoción y Ventas	0	1	2	3	4	5
Empaquetado para regalos	0	1	2	3	4	5
Gestión medioambiental y de Recursos ecológicos	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5



RESTAURACIÓN

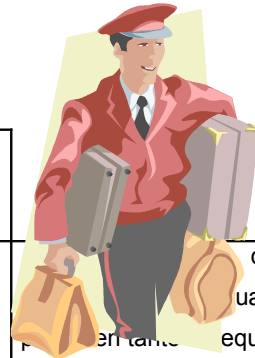
CUESTIONARIO RESTAURACIÓN			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un empleado del sector de la restauración, para trabajar en una empresa?	P.1a	¿Qué opina del carnet de MANIPULADOR DE ALIMENTOS ?. ¿Quién lo certifica? ¿Dónde?
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿Cómo se asumen, dentro del sector, las novedades y actualizaciones que se producen tanto de equipos como técnicas?
P.3	¿ Propone la empresa a los empleados cursar formación sobre, camarero, ayudante cocina, cocinero, maitre...?	P.3a	¿Considera necesario o de interés para el negocio algún tipo de formación?
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?	P.5a	¿Que oferta formativa existe actualmente en el sector?
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograrían mejoras competitivas en la empresa, lograría mayor clientela el negocio ?	P.6a	¿Cuáles serían las mejores condiciones de horario para que los trabajadores pudieran realizar cursos referentes a hostelería / restauración?
P.7	¿En que oficio , profesión o negocio cree usted que está el futuro ?. Demandas profesionales actuales.	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.

Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN LA RESTAURACIÓN	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=	Ninguna				
	5=Fundamental					
Gestión empresarial de PYMES en Hostelería	0	1	2	3	4	5
Atención al cliente / Calidad del servicio	0	1	2	3	4	5
Barman / Somelier	0	1	2	3	4	5
Cocinero	0	1	2	3	4	5
Ayudante de cocina	0	1	2	3	4	5
Director/a de Personal y Recursos Humanos	0	1	2	3	4	5
Encargado/a de Establecimiento comercial	0	1	2	3	4	5
Manipulador de alimentos	0	1	2	3	4	5
Planificación y control de aspectos económicos y financieros	0	1	2	3	4	5
Trámites y procesos para la administración del personal	0	1	2	3	4	5
Alemán Bar / Restaurante	0	1	2	3	4	5
Ingles Bar / Restaurante	0	1	2	3	4	5
Francés Bar / Restaurante	0	1	2	3	4	5
Conocimiento y aplicación de normativa medioambiental en su actividad (reciclaje de residuos, ahorro energía)	0	1	2	3	4	5
Conocer y utilizar nuevas tecnologías en la restauración	0	1	2	3	4	5
Planificar y preparar menús: eventos, ofertas especiales, buffet	0	1	2	3	4	5
Optimización de las compras del establecimiento; rotación, almacenamiento	0	1	2	3	4	5
Realizar encuestas para conocer el nivel de satisfacción	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5

HOSPEDAJE

CUESTIONARIO HOSPEDAJE			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un trabajador de este sector, para trabajar en una empresa actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿... dentro del sector, las actualizaciones que se realizan en talleres o equipos como técnicas?
P.3	¿Considera necesario o de interés para este tipo de negocios algún tipo de formación?	P.3a	¿Cómo debería planificarse la formación para que fuera viable para la empresa?. Horario, duración, lugar...
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograría mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿Son especialmente exigentes los clientes de esta zona, en cuanto a la demanda de calidad en el servicio ofrecido?	P.7a	EN CASO AFIRMATIVO: ¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con ese perfil profesional?
P.8	¿En que oficio , profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.

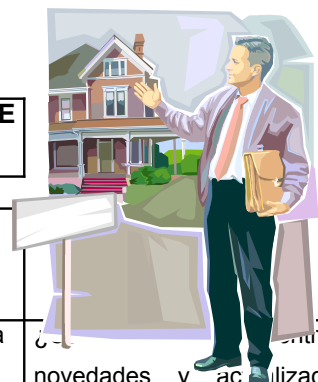


Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN EL SECTOR HOSPEDAJE	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=	Ninguna				
	5=Fundamental					
Aux. actividades de alojamientos hoteleros	0	1	2	3	4	5
Ayudante de cocina	0	1	2	3	4	5
Cocinero	0	1	2	3	4	5
Barman / Somelier	0	1	2	3	4	5
Camarera de pisos	0	1	2	3	4	5
Lavandera, Planchadora, Lencera	0	1	2	3	4	5
Subgobernanta , Gobernanta	0	1	2	3	4	5
Recepcionista. Conserje de hotel	0	1	2	3	4	5
Animador turístico de hoteles	0	1	2	3	4	5
Jefe de Rango	0	1	2	3	4	5
Manipulador de alimentos	0	1	2	3	4	5
Gerencia de PYME's en Hostelería	0	1	2	3	4	5
Gestión Informática. Recepción	0	1	2	3	4	5
Marketing turístico	0	1	2	3	4	5
Decoración ornamental. Floral	0	1	2	3	4	5
Medioambiente. Prevención de Riesgos Laborales	0	1	2	3	4	5
Atención al cliente. Calidad del servicio	0	1	2	3	4	5
Mantenimiento de instalaciones	0	1	2	3	4	5
Ingles (Bar, Restaurante Hostelería)	0	1	2	3	4	5
Alemán (Bar, Restaurante Hostelería)	0	1	2	3	4	5
Francés (Bar, Restaurante Hostelería)	0	1	2	3	4	5
Alemán turístico	0	1	2	3	4	5
Francés turístico	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5

AGENCIAS DE VIAJE / INMOBILIARIAS

CUESTIONARIO AGENCIAS DE VIAJE/INMOBILIARIAS		DE	
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un trabajador de este sector, para trabajar en una empresa actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿Cambia el entorno del sector, las novedades y actualizaciones que se producen tanto de equipos como técnicas?
P.3	¿ Propone la empresa a los empleados cursar formación sobre técnicas de ventas, informática aplicada, idiomas...?	P.3a	¿Considera necesario o de interés para el negocio algún tipo de formación?
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograría mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con el perfil profesional?		
P.8	¿En que oficio , profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.

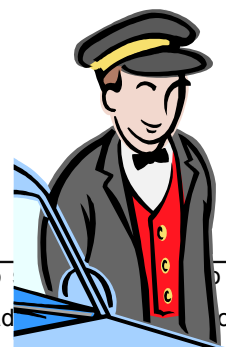


Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS AGENCIAS DE VIAJES E INMOBILIARIAS	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=	1	2	3	4	5=Fundamental
Aplicaciones informáticas de gestión	0	1	2	3	4	5
Agente de viajes	0	1	2	3	4	5

Ingles atención al cliente. Técnicas de gestión comercial	0	1	2	3	4	5
Alemán atención al cliente. Técnicas de gestión comercial	0	1	2	3	4	5
Francés atención al cliente. Técnicas de gestión comercial	0	1	2	3	4	5
Promotor de ventas / Gestión de ventas	0	1	2	3	4	5
Vendedor inmobiliario	0	1	2	3	4	5
Nuevas formas de turismo (ecoturismo, turismo rural)	0	1	2	3	4	5
Urbanismo y mercado inmobiliario	0	1	2	3	4	5
Marketing Internacional	0	1	2	3	4	5
Gestión empresarial de PYME's	0	1	2	3	4	5
Publicidad y promoción de ventas	0	1	2	3	4	5
Uso de Internet y correo electrónico	0	1	2	3	4	5
Capacidad de iniciativa y resolución de problemas	0	1	2	3	4	5
Destinos turísticos; geografía y patrimonio histórico, artístico y natural	0	1	2	3	4	5
Guía de turismo	0	1	2	3	4	5
Monitor de actividades de Ocio y Tiempo libre	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5

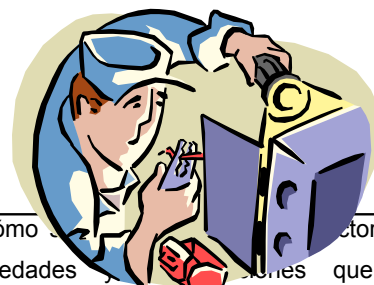
TRANSPORTES



CUESTIONARIO TRANSPORTES			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un trabajador de este sector, para trabajar en una empresa actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿Cómo evoluciona el sector, las novedades tecnológicas que se producen tanto de vehículos como de equipamiento?
P.3	¿Cree que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograría mejoras competitivas en la empresa?		
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con el perfil profesional necesario para este oficio?	P.6a	Se ha producido una introducción de la mujer en el sector . ¿Cómo considera este cambio?. Percepción de la sociedad.
P.7	¿Cree usted que cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.		
P.8	¿En que oficio , profesión o negocio cree usted que está el futuro ?		

REPARACIONES

CUESTIONARIO REPARACIONES			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un trabajador de este sector, para trabajar en una empresa actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿Cómo se producen las novedades y innovaciones que se producen tanto de equipos como técnicas?
P.3	¿Considera necesario o de interés para el negocio la formación externa de los empleados y la dirección?		
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4ª	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograrían mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con el perfil profesional que requiere el sector?		
P.8	¿En que oficio , profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.



Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN EL SECTOR REPARACIONES	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=	1	2	3	4	5=Fundamental
Equipos electrónicos de consumo	0	1	2	3	4	5
Equipos e instalaciones electrotécnicas	0	1	2	3	4	5
Montaje y mantenimiento de instalaciones de Frío, Climatización y Calor	0	1	2	3	4	5
Mecánica industrial básica	0	1	2	3	4	5
Montador de maquinaria	0	1	2	3	4	5



Autómatas programables	0	1	2	3	4	5
Técnico de lavadoras	0	1	2	3	4	5
Técnico de lavavajillas	0	1	2	3	4	5
Electricista industrial	0	1	2	3	4	5
Prevención de Riesgos laborales	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5

BANCOS / EMPRESAS DE SEGUROS

CUESTIONARIO BANCOS / EMPRESAS DE SEGUROS			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un trabajador de este sector, para trabajar en una empresa actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿En el sector, las novedades y actualizaciones que se producen tanto de equipos como técnicas?
P.3	¿ Propone la empresa a los empleados cursar formación sobre técnicas de ventas, informática, contabilidad, idiomas...?	P.3a	¿Considera necesario o de interés para el negocio algún tipo de formación?
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograrían mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con este perfil profesional?		
P.8	¿En que oficio , profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.



Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN BANCOS/EMPRESAS DE SEGUROS	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=					Ninguna
	5=Fundamental					
Aplicaciones informáticas de gestión	0	1	2	3	4	5
Alemán atención al cliente. Técnicas de gestión comercial	0	1	2	3	4	5
Inglés atención al cliente. Técnicas de gestión comercial	0	1	2	3	4	5
Francés atención al cliente. Técnicas de gestión comercial	0	1	2	3	4	5
Administración y Gestión de empresas	0	1	2	3	4	5
Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5
Contabilidad y Finanzas	0	1	2	3	4	5
Relaciones humanas y Trabajo en equipo	0	1	2	3	4	5
Gestión de Recursos Humanos	0	1	2	3	4	5
Gestión empresarial de PYME's	0	1	2	3	4	5
Capacidad de iniciativa y resolución de problemas	0	1	2	3	4	5
Publicidad y promoción de paquetes financieros	0	1	2	3	4	5
Uso de Internet y correo electrónico	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5

ASESORÍAS Y GESTORÍAS

CUESTIONARIO ASESORÍAS Y GESTORÍAS			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un trabajador de este sector, para trabajar en una empresa actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿Cómo percibe el sector, las novedades que se producen en temas como técnicas ?
P.3	¿ Propone la empresa a los empleados cursar formación sobre informática, contabilidad, idiomas...?	P.3a	¿Considera necesario o de interés para el negocio algún tipo de formación?
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograrían mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿ Resulta difícil encontrar personas que cumplan con ese perfil profesional?		
P.8	¿En que oficio , profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.



Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN SERVICIOS A EMPRESAS. ASESORÍAS Y GESTORÍAS	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=	1	2	3	4	5=Fundamental
Asesoría laboral	0	1	2	3	4	5
Asesoría Fiscal	0	1	2	3	4	5
Dirección comercial y marketing	0	1	2	3	4	5
Dirección administrativa y financiera	0	1	2	3	4	5
Inglés, atención al público	0	1	2	3	4	5
Francés, atención al público	0	1	2	3	4	5
Alemán, atención al público	0	1	2	3	4	5
Investigación de mercado.	0	1	2	3	4	5
Experto en gestión de salarios y seguros sociales	0	1	2	3	4	5
Prevención de Riesgos laborales	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5

INFORMÁTICA

CUESTIONARIO INFORMÁTICA			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	Bajo su punto de vista ¿Qué perfiles profesionales son más demandados en el sector de la informática actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿Y, dentro del sector, las necesidades y actualizaciones que se producen tanto de equipos como técnicas?
P.3	¿Considera necesario o de interés para el negocio algún tipo de formación de adaptación, actualización...?		
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación constante tanto de empleados como de los empresarios lograrían mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con ese perfil profesional?		
P.8	¿En que oficio , profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.



Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN SERVICIOS A EMPRESAS. INFORMÁTICA PARA EMPLEADOS / DIRECCIÓN	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=					Ninguna
	5=Fundamental					
Iniciación a la red de Internet	0	1	2	3	4	5
Lenguajes de programación	0	1	2	3	4	5
Diseños de páginas WEB	0	1	2	3	4	5
Instalación Sistemas operativos para redes locales	0	1	2	3	4	5
Mantenimiento de redes locales	0	1	2	3	4	5
Ofimática	0	1	2	3	4	5
Aplicaciones informáticas de gestión	0	1	2	3	4	5
Programas de retoque digital y escaneado de imágenes	0	1	2	3	4	5
Diseño gráfico por ordenador	0	1	2	3	4	5
Técnico de sistemas microinformáticos	0	1	2	3	4	5
Programador de aplicaciones de redes de Internet	0	1	2	3	4	5
Reparación de Ordenadores	0	1	2	3	4	5
Prevención de Riesgos laborales	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5

ESPECIALIDADES INFORMÁTICAS MÁS DEMANDADAS	DEMANDA					
	0=					Ninguna
	5=Mucha					
Ofimática en general	0	1	2	3	4	5
Iniciación a la red de Internet	0	1	2	3	4	5
Uso de Correo Electrónico	0	1	2	3	4	5
Word	0	1	2	3	4	5
Excel	0	1	2	3	4	5
Power Point	0	1	2	3	4	5
Lenguajes de Programación (JAVA ...)	0	1	2	3	4	5
Otros 1 (espec.)	0	1	2	3	4	5

LIMPIEZAS

CUESTIONARIO LIMPIEZAS			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un trabajador de este sector, para trabajar en una empresa actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿Cómo evoluciona el sector, las novedades que se producen tanto de materiales como de métodos de trabajo?
P.3	¿Considera necesario o de interés para el negocio este tipo de formación?		
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograrían mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con este perfil profesional?		
P.8	¿En que oficio , profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.



SEGURIDAD

CUESTIONARIO SEGURIDAD			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un trabajador de este sector, para trabajar en una empresa actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿Cómo perciben del sector, las novedades introducen tanto de herramientas como de métodos de trabajo?
P.3	¿Considera necesario o de interés para el negocio este tipo de formación?		
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograrían mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con este perfil profesional?		
P.8	¿En que oficio , profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.





Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN SERVICIOS A EMPRESAS. SEGURIDAD	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=					Ninguna
	5=Fundamental					
Vigilante de seguridad	0	1	2	3	4	5
Manejo de armas	0	1	2	3	4	5
Defensa personal	0	1	2	3	4	5
Artes marciales	0	1	2	3	4	5
Licencia de armas	0	1	2	3	4	5
Normativa sobre armas y actuaciones	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5
Otros 1 (espec.)	0	1	2	3	4	5
Otros 2 (espec.)	0	1	2	3	4	5

GUARDERÍAS

CUESTIONARIO GUARDERÍAS			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un trabajador de este sector, para trabajar en una empresa actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿Cómo percibe el sector, las novedades o innovaciones que se producen tanto de herramientas, metodología y técnicas ?
P.3	¿ Propone la empresa a los empleados cursar formación sobre informática, idiomas o algún curso de actualización?	P.3a	¿Considera necesario o de interés para el negocio este tipo de formación?
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograrían mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿Cree usted que realizando un buen curso de vendedor, un trabajador del comercio lograría mayores ventas ?	P.7a	EN CASO AFIRMATIVO: ¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con ese perfil profesional?
P.8	¿En que oficio, profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.



Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN GUARDERÍAS	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=					Ninguna
	5=Fundamental					
Educador infantil	0	1	2	3	4	5
Técnico en activación de la motivación	0	1	2	3	4	5
Tratamiento del trastorno en la conducta infantil	0	1	2	3	4	5
Valoración y Programación de dietas	0	1	2	3	4	5
Interacción de alimentos y medicamentos	0	1	2	3	4	5
Puericultura / Jardín de Infancia	0	1	2	3	4	5
Auxiliar de Jardín de Infancia	0	1	2	3	4	5
Auxiliar de Puericultura	0	1	2	3	4	5
Intervención y evaluación del lenguaje oral infantil	0	1	2	3	4	5
Desarrollo psico-emocional en niños	0	1	2	3	4	5
Detección e intervención de dificultades de aprendizaje	0	1	2	3	4	5
Especialista en atención domiciliaria infantil	0	1	2	3	4	5
Seguridad e higiene en la manipulación de alimentos	0	1	2	3	4	5
Prevencionista de Riesgos laborales	0	1	2	3	4	5
Monitor de actividades de Ocio y Tiempo libre	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5



RESIDENCIAS

CUESTIONARIO RESIDENCIAS			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un trabajador de este sector, para trabajar en una empresa actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿Cómo se actualizan del sector, las novedades que se producen tanto de equipos como técnicas?
P.3	¿Se obliga por parte de la empresa a cursar formación sobre técnicas de ventas, informática, contabilidad, idiomas...?	P.3a	¿Considera necesario o de interés para el negocio este tipo de formación?
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograrían mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿Cree usted que realizando un buen curso de vendedor, un trabajador del comercio lograría mayores ventas ?	P.7a	EN CASO AFIRMATIVO: ¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con ese perfil profesional?
P.8	¿En que oficio, profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.

Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN RESIDENCIAS	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=					Ninguna
	5=Fundamental					
Comercialización de productos residenciales	0	1	2	3	4	5
Tratamiento del trastorno en la conducta	0	1	2	3	4	5
Valoración y programación de dietas	0	1	2	3	4	5
Dietética y nutrición geriátrica	0	1	2	3	4	5
Interacción de alimentos y medicamentos	0	1	2	3	4	5
A.T.S.	0	1	2	3	4	5
Fisioterapeuta	0	1	2	3	4	5
Psicólogo	0	1	2	3	4	5
Seguridad e Higiene en la manipulación de alimentos	0	1	2	3	4	5
Prevencionista de Riesgos laborales	0	1	2	3	4	5
Monitor de actividades de Ocio y Tiempo libre	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5



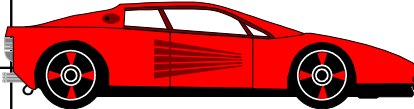
MEDIOS DE COMUNICACIÓN LOCAL

CUESTIONARIO MEDIOS DE COMUNICACIÓN			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un trabajador de este sector, para trabajar en una empresa actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	¿Cómo se asumen en el sector, las novedades y actualizaciones que se producen tanto de equipos como técnicas?
P.3	¿Se obliga por parte de la empresa a cursar formación sobre técnicas de ventas, informática, contabilidad, idiomas...?	P.3a	¿Considera necesario o de interés para el negocio este tipo de formación?
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograrían mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿Cree usted que realizando un buen curso de vendedor, un trabajador del comercio lograría mayores ventas ?	P.7a	EN CASO AFIRMATIVO: ¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con ese perfil profesional?
P.8	¿En que oficio , profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.

Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=					Ninguna
	5=Fundamental					
Herramientas de creación, gestión y difusión de la información	0	1	2	3	4	5
Periodismo digital	0	1	2	3	4	5
Maquetación. Quark Xpress 5.0	0	1	2	3	4	5
Realización de spot. Publicidad en radio	0	1	2	3	4	5
Realización de spot. Publicidad en prensa	0	1	2	3	4	5
Dirección de empresa audiovisual	0	1	2	3	4	5
Edición y montaje de radio y TV	0	1	2	3	4	5
Contabilidad informatizada	0	1	2	3	4	5
Archivística	0	1	2	3	4	5
Especialista en diseño asistido por ordenador	0	1	2	3	4	5
Comercial de marketing y publicidad	0	1	2	3	4	5
Técnicas del buen comunicador/Hablar en público	0	1	2	3	4	5
Fonética / Técnicas de voz	0	1	2	3	4	5
Presentador de TV	0	1	2	3	4	5
Presentador de radio	0	1	2	3	4	5
Corrector ortotipográfico	0	1	2	3	4	5
Técnica de cobros a clientes / Negociación	0	1	2	3	4	5
Artes de la imagen fotográfica	0	1	2	3	4	5
Previsionista de Riesgos Laborales	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5

AUTOMOCIÓN

CUESTIONARIO AUTOMOCIÓN			
Nº TRABAJADORES: _____			
P.1	¿Qué formación requiere un trabajador de este sector, para trabajar en una empresa actualmente?		
P.2	¿ Realizan los trabajadores de este sector algún curso de formación una vez incorporados al mundo laboral? QUE CURSO	P.2a	 tor, las novedades y actualizaciones que se producen tanto de equipos como técnicas?
P.3	¿Considera necesario o de interés para el negocio este tipo de formación?		
P.4	¿Y realiza formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo ?	P.4a	¿Y le parece interesante o necesario la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
P.5	¿Conoce la existencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)?		
P.6	¿Considera que la formación tanto de empleados como de los empresarios lograrían mejoras competitivas en la empresa?		
P.7	¿Cree usted que realizando un buen curso de vendedor, un trabajador del comercio lograría mayores ventas ?	P.7a	EN CASO AFIRMATIVO: ¿Resulta difícil encontrar personas que cumplan con ese perfil profesional?
P.8	¿En que oficio , profesión o negocio cree usted que está el futuro ?	P.8a	¿Cambiará el sector en algún sentido? Se introducirá algún cambio o adaptación.



Cada una de las siguientes especialidades formativas están relacionadas con su profesión, dígame en cada una de ellas, su grado de importancia o necesidad en la empresa y si estaría dispuesto a contratar a un trabajador que cumpliera este perfil.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS EN AUTOMOCIÓN	IMPORTANCIA/APLICACIÓN					
	0=					Ninguna
	5=Fundamental					
VENTA						
Técnicas de venta en automoción	0	1	2	3	4	5
Seguros para vehículos	0	1	2	3	4	5
Financiación	0	1	2	3	4	5
Prevencionista de Riesgos Laborales	0	1	2	3	4	5
Calidad, Normas ISO, Certificación	0	1	2	3	4	5
REPARACIÓN						
Carrocería	0	1	2	3	4	5
Sistemas eléctricos en automoción	0	1	2	3	4	5
Mecánico	0	1	2	3	4	5
Pintura	0	1	2	3	4	5
Electrónica en automoción	0	1	2	3	4	5
Peritaje en vehículos (accidentes de automoción)	0	1	2	3	4	5
Chapa y pintura	0	1	2	3	4	5