

## **8. RESUMEN Y CONCLUSIONES**

## 8. RESUMEN Y CONCLUSIONES

Como punto final del estudio, se presenta un resumen de los capítulos precedentes. En primer lugar, se sintetizan los principales datos obtenidos para el conjunto de la muestra y después se comenta la información conseguida desde la perspectiva de las variables-filtro de la explotación: tamaño de las empresas y ámbito de actividad de las mismas.

### Resumen para el conjunto de la muestra

Del análisis realizado se puede concluir:

- La estructura ocupacional del sector (muestra encuestada) señala el escaso peso de las ocupaciones “de gestión”, mientras que los estratos manuales -sobre todo los menos cualificados- resultan todavía muy numerosos respecto a lo que caracteriza a una estructura productiva moderna.
- La mitad de las firmas interrogadas (50,7%) no prevé aumentar sus plantillas a medio plazo.
- Para contratar sus trabajadores, las empresas siguen, en principio, unas pautas comunes, recurriendo, en primer lugar a los currículos que obran en su poder (68,3% de las respuestas) y en segundo lugar a las empresas temporales y a los centros de formación (53%).
- Los “especialistas” son preferidos por más de la mitad de los consultados (53,5%), frente al 45,7% que se muestran partidarios de los trabajadores polivalentes.
- Una gran mayoría (72,1%) del colectivo señala sus dificultades para encontrar el personal requerido, debido a una oferta insuficiente del mercado de trabajo asturiano.
- El 65,0% de la muestra considera que sus plantillas “necesitan más formación”, necesidad que se concreta sobre todo en el área de “producción” y en la categoría profesional de “oficiales”.
- Respecto a la formación profesional impartida en la actualidad, las respuestas mayoritarias (38,5%) apuntan que está “bien en la teoría, mal en la práctica”, aunque la suma de las opciones “regular +”mala” llega a representar el 40% del total.

- En las tres cuartas partes (75,0%) de las empresas consultadas, los trabajadores asistieron el último año a algún curso de formación.
- La opinión de las firmas estudiadas sobre su propio futuro fue más favorable de lo que cabía esperar, ya que el 67,8% optó por la opción “bueno”, contabilizándose solo un 0,7% que señaló “malo”.
- En cambio, el juicio sobre las perspectivas del sector en los próximos años resultó menos optimista. Aunque la proporción de opiniones positivas no fue desdeñable, la mayoría sugiere una próxima fase de incertidumbre y/o de estancamiento de las Industrias Metálicas.

## **Resumen según las características de las empresas encuestadas**

### *a) Según tamaño*

A modo de síntesis, cabe repetir los principales aspectos vinculados al tamaño empresarial, que son, fundamentalmente, los siguientes:

- Los referidos a la preferencia entre “especialistas” y/o “trabajadores polivalentes”. La opción favorable a “especialistas” es mayor en las empresas medianas (26 a 50 trabajadores) y grandes (más de 50 trabajadores); en los establecimientos de menores dimensiones el reparto entre los dos tipos propuestos es similar.
- La valoración de las necesidades de formación. El porcentaje de empresas cuyas plantillas “necesitan más formación” se incrementa en función del tamaño de los establecimientos; la opinión sobre la formación profesional que se imparte actualmente es más crítica en las firmas de mayor dimensión (la suma de “regular”+“mala” supone, en estas, 44,4% frente a 36,9% en las más pequeñas) que, en cambio, se muestran mucho más favorables sobre las prácticas de los alumnos en las empresas (72,2% la juzgan “buena”, frente a 56,5% en las firmas medianas y 54,7% en las pequeñas).
- Las empresas que disponen de una página Web. Dicho servicio representa el 32,8% en las empresas de menos de 25 trabajadores, subiendo al 40,0% en las de 26 a 50 y al 58,3% de las que tienen más de 50.
- El porcentaje de empresas cuyos trabajadores asistieron a cursos de formación varía también en función del tamaño: 61,6% en las pequeñas, 86,6% en las medianas y 91,6% en las de mayor dimensión

### *b) Según ámbito de actividad*

La explotación de los resultados a través de esta variable permite destacar:

- En la dicotomía “especialistas”/“trabajadores polivalentes” se detecta una mayor propensión a la polivalencia a medida que aumenta el ámbito de actividad empresarial. El porcentaje de empresas que señalan esta preferencia es de 52,3% entre las del tipo 3 (ámbito internacional), mientras que resulta minoritario en las de tipo 1 y 2 y en el conjunto muestral.

- La necesidad de una mayor formación de las (sus) plantillas sigue una relación inversa: el 74,0% de las empresas de ámbito local-regional considera necesaria más formación, porcentaje que desciende a 63,7% en las de ámbito nacional y hasta 47,6% en las de ámbito internacional.
- La proporción de empresas con trabajadores que recibieron cursos de formación profesional, que es de 70,0% en las del tipo 1 (local/comarcal), asciende a 76,8% en las de tipo 2 (nacional) y llega hasta 80,9% en las del tipo 3 (internacional).
- El optimismo sobre el (propio) futuro empresarial aumenta también en función del ámbito de actividad: las respuestas a la opción “bueno” oscilan entre un mínimo de 62,0% en las locales/regionales y un máximo de 80,9% en las de ámbito internacional.

**Cuadro nº 36**  
**Estructura ocupacional de la muestra encuestada**  
**(en %)**

	<b>Estructura del empleo encuestado</b>	<b>Distribución de los mayores de 60 años</b>	<b>Mayores de 60 años, según niveles</b>	<b>Distribución de la previsión de nuevos empleos</b>	<b>Previsión de nuevos empleos, según niveles</b>
Dirección y gestión	7,09	18,78	9,94	4,28	1,61
Tr. Especialistas (nivel 1 UE)	21,22	11,88	2,10	24,90	3,13
Oficiales y jefes de equipo (nivel 2 UE)	50,62	38,95	2,89	61,48	3,24
Técnicos intermedios (nivel 3 UE)	11,09	18,23	6,17	6,61	1,59
Técnicos superiores (nivel 4 y 5 UE)	9,98	12,15	4,57	2,72	0,73
<b>TOTAL/MEDIA*</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>4,04*</b>	<b>100,00</b>	<b>2,49*</b>