

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 %)

	Estructura del empleo encuestado	Distribución de los mayores de 60 años	Mayores de 60 años, según niveles	Distribución de la previsión de nuevos empleos	Previsión de nuevos empleos, según niveles
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
TOTAL/MEDIA*	100,00	100,00	4,04*	100,00	2,49*