





GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

UNIÓN EUROPEA



Fondo Social Europeo

ÍNDICE

Objetivos generales y específicos.....	3
Ficha Técnica	5
Descripción del sector	9
Tendencia y previsión general de la actividad	10
Tendencia y previsión general de personal	11
Principales dificultades y estrategias en el desarrollo de la actividad	12
Perfil de los trabajadores.....	14
Presencia de la mujer en el sector.	15
Ocupaciones significativas.....	20
Formación	21
Relación de cursos previstos y destinatarios.....	22
Relación de cursos con interés y destinatarios.....	23
Valoración comparada de la formación: empresas y trabajadores.....	24
Ámbito formativo: tendencia de matrícula.....	27
Empleabilidad	28

Objetivos generales y específicos

Objetivos Generales:

- Promover estrategias de intervención sectorial capaces de favorecer la productividad y competitividad de las empresas asturianas, dedicadas al mantenimiento y reparación de vehículos de motor (automóviles, camiones, autobuses, caravanas y similares).
- Detectar las carencias actuales de cualificación, así como las expectativas de desarrollo futuro, diagnosticando cuál habrá de ser la oferta de formación continua en el sector, contribuyendo al mantenimiento de la mano de obra y la renovación generacional ordenada.

•

Objetivos Específicos:

- Analizar las pymes dedicadas a este tipo de actividad y su tipología: tamaño, localización, características, potencialidades y debilidades.
- Definir una muestra representativa del tipo y número de empresas, en función de las ocupaciones más significativas y sus segmentos de plantilla.
- Diseñar instrumentos de diagnóstico que permitan identificar que formación se está desarrollando en las empresas del sector, la cualificación de los recursos humanos, las ocupaciones que presentan mayores carencias de formación y las posibles expectativas de empleo.
- Identificar los recursos de formación destinados a estas empresas, o aquellos a los que éstas recurren, y su grado de implementación.
- Proponer actuaciones que aumenten el nivel de cualificación de los recursos humanos de las empresas vinculadas al sector automoción, y por ende el nivel de competitividad de las mismas y el cumplimiento de las expectativas de los trabajadores.
- Desarrollar propuestas de intervención formativa que faciliten la participación de los trabajadores en acciones de mejora de la calificación y la actualización profesional.
- Definir actividades formativas que permitan la incorporación de nuevos trabajadores, teniendo en consideración sus niveles de cualificación previos, así

como las estrategias que posibiliten la adquisición de la experiencia en el puesto de trabajo, necesaria para el desarrollo de la actividad profesional.

- Definir actividades formativas que permitan la incorporación de nuevos trabajadores, teniendo en consideración sus niveles de cualificación previos, así como las estrategias que posibiliten la adquisición de la experiencia en el puesto de trabajo, necesaria para el desarrollo de la actividad profesional.
- Detectar la presencia de la mujer trabajadora en el sector, así como los mecanismos que intervienen como elementos limitativos para su incorporación, haciendo propuestas que fomenten su empleabilidad.
- Sensibilizar a empresas y trabajadores sobre el interés que la formación tiene para el mantenimiento de los puestos de trabajo y la mejora de la competitividad de las empresas.

Ficha Técnica

METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS:

La recogida de datos se ha llevado a cabo mediante un proceso de encuestación desarrollado a través de dos estrategias, en el caso de los centros educativos y las empresas se han utilizado entrevistas semiestructuradas concertadas con responsables de las instituciones, utilizando un cuestionario base como herramienta para la obtención de datos en el que se utilizaron, como indicadores de las diferentes dimensiones identificadas, ítems de hechos y de opiniones en formato abierto, cerrado y escalas graduadas. Por su parte, la información de los trabajadores se ha recabado a través de un cuestionario autoadministrado.

DEFINICIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE LOS UNIVERSOS DE REFERENCIA, TAMAÑO DE LAS MUESTRAS MÉTODO DE MUESTREO Y SELECCIÓN DE LAS UNIDADES A ENTREVISTAR:

Universos de referencia:

Empresas: todas las empresas adscritas al CNAE 50.2: Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor y CNAE 50.4 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y ciclomotores y de sus repuestos y accesorios situadas en el Principado de Asturias. Datos aportados por la Tesorería General de la Seguridad Social. Subdirección de Gestión Recaudatoria.

Trabajadores: todos los trabajadores que desarrollen su actividad laboral en las empresas mencionadas. Datos aportados por la Tesorería General de la Seguridad Social. Subdirección de Gestión Recaudatoria.

Centros: todos los centros educativos situados en el Principado de Asturias de titularidad pública o privada que impartan formación de carácter reglado, ocupacional o continua relacionada con la actividad mencionada.

Muestreo:

Empresas: polietápico, asumiendo un nivel de confianza del 95% para un error de muestral de ± 5 .

1. Distribución por criterio de afijación simple, reparto equitativo, del número de elementos de muestreo entre actividad y número de trabajadores de las empresas.
2. Distribución por afijación proporcional del 50% de la muestra adoptando como criterio el peso que representan las empresas por su distribución según tamaño y área de actividad respecto del total de empresas.
3. Distribución por afijación proporcional del 50% de las encuestas entre el peso proporcional del volumen de trabajadores por CNAE 50.2 y CNAE 50.4 y tamaño de las empresas sobre el total de trabajadores en la actividad de referencia CNAE 50.
4. Suma de los datos obtenidos por cada uno de los dos criterios anteriores, con la finalidad de establecer el número de empresas en cada CNAE y por tamaño.
5. Elección de unidades finales de muestreo combinando procedimientos de selección aleatoria y opinática, de modo que las indicaciones de expertos en el sector determinen un grupo reducido en empresas a entrevistar y procediendo a la identificación del resto mediante la generación de números aleatorios sobre listados ordenados alfabéticamente según los criterios de afijación.

Distribución global de la muestra:

	Microempresa 1-9 trabajadores	Pequeña empresa 19-49 trabajadores	Mediana empresa 50-249 trabajadores	TOTAL
50.2 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor	50	13	4	70
50.4 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y ciclomotores y de sus repuestos y accesorios	3	0	0	

Trabajadores: Debido a las dificultades derivadas de la naturaleza de los individuos muestrales en cuanto a composición y localización de los mismos, hemos optado por una estrategia de selección muestral de carácter intencional. De este modo se ha acudido a cursos de formación con el fin de recabar

información de un número de empleados del sector que pudiera resultar finalmente significativo.

Centros: No se ha establecido ningún método de muestreo de los centros educativos. Logrando encuestar a 20 de los 22 existentes según datos de la publicación: GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (2003): *Plan Regional de Formación Profesional*. Edicom: Asturias.

GRADO DE FIABILIDAD Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE DATOS.

El análisis de datos combinó estrategias cuantitativas y cualitativas en función de la naturaleza de las variables, para lo que se utilizó el paquete estadístico SPSS v.12.0.

RELACIÓN DE FUENTES DOCUMENTALES CONSULTADAS.

PARDO MERINO, A. y RUIZ DÍAZ, M. A. (2002): *SPSS 11. Guía para el análisis de datos*. McGrawHill: Madrid.

R. VILLAR, J.C. y PALACIO M. (2005): *El Plan PIMMA. Una experiencia de inserción laboral de la mujer*. Trabe: Oviedo.

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (2003): *Plan Regional de Formación Profesional*. Edicom: Asturias.

CETRAA (1997): “El próximo siglo es... mañana.” *2º Congreso Nacional de la Confederación Española de Talleres de Reparación de Automóviles y Afines*. CETRAA.

INFORMÁTICA Y SERVICIOS AUTOMOCIÓN (2000): *Estudio de Detección de Necesidades de Formación y Empleo en el Sector Automoción*.

INFORMÁTICA Y SERVICIOS AUTOMOCIÓN (2000): *Modernización Didáctica en el Sector Automoción*.

FADE (2002): *Proyecto para la Incorporación de Mujeres Desempleadas al Mercado de Trabajo Asturiano (PIMMA)*.

CONSEJO DE ASTURIAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (2003): *Catálogo de Titulaciones y Certificaciones Profesionales y sus Equivalencias*.

FONDO FORMACIÓN EUSKADI (2003): *Qué competencias, para qué, procesos clave. Una metodología para detectar las competencias vinculadas a sus procesos clave*.

CONSEJO DE ASTURIAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL: *Memoria 2003 y 2004.*

DPTO. DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN DEL GOBIERNO VASCO Y OTROS. *¿Cómo evaluar las nuevas competencias en la Empresa? EVA. Un método para identificar y evaluar las competencias.*

XUNTA DE GALICIA: *Plan Galego de Formación Profesional.*

www.educastur.princast.es

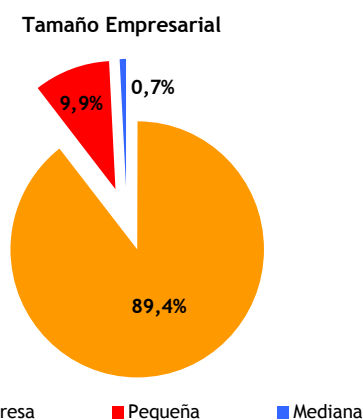
www.anuarioguia.com

www.idepa.es

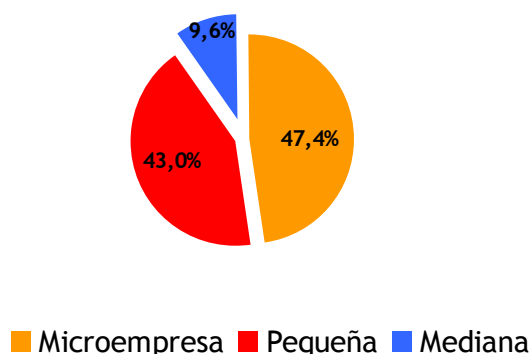
Descripción del sector

Uno de los primeros aspectos relevantes a destacar de los resultados del análisis estadístico es la tipología del tejido empresarial, caracterizada de forma ampliamente mayoritaria, por la implantación de la catalogada como microempresa, de tal modo que el 89,4% del total de iniciativas empresariales se

sitúan en esta categoría. Le sigue la denominada pequeña empresa, que supone, aproximadamente, una de cada diez empresas y, finalmente la mediana empresa con un escaso 0,7%.



Distribución de la Plantilla



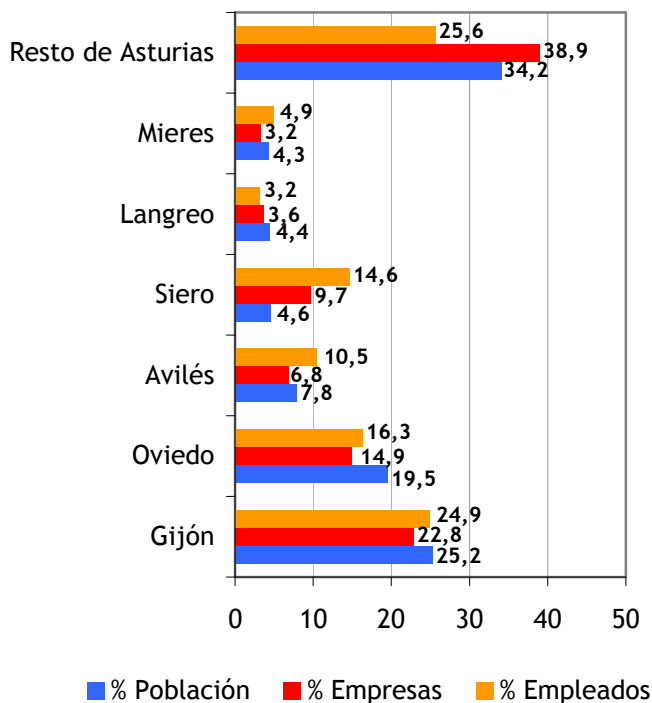
El total de empleados del sector se distribuye de forma que el 47,4% de trabajadores se vinculan laboralmente a la microempresa, mientras que un porcentaje muy similar de empleados, el 43%, lo hace con la pequeña empresa, quedando aproximadamente 1 de cada 10 trabajadores en el la mediana

empresa.

En cuanto a la distribución geográfica por el territorio asturiano, se observa un claro aglutinamiento de empresas en los grandes núcleos de población situados en la zona central de Asturias, lugares estratégicos por su índice demográfico y consecuente actividad económica: Oviedo (14,9%), Gijón (22,8%) y Avilés (6,8%). Entre las tres ciudades suman casi la mitad de las empresas (44,5%). Destaca también el concejo de Siero con casi 1 de cada 10

empresas situadas en su territorio lo que coloca a este municipio por encima del de Avilés en cuanto a número de empresas, pese a tener un número de habitantes inferior a ésta última, probablemente debido a razones de localización estratégica. A Avilés le sigue Langreo (3,6%) y Mieres (3,2%). Estos datos coinciden con los datos demográficos de 2004, es decir, los 6 concejos con más población también son los 6 que más empresas de este sector agrupan y, como era de esperar, los mismos que más empleados ocupan.

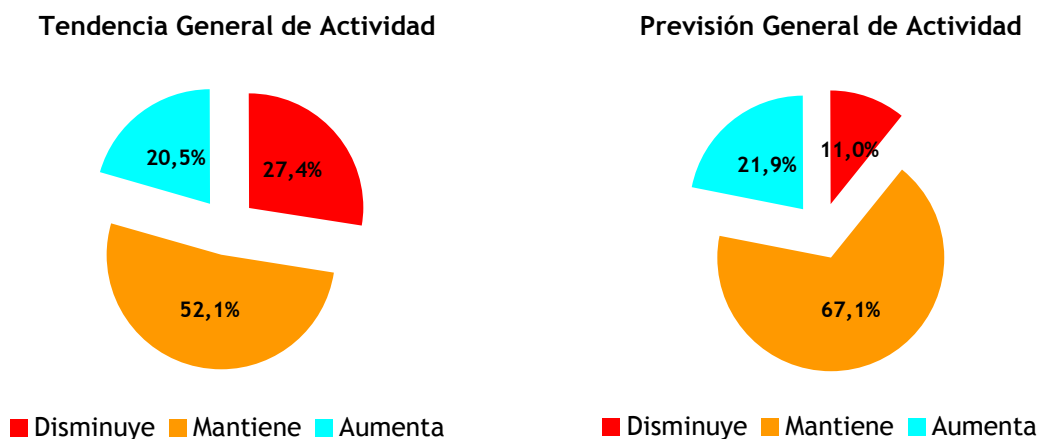
Distribución Geográfica



Tendencia y previsión general de la actividad

En cuanto a la tendencia general de la actividad en los dos últimos años y la previsión para el próximo año se puede destacar un moderado optimismo en el sector ya que las respuestas mayoritarias tanto en tendencia como en previsión han sido hacia el mantenimiento, 52,1% y 67,1% respectivamente. Entre las razones que aluden los propios encuestados para estos mantenimientos destaca

la fidelidad de los clientes, un motivo con alto valor específico dado que la naturaleza de estas empresas es la prestación de servicios.

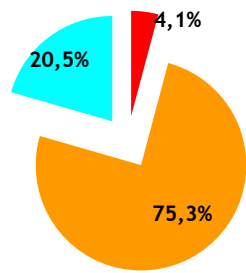


Tendencia y previsión general de personal

Respecto de la tendencia de personal en los últimos años, se detecta un claro dominio del mantenimiento, de tal modo que $\frac{3}{4}$ partes de las empresas encuestadas manifiestan una tendencia de estabilidad en cuanto al personal, mientras que 1 de cada 5 experimentó un incremento y sólo un 4,1% tuvo una tendencia de disminución.

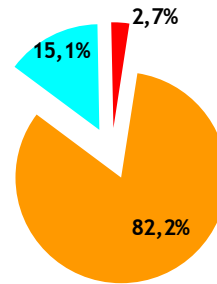
En cuanto a los datos referidos a la perspectiva, nos encontramos con cifras muy similares, si bien se observa un descenso respecto de la tendencia en las categorías de aumento y disminución de personal que pasan de 20,6% a 15,1% y de 4,1% a 2,7% respectivamente, englobando, por tanto, la perspectiva de mantenimiento al 82,2% de las iniciativas empresariales. Hemos de destacar el hecho de que las iniciativas empresariales de mayor tamaño son las que se sitúan en una tendencia y previsión de personal más positivo.

Tendencia General de Personal



■ Disminuye ■ Mantiene ■ Aumenta

Previsión General de Personal



■ Disminuye ■ Mantiene ■ Aumenta

Principales dificultades y estrategias en el desarrollo de la actividad

A la hora de desarrollar la actividad, los profesionales del motor apuntan una serie de dificultades de carácter muy diverso que podemos agrupar, fundamentalmente, en cinco bloques: la competencia; los avances tecnológicos; la falta de ayudas de la administración; la gestión de residuos y la falta de personal cualificado.

La competencia. Las empresas manifiestan problemas derivados de la competencia entre empresas del ramo, incluidas las que operan de forma ilegal. Estas dificultades para mantener un nivel competitivo redundan en una merma a la hora de acceder a las cuotas de mercado.

Los avances tecnológicos. Todo lo relativo a la introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos y de gestión es un tema que preocupa a los encuestados ya que en este sector se producen cambios tecnológicos de forma constante y tanto los componentes del automóvil como la maquinaria y los procedimientos de gestión empresarial evolucionan rápidamente. Esto lleva parejo la necesidad de realizar fuertes inversiones y estar en constante reciclaje, lo cual unido a la poca carga de trabajo que les llega supone, especialmente a las microempresas, un esfuerzo considerable.

La falta de ayudas de la administración. En relación con el problema anterior, los empresarios manifiestan la necesidad de que la administración les apoye con subvenciones y ayudas para hacer frente a la adquisición de nueva maquinaria y equipamientos que les permitan desarrollar su trabajo de una forma adecuada y acorde a las demandas del cliente.

La gestión de residuos. Al margen de la necesidad de ayudas para adecuarse a los avances tecnológicos, los empresarios manifiestan su descontento con el elevado coste que supone para ellos la gestión de los residuos generados en la actividad productiva, para lo cual reclaman un mayor apoyo institucional.

La falta de personal cualificado. Acompaña a las dificultades anteriormente aducidas el problema de la escasez de personal cualificado en el mercado laboral. Lo cual apoyaría la hipótesis anteriormente citada acerca de la no disminución de personal pese a la caída de actividad.

Para afrontar estos problemas, los empresarios proponen una serie de estrategias que, o bien, están desarrollando o plantean como posible solución. Al igual que en el caso anterior, su naturaleza es diversa, por lo que las presentamos de forma agrupada.

Mejora de la competitividad de la empresa. En este caso, los empresarios tienen claro que deben implementar estrategias que supongan una mejora interna de la empresa que conduzca a una consecución eficaz de las tareas desarrolladas lo que redundará en una mayor satisfacción del cliente.

Apoyo institucional: con el que hacer frente a la inversión en nuevas tecnologías, contratar personal, acceder a equipamientos, adquirir suelo y realizar la gestión de residuos.

Habilitación de oferta formativa acorde a las necesidades de las empresas.

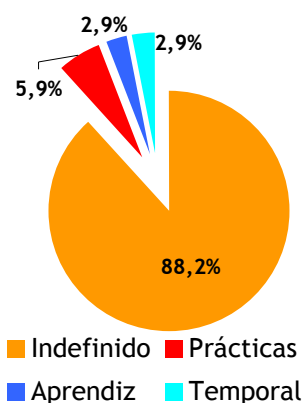
Mejora de la formación: con la que dar una respuesta rápida a las nuevas necesidades derivadas de los avances tecnológicos.

Mejorar la información técnica que aportan los fabricantes.

Perfil de los trabajadores

Tal y como refleja el gráfico, ocho de cada diez encuestados mantienen una relación contractual de carácter indefinida con su empresa. La temporalidad se centra en el sector de trabajadores más joven a través de contratos en prácticas y de aprendizaje.

Tipología de contrato

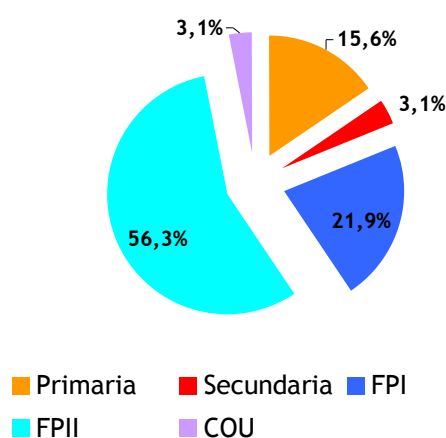


siguiente gráfico, los estudios realizados por los trabajadores se orientan principalmente hacia la formación profesional, sobre todo dirigida a la formación de técnicos superiores, aunque el grado medio también está presente; y la especialidad de "Automoción" la más frecuente. Otras especialidades "Electricidad", "Mecánica", "Electromecánica", e incluso "Soldadura y calderería", cuentan con escasa relevancia porcentual.

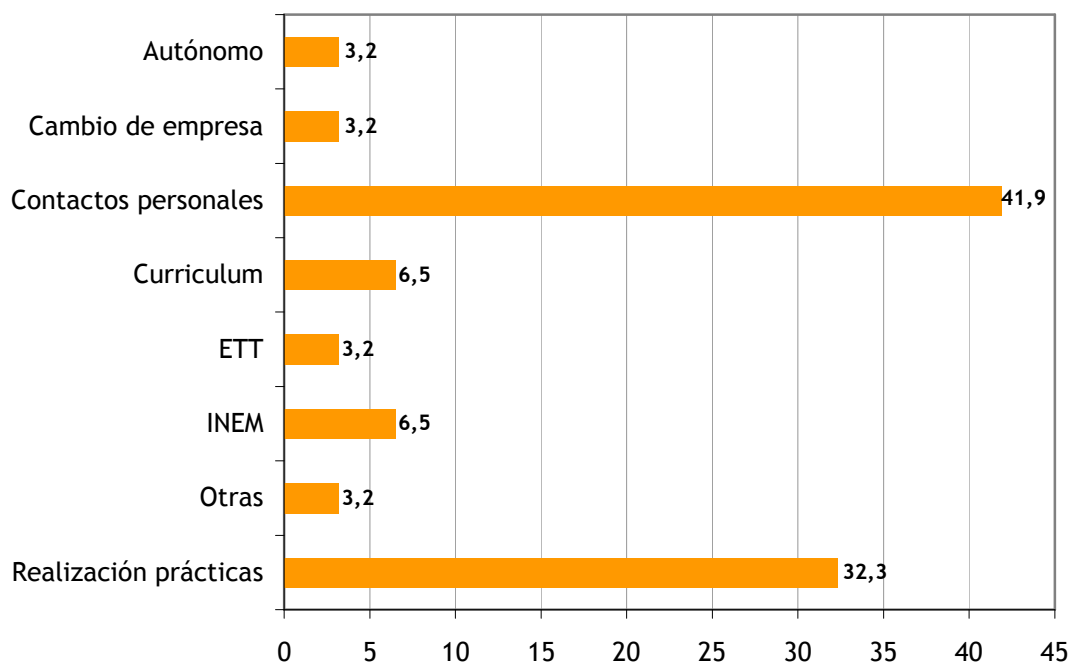
La forma más habitual de acceder a la empresa para trabajar en ella es a través de los contactos personales, mecanismo que han utilizado casi la mitad de los encuestados. Otra vía de inserción laboral, es a través de la realización de prácticas en la empresa, ya que prácticamente un tercio de los encuestados han accedido así a su puesto de trabajo. La Formación en los centros de Trabajo (FCT) muestra su fortaleza en los índices de empleabilidad, indudablemente dice mucho de cuáles habrán de ser las vías que deberán diseñarse para propiciar el tan recurrido "relevo generacional" que nuestra región precisa, para disponer de buenos profesionales en los talleres de mantenimiento y reparación del automóvil.

Como podemos observar en el

Nivel Educativo



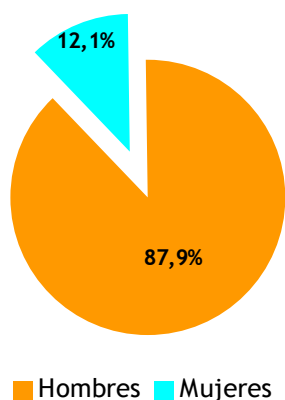
Forma de acceso a la empresa



Presencia de la mujer en el sector.

El sumatorio de las plantillas pertenecientes a las empresas encuestadas, en su conjunto, alcanza la cifra de 819 empleados, de los cuales 720 son hombres y 99 mujeres. Lo que supone que la presencia de la mujer, respecto del conjunto de trabajadores, aporta un indicador del 12,1%.

Distribución de la plantilla



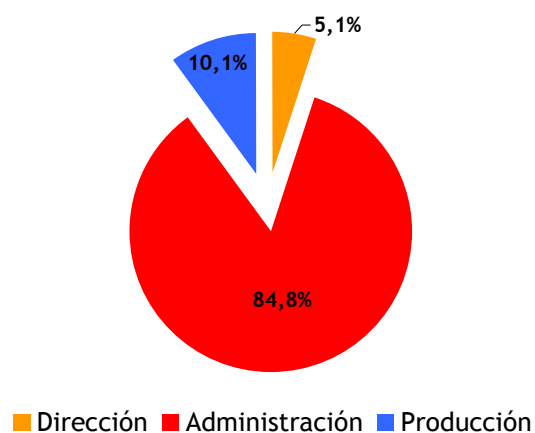
Identificando el ámbito específico en que se ubica la práctica laboral, partiendo de las referencias totales que las cifras de género nos indican, abstraemos los siguientes datos: un 84,8% de las mujeres que trabajan están vinculadas a espacios relacionados con la gestión administrativa, mientras el 10,1% lo hacen en producción, y el 5,1%

restante lo hacen en el ejercicio de responsabilidades directivas.

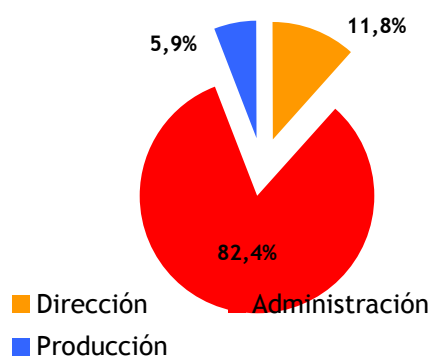
Relacionados estos datos con el tamaño de las empresas (tabla 7.3) en que trabajan, observamos que la presencia en "producción" no existe prácticamente en las microempresas (1-9 trabajadores), asociándose en un porcentaje altísimo a las pequeñas y medianas empresas, hasta alcanzar el 90% del total de mujeres aquellas que trabajan en el ámbito de producción.

Por otro lado, un 54,8% de las mujeres que trabajan adscritas a administración lo hacen en pequeñas empresas (entre 10 y 49 trabajadores), mientras que la presencia en responsabilidades directivas, dispone de un peso de cierta relevancia en las microempresas, con el 40% sobre el total de dicho colectivo.

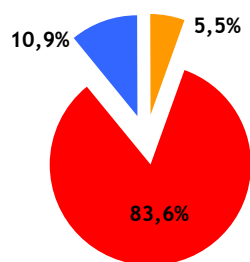
Distribución por departamentos



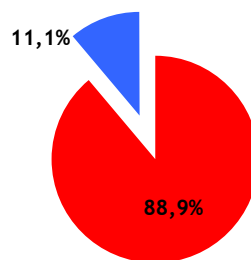
Departamentos en Microempresas



Departamentos en Pequeña Empresa



Departamentos en Mediana Empresa



■ Dirección ■ Administración ■ Producción

Los empresarios que emiten opinión, respecto de la presencia de la mujer en el sector, lo hacen, en general, en términos positivos, así el 36,8% de encuestados argumentan que dentro de su empresa están integradas y desempeñan satisfactoriamente las funciones que les son encomendadas, centrando su consideración, exclusivamente, en los puestos laborales que ocupan en su empresa, sin que ello suponga efectuar una valoración general en lo que respecta a la situación de la mujer y el sector.

Una quinta parte de los encuestados afirma desconocer la situación de la mujer dentro del taller, motivado posiblemente por la escasa presencia que tiene en este departamento.

Resulta relevante que un 31% de las empresas encuestadas no entren a formular ningún juicio de valor, ni a realizar consideración, ni propuestas de mejora alguna, simplemente no opinan.

Elementos limitativos

Al objeto de identificar las dificultades que las mujeres tienen para el desarrollo de la actividad laboral, se ha recogido información en los procesos de encuestación con trabajadores y con empresas.

En lo que a opinión de los trabajadores se refiere, entre las principales limitaciones mencionan, con una frecuencia del 19% la falta de fuerza física suficiente para desempeñar el trabajo que el sector requiere; y a continuación, la falta de interés hacia la automoción, así como las catalogadas como ideas

preconcebidas de la propia mujer que pueden retraer su presencia en el sector, pero que a juicio de los encuestados no se ajustan a la realidad, mencionar así connotaciones negativas como suciedad, manipulación de elementos contaminantes, grasa, aceite o el manejo de grandes pesos.

También resaltan la falta de formación específica que, a su juicio, actualmente no existe dirigida al género femenino para que adquieran una cualificación adecuada en estas ocupaciones, circunstancias todas ellas que, en su conjunto, provocan que los talleres de automoción se conformen como un sector poco abierto a la mujer trabajadora.

Las principales dificultades que los responsables de las empresas encuestadas observan para la incorporación de la mujer, en la actividad de mantenimiento y reparación de vehículos, se centra en la fuerte masculinización del sector y la presencia de una mentalidad machista (16,2%), que frena la inserción femenina.

Sin embargo, un 15% opina que la principal dificultad se deposita sobre la propia mujer, en el poco interés que muestra por este sector, lo que conlleva que dirijan sus esfuerzos a ocuparse en otro tipo de actividades laborales más acordes con sus gustos y preferencias.

Existe un núcleo de opinión (13,4%) que mantiene que hay poca información dirigida a la mujer sobre el sector de automoción y una falta de promoción entre la población en general, tanto masculina como femenina, lo que propicia el desconocimiento y baja demanda de esta actividad laboral.

Otra situación disuasoria hace alusión a cuestiones como la necesidad de inversión económica (8,8%) que el empresario tendría que satisfacer a nivel de reformas de infraestructura arquitectónica, dentro de la propia empresa, dado que habría de habilitar aseos y vestuarios diferenciados, requeridos por la propia ley.

Es de mencionar que el principal obstáculo atribuido por los trabajadores a la falta de fuerza física no tiene entre los empresarios casi presencia ya que sólo es referida como elemento limitativo por un 3%.

Tan sólo, entre los que se pronuncian, un 12% no encuentra dificultades específicas para que la mujer pueda desempeñar su trabajo dentro del sector,

lo que, necesariamente, no implica que estén dispuestos a fomentar la presencia de la mujer en sus propias empresas.

Fortalezas y Expectativas de Mejora

En cuanto a los rasgos de fortaleza con los que, a juicio de los trabajadores, cuenta la mujer, destacan fundamentalmente aquellos vinculados a su actitud con el trabajo, así a la tenacidad, reflejada en el empeño por incorporarse al mundo laboral, suman las ganas de conseguir la igualdad, explicitando también capacidades cognitivas que las hacen más predispuestas al aprendizaje.

Las empresas, sin embargo, aluden más a aspectos que inciden sobre parámetros que contribuyen a mejorar la productividad de la empresa, haciendo referencia al interés que pudiera haber en el sector porque la mujer desarrolle tareas que requiere la realización de trabajos minuciosos, como los vinculados a la electricidad, electrónica o pintura.

Reforzando, por otro lado, opiniones de satisfacción sobre el desarrollo de actividades en que actualmente la mujer ya tiene un mayor protagonismo, como pudieran ser los puestos administrativos o las tareas comerciales.

Aspectos de mejora

Los trabajadores encuestados manifiestan que se incentivaría el empleo de la mujer, si en primera instancia se ofreciera Información veraz y formación específica sobre el sector; observando como elemento estratégico de interés la mejora de sus competencias profesionales y el fomento de su presencia, al menos en un primer momento, en puestos de trabajo con una menor tradición masculina, y que actualmente requieren mano de obra cualificada, como es el de comercial. En otro orden de cosas, aportan sugerencias sobre la conveniencia de que la propia administración habilite ayudas para el fomento de la contratación femenina.

Igualmente proponen actuaciones en el ámbito de la concienciación del sector respecto a las posibilidades de la mujer y sus derechos como trabajadora, así como la necesidad de diseñar medidas que les permitan un mayor apoyo social a la hora de incorporarse en general al empleo.

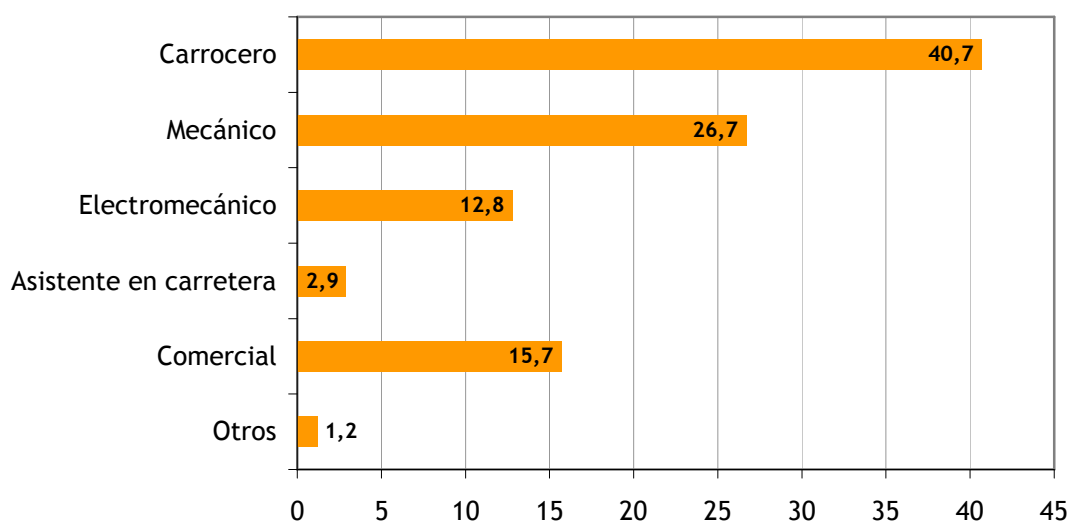
En cuanto a las propuestas que las empresas ofrecen para propiciar la incorporación de la mujer se contempla:

Por un lado, la petición orientada hacia la administración pública de ayudas económicas (28,5%) para apoyar la contratación femenina y adecuar las instalaciones a los requerimientos específicos (aseos, vestuarios,) recogidos por ley. Y por otro, más de la mitad de los encuestados apuntan a la información, la formación y la promoción como tres ejes fundamentales que posibilitarían una mayor incorporación de la mujer a la automoción.

A su juicio, hay una necesidad imperiosa de promover información veraz sobre el sector entre las mujeres, a modo de incrementar su interés; así como de dirigir hacia ellas formación específica para que puedan adquirir una cualificación profesional óptima.

Ocupaciones significativas

Las ocupaciones más relevantes para el sector se identifican en el gráfico siguiente.



Formación

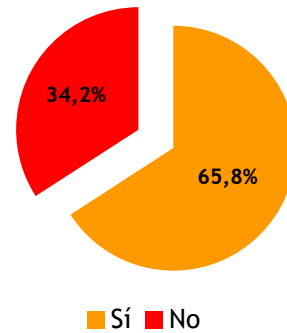
De las empresas encuestadas, el 65,8% afirma haber participado en diversas actividades a lo largo del último año. Mientras que el 34,2% dice no haber realizado acciones formativas. Los principales motivos que éstas últimas refieren se centran en:

- *Falta oferta formativa* relacionada con sus necesidades.
- Dificultades derivadas de la actividad productiva: *carga de trabajo*.
- *No tienen necesidad*.

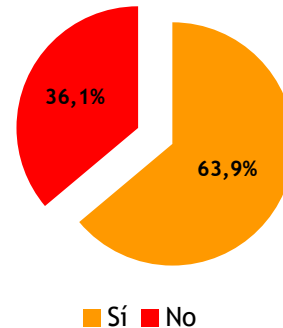
En cuanto a previsión de participar en acciones formativas a corto o medio plazo, es decir en los próximos dos años, nos encontramos ante porcentajes similares a los ofertados en el apartado para las actividades ya realizadas durante el último año, concretamente hay previsión en un 63,9% de los encuestados mientras que la realización situaba en el 65,8%.

Los motivos que aducen quienes no tienen previsión de participar son:

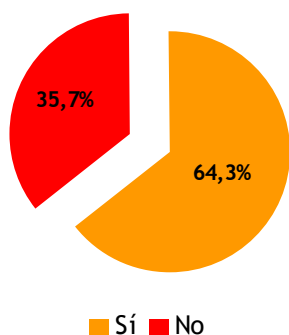
Participación en Acciones Formativas



Previsión de Participación



Interés en Participación

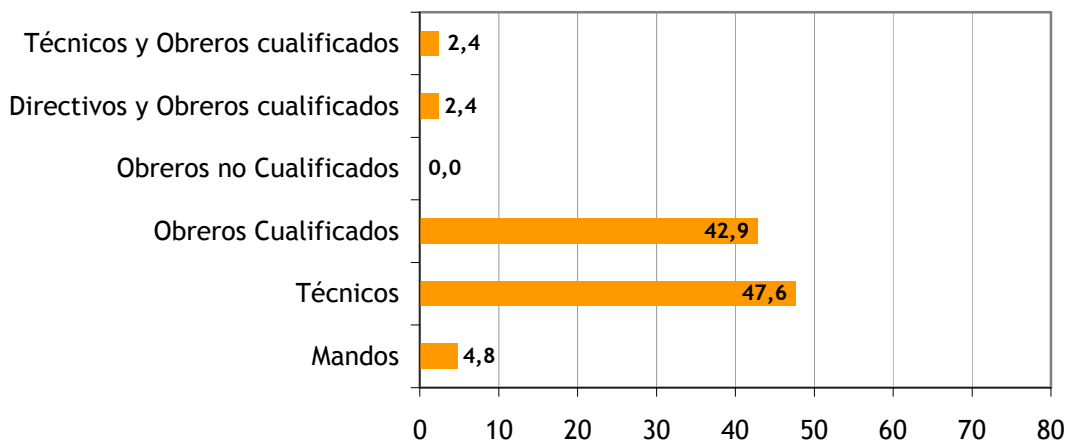


- La *carga de trabajo*, que lleva pareja una falta de tiempo.
- Los empresarios afirman que *no la necesita*.
- *No encuentran cursos interesantes y novedosos*.
- *Desinterés* debido a la edad de los trabajadores y la cercanía de la jubilación, lo que influye de forma negativa en la motivación.

Si comparamos los porcentajes de interés de participar en acciones formativas con los de realización en el último año y la previsión a corto o medio plazo, vemos que todos ellos se mantienen en valores semejantes. El interés de participación en acciones formativas se sitúa en un 64,3%, mientras que la realización en el último año en 65,8%, y la previsión en 63,9%.

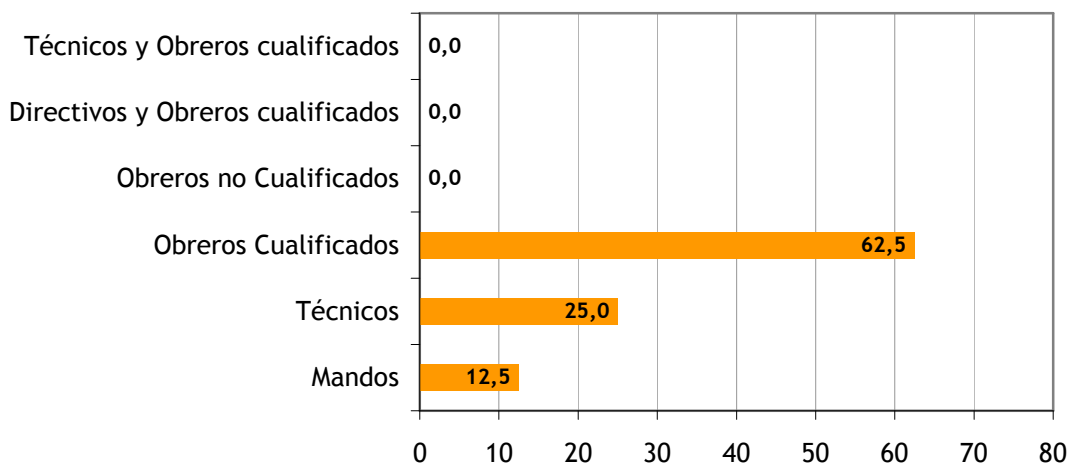
Relación de cursos previstos y destinatarios

Administración y Gestión de Recursos	Ofimática Internet y correo electrónico
Acciones relacionadas con la producción	Carrocería: chapa y pintura al agua Electromecánica, sobre todo sistemas de inyección Mecánica general, de marcas y motores concretos Labores comerciales y venta Seguridad del vehículo, ABS, EBS, RSS y ODR



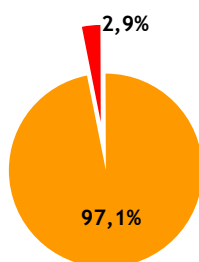
Relación de cursos con interés y destinatarios

Administración y gestión de recursos	Ofimática Internet y correo electrónico
Acciones relacionadas con la producción	Frenos ABS Gestión de motores Rescate de vehículos siniestrados



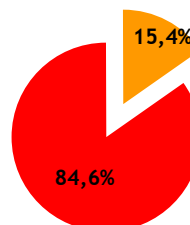
Se refuerza el argumento sobre la importancia de la formación vinculada al empleo, desde la perspectiva de demanda realizada por los trabajadores cuando se recoge el elevado índice de previsión y/o interés que muestran por participar en actuaciones formativas. El 97,1% de trabajadores encuestados tiene intención de hacerlo.

Participación en Acciones Formativas



■ Sí ■ No

Previsión o Interés de Participación Futura



■ Previsión ■ Interés

Entre ellos, un 15,4% ya lo tienen "previsto" en un período de tiempo corto o medio, y disponen de información precisa sobre su contenido, organización, lugar de impartición, promotor y temporalización. Mientras 8 de cada 10 personas muestra "interés" por asistir a alguna actividad formativa, pero desconocen cómo y cuándo hacerlo, o no se lo plantean a corto o medio plazo.

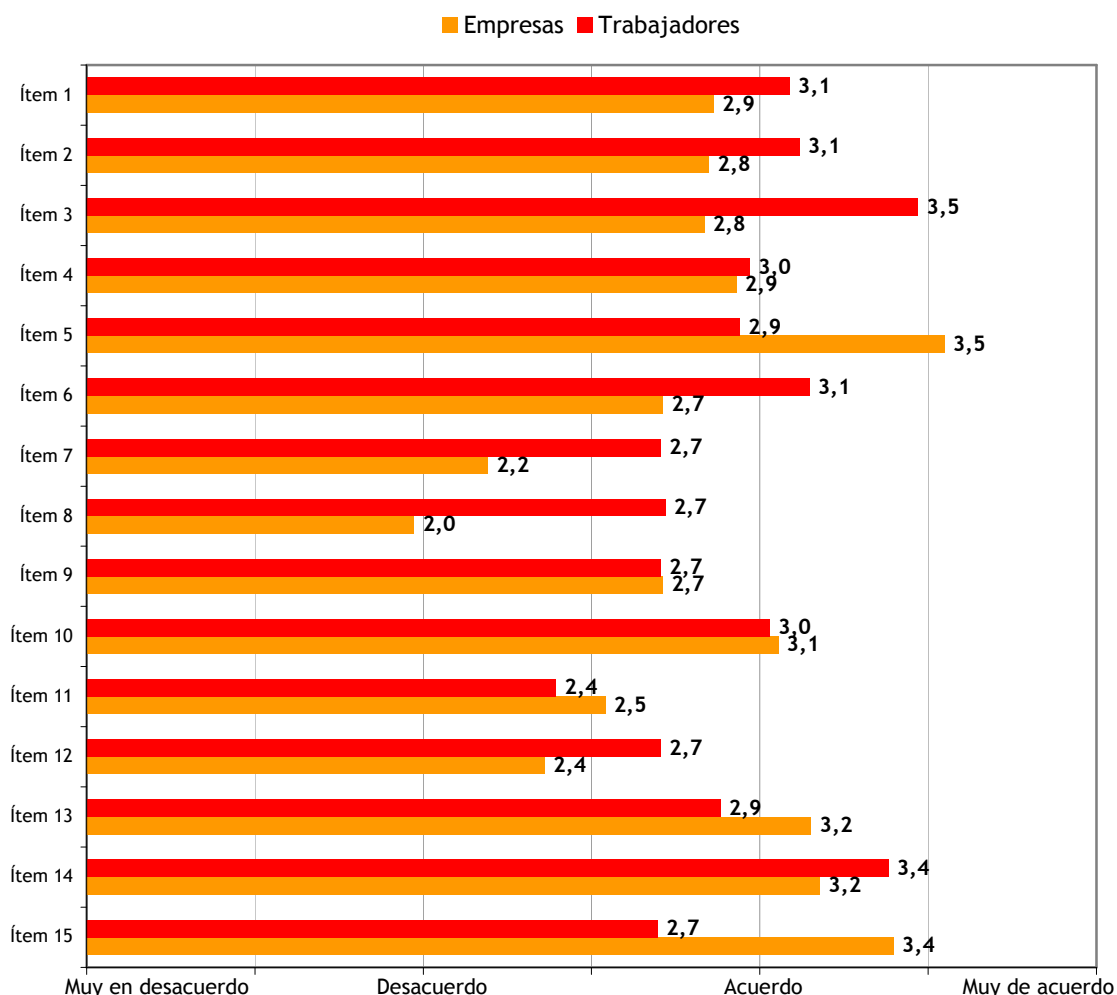
La relación de contenidos demandados se detalla a continuación.

Sistemas de gestión de inyección	34,9%
Climatización	13,2%
Electricidad	9,9%
Electrónica	8,3%
Emisiones contaminantes	3,4%
Transversales	6,8%
Otros	23,6%

Valoración comparada de la formación: empresas y trabajadores

El cálculo de puntuaciones medias de las valoraciones conforme a la escala: 1=muy en desacuerdo; 2=desacuerdo; 3=acuerdo y 4=muy de acuerdo, nos ofrece una visión muy enriquecedora acerca de las percepciones que tienen nuestros encuestados sobre la formación que se desarrolla en el

sector. Más aún, si sometemos dichas puntuaciones medias a la comparación entre las los colectivos encuestados. Esa información es la que se representa en el gráfico siguiente.



Se observa un mayor grado de acuerdo general en el colectivo de empleados frente a los empresarios, ya que los primeros obtienen puntuaciones medias superiores en 9 de los 15 ítems. Si bien, las diferencias no son muy relevantes a excepción de algún ítem concreto que comentaremos más adelante.

En el caso de las valoraciones de los trabajadores, el único ítem que se incluye dentro de la categoría del “desacuerdo” (ítem 11) es aquel que hace referencia a la facilidad otorgada por las empresas para el acceso a la formación. Ítem que presenta una ligera diferencia con la puntuación obtenida

por los empresarios, aunque lo suficiente para que se incluya en la categoría de los "acuerdos".

En lado opuesto, la afirmación que mayor índice de acuerdo alcanza entre los trabajadores (ítem 3) es aquella que hace referencia a la aplicación de los conocimientos al puesto de trabajo. Que, curiosamente, presenta una gran diferencia en comparación con el índice alcanzado por los empresarios.

Para los empresarios, la afirmación que mayor acuerdo suscita es la que se refiere a una mayor adecuación de la formación a la empresa (ítem 5). Mientras que son tres las que se incluyen en valores de desacuerdo (ítems 7, 8 y 12); el caso más claro hace referencia a la supervisión que los monitores realizan de las actividades formativas (ítem 8) con un valor medio de 2 frente al 2,7 obtenido de las opiniones de los trabajadores. De forma prácticamente paralela al caso anterior valoran ambos colectivos la similitud de las máquinas y herramientas que se utilizan para las acciones formativas y las utilizadas en el trabajo (ítem 7).

Finalmente, los empresarios también manifiestan su desacuerdo en lo que respecta a la posibilidad de conjugar la jornada de trabajo con la participación de los trabajadores en las actividades formativas (ítem 12), mientras que los trabajadores se sitúan en la conformidad.

En general, se observa una mayoría de acuerdos con gran parte de los ítems que conforman la escala, lo que se corresponde con lo expuesto en capítulos anteriores. A lo que hemos de añadir importantes similitudes entre ambos colectivos en la mayor parte de los ítems en cuanto a puntuaciones medias se refiere. Lo que parece indicar la existencia de un cierto consenso de base respecto de la percepción acerca de las cuestiones interpeladas.

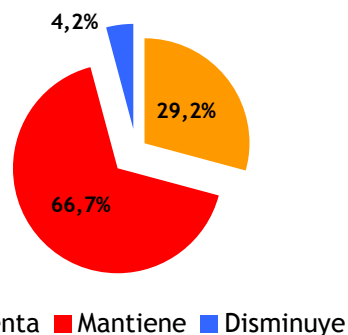
Ámbito formativo: tendencia de matrícula

Otro factor relevante en el presente estudio, es la tendencia general de la demanda durante los últimos años, valorando la variación de alumnos bajo los criterios de aumento, mantenimiento o disminución.

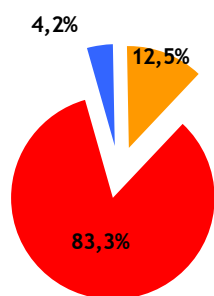
En el caso de la Formación Reglada hay que puntualizar que, en más de un 50% de las actividades no se produce una variación notable de alumnos matriculados; mientras el aumento en intervenciones formativas presenta un porcentaje levemente inferior, un 45,8% sobre el total. El motivo que aluden los centros, es la aspiración de los alumnos a desarrollar su carrera profesional dentro de la familia profesional objeto de estudio.

En lo que respecta a la oferta formativa de carácter ocupacional, la estructura del propia subsistema, al requerir un número de alumnos estandarizado, que fluctúa entre 10-15 en cada actividad formativa, mediatiza de forma considerable la evolución global de la matrícula, solo incremento cuantitativo de cursos que se oferten permitiría un aumento de alumnos participantes en el sector.

Tendencia general

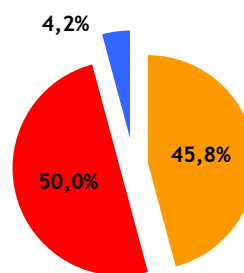


Tendencia Formación Continua y Ocupacional



■ Aumenta ■ Mantiene ■ Disminuye

Tendencia Formación Reglada



■ Aumenta ■ Mantiene ■ Disminuye

Se relacionan a continuación los datos de Matrícula en Formación Reglada y la Contratación de alumnos que han realizado prácticas formativas en empresas.

Módulos	Alumnos 03-04	% Mujeres	Alumnos 04-05	% Mujeres	Alumnos 05-06	% Mujeres
Automoción	100	11%	130	3,1%	138	1,5%
Carrocería	115	1,7%	128	0,8%	158	2,5%
Electromecánica de vehículos	225	1,8%	246	0,4%	252	0,8%
Ayudante reparación de vehículos	66	1,5%	110	0,9%	88	3,4%
TOTAL	506	3,6%	614	1,1%	636	1,7%

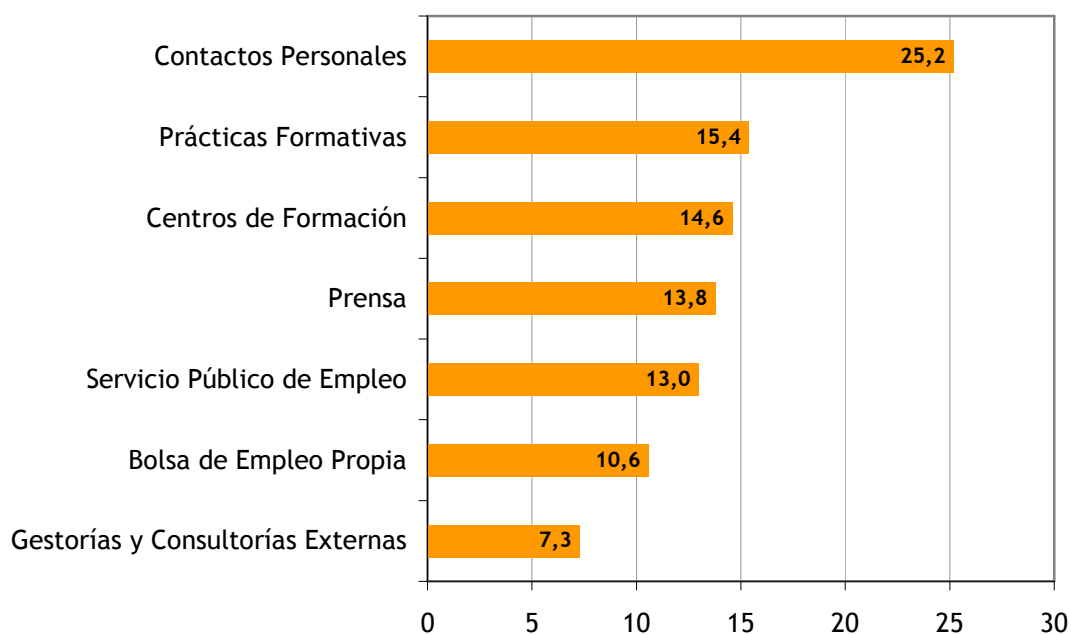
Contratación de Alumnos en Prácticas	Año 2003-04	Año 2004-05
Alumnos en prácticas	219	190
Alumnos contratados	139	125
Porcentaje de contratación	63,5%	65,8%

Empleabilidad

En primer lugar, las empresas encuestadas utilizan como principal recurso para la búsqueda y contratación de personal los **contactos personales**, es el caso del 25,2%. Esta estrategia es seguida por las **prácticas formativas** y los **centros de formación**, situaciones ambas que agrupadas capitalizarían en beneficio de la formación el 30% de las estrategias

de empleabilidad utilizadas por los empresarios, definiéndose como la fuente de incorporación preferente en el sector de automoción.

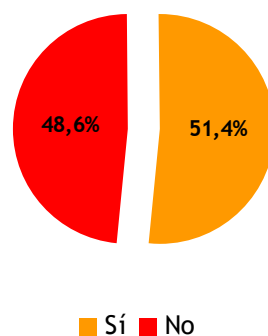
La prensa y el **servicio público de empleo**, antiguo INEM, ocupan el cuarto y quinto lugar con porcentajes del 13,8% y 13% respectivamente. Como es lógico pensar debido al carácter atomizado del tejido empresarial estudiado, las **bolsas de empleo propias** tienen poco éxito entre nuestros encuestados, aproximadamente sólo en 1 de cada 10 casos. Finalmente el 7,3% también recurre a las **gestorías y consultorías externas**.



Pese a los datos anteriores, el 51,4% de las empresas encuestadas afirma utilizar o haber utilizado en algún momento la contratación de prácticas formativas

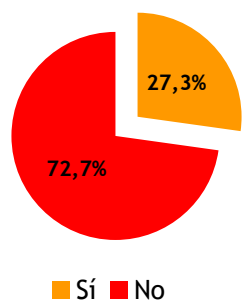
En lo que se refiere a la incorporación de personal se produce un polarización de las respuestas, de tal modo que el 72,7% de las empresas afirman no tener necesidad de incorporar menos trabajadores, lo cual coincide con los datos de tendencia y

Prácticas Formativas

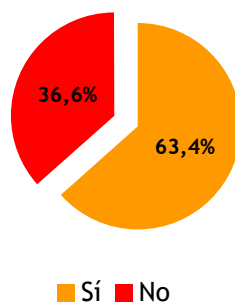


previsión de actividad y personal expuestos en apartados anteriores, mientras que casi 2 de cada 3 empresarios percibe una necesidad de personal en el sector.

Necesidad de Empresa



Necesidad Sector



Resultados del Estudio. Resultados y Propuestas

Se describen a continuación los resultados más significativos recogidos a lo largo del proceso de encuestación llevado a cabo en las empresas, y con los trabajadores del sector. Respecto de las primeras, reseñamos las características generales, en cuanto a los años de actividad, número de empleados, tendencia y previsión de la actividad y personal, dificultades y estrategias para el desarrollo de la actividad, identificación de las principales actividades productivas y ocupaciones, opinión sobre la situación de la formación en el sector, participación en las actividades formativas previstas y con interés y ya por último las expectativas de empleabilidad. En cuanto a los trabajadores, abordamos la tipología característica de éstos, su opinión sobre la formación que se imparte en el sector y cuáles son sus demandas formativas previstas y con interés.

En segunda instancia, recogemos opinión emitida por "expertos del sector", pertenecientes al ámbito empresarial, educativo y formativo, respecto de unas primeras conclusiones fruto del estudio realizado y propuestas para su debate y validación, habiéndose mostrado este ámbito como realmente eficaz a la hora de hacer una lectura ajustada y real de los datos disponibles, a la par que realizan aportaciones de alto interés, acordes con el espacio de responsabilidad que mantienen en el sector.

Ya por último, hacemos referencia a una serie de consideraciones de carácter estructural que deben de actuar como elementos innovadores que orienten las políticas de formación para el empleo, tanto en la incidencia que debieran tener sobre los trabajadores en activo como los propios desempleados, siempre teniendo como objeto la disponibilidad de profesionales competentes.

1.-Ámbito de la Empresa

1.1. Características generales.

➤ Años de actividad continuada y años actual ubicación

Tras el análisis estadístico de los datos recogidos en las entrevistas nos encontramos en disposición de elaborar una descripción de la muestra encuestada, así podemos afirmar que el tejido empresarial objeto de estudio es relativamente maduro dado que la media de edad de las empresas ronda los 21 años, y el 50% de las empresas llevan más de 20 años de actividad.

Pese a la relativa madurez cabe observar que aquellas empresas con una actividad continuada de menos de 10 años representan un 21% del total y se advierte una escasa presencia de empresas con 50 o más años de actividad, concretamente sólo el 7% del total empresas encuestadas.

En lo que respecta a los años que las empresas llevan desarrollando su actividad en la actual ubicación, se observa un cierto grado de movilidad; esto se constata en el hecho de que la media de años de las empresas en dicha ubicación es de unos 15 años y medio.

A lo anterior debemos añadir que el peso porcentual de empresas con menos de 10 años en la actual ubicación (40,3%), prácticamente duplica al de empresas con menos de 10 años de actividad continuada (21,1%). Del mismo modo, si comparamos la media de ambas variables, 21,3 años para la actividad y 15,75 años para la ubicación actual, se observa una disminución de 5 años y medio.

➤ Número empleados

La descripción del sector nos permite calificar el tejido empresarial de "atomizado" debido a la alta presencia de microempresas, situación confirmada

a través de los datos que nos aporta la muestra de empresas directamente encuestadas en el sector.

La mediana, o valor que divide a la muestra en dos partes iguales, es de 4 trabajadores, es decir; el 50% de las empresas emplean 4 trabajadores o menos. Siendo el valor más repetido, o moda, tener 2 trabajadores. En total, las empresas encuestadas emplean a un total de 819 trabajadores.

Observando que las microempresas suponen un 72,6% de la muestra, el adjetivo de atomizado parece más que adecuado.

➤ Tendencia y previsión general de la actividad

En cuanto a la tendencia general de la actividad en los dos últimos años y la previsión para el próximo año se puede destacar un moderado optimismo en el sector ya que las respuestas mayoritarias tanto en tendencia como en previsión han sido hacia el mantenimiento, 52,1% y 67,1% respectivamente. Entre las razones que aluden los propios encuestados destaca la fidelidad de los clientes, un motivo con alto valor específico dado que la naturaleza de estas empresas es la prestación de servicios.

Por otro lado, una cuarta parte de los encuestados comenta que la actividad ha disminuido en los dos últimos años (27,4%), mientras que sólo la mitad (11%) prevé que tenderá a seguir haciéndolo en el próximo año. Entre las razones que argumentan destacamos los niveles de competencia y la gran cantidad de vehículos nuevos que ha rejuvenecido sustancialmente el parque automovilístico.

Respecto del aumento, 1 de cada 5 empresas encuestadas ha experimentado un aumento de la actividad, proporción casi idéntica a los que prevén seguir haciéndolo el próximo año, destacan el incremento del parque automovilístico y la apertura de nuevas instalaciones para desarrollar su actividad, esta situación

se constata fundamentalmente entre las empresas encuestadas que, junto a la reparación y mantenimiento llevan anexas labores de venta.

Nos encontramos ante un sector en el que la tendencia al mantenimiento ha sido mayoritaria en los dos últimos años y en el que existe un moderado optimismo, tal y como se extrae de los datos de previsión de actividad donde la mayor proporción de empresas se sitúa en el mantenimiento, un 10% más que en la tendencia de los últimos años, al tiempo que la previsión de disminución toma un valor del 11%, 16 puntos porcentuales menos respecto de la tendencia anterior. Como hecho destacable hemos de mencionar una circunstancia significativa, tanto la tendencia como la previsión de disminución incide especialmente en las empresas de menor tamaño mientras que el aumento lo hace en las de mayor tamaño.

➤ Tendencia y previsión general de personal

Respecto de la tendencia de personal en los últimos años, se detecta un claro dominio del mantenimiento, de tal modo que $\frac{3}{4}$ partes de las empresas encuestadas manifiestan una tendencia de estabilidad en cuanto al personal, mientras que 1 de cada 5 experimentó un incremento y sólo un 4,1% tuvo una tendencia de disminución.

En cuanto a los datos referidos a la previsión, nos encontramos con cifras muy similares, si bien se observa un descenso respecto de la tendencia, en las categorías de aumento y disminución de personal que pasan de 20,6% a 15,1% y de 4,1% a 2,7% respectivamente, englobando, por tanto, la perspectiva de mantenimiento de personal al 82,2% de las empresas encuestadas.

Hemos de destacar el hecho de que las iniciativas empresariales de mayor tamaño son las que se sitúan en una previsión de personal en tendencia creciente.

Por tanto, encontramos un sector bastante consolidado en lo que se refiere al personal empleado en los dos últimos años y con una perspectiva acorde a lo ocurrido en los años anteriores. Se puede decir que existe un cierto estancamiento basado, según los propios motivos aludidos por los encuestados, en la escasez de trabajo, la estabilidad de las actividades o las casi nulas expectativas de crecimientos.

A la vista de los datos obtenidos, en cuanto a tendencia y previsión de personal y comparándolos con los obtenidos respecto de la actividad, observamos una cierta similitud, de modo que, en ambos casos el mantenimiento es la tónica general mayoritaria, así mismo, los porcentajes de aumento son parecidos especialmente en lo que se refiere a la tendencia. Lo cual es bastante lógico, ya que si la actividad aumenta es razonable que el número de empleados se incremente para dar respuesta a ese aumento.

Sin embargo, se constata una diferencia en la disminución tanto de tendencia como de previsión, de tal modo que pese a que un 27,4% de las empresas redujeron su actividad en los últimos años sólo el 4,1%, una sexta parte del valor anterior, redujo su personal. A lo que hemos de añadir que, en cuanto a perspectiva, el aumento de actividad toma un valor del 11% mientras que personal sólo hay una perspectiva de reducción en el 2,7% de las empresas.

A modo de hipótesis explicativa, esta falta de disminución conjunta entre personal y actividad puede deberse a la dificultad para encontrar profesionales cualificados y con experiencia o al incremento de la complejidad de los procesos productivos.

A modo de conclusión, podemos resumir los datos de tendencia y previsión tanto en actividad como en personal, diciendo que los talleres de reparación han mantenido la actividad y el personal, lo que consolida la idea de que en un futuro próximo se produzca en las microempresas un estacionamiento en estas dos variables, por lo que parece es un sector que para este tamaño de empresa

a corto plazo no existe una perspectiva de empleabilidad importante, sino lo es por la vía del relevo generacional. Solamente las empresas de mayor tamaño concentran un crecimiento tanto en actividad como en personal preciso para el desarrollo de sus servicios.

➤ Principales dificultades y estrategias en el desarrollo de la actividad

A la hora de desarrollar la actividad, los profesionales del motor apuntan una serie de dificultades de carácter muy diverso que podemos agrupar, en cinco bloques: la competencia; los avances tecnológicos; la falta de ayudas de la administración; la gestión de residuos y la falta de personal cualificado.

La competencia. Las empresas manifiestan problemas derivados de la competencia entre empresas del ramo, incluidas las que operan de forma ilegal. Estas dificultades para mantener un nivel competitivo redundan en una merma a la hora de acceder a las cuotas de mercado.

Los avances tecnológicos. La introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos y de gestión preocupa a los encuestados ya que en este sector se producen cambios tecnológicos de forma constante y tanto los componentes del automóvil como la maquinaria y los procedimientos de gestión empresarial evolucionan rápidamente. Esto lleva parejo la necesidad de realizar fuertes inversiones y estar en constante reciclaje, lo cual unido a la poca carga de trabajo que les llega supone, especialmente a las microempresas, un esfuerzo considerable.

La falta de ayudas de la administración. En relación con el problema anterior, los empresarios manifiestan la necesidad de que la administración les apoye con subvenciones para hacer frente a la adquisición de nueva maquinaria y equipamientos que les permitan desarrollar su trabajo de una forma adecuada y acorde a las demandas del cliente.

La gestión de residuos. Al margen de la necesidad de ayudas para adecuarse a los avances tecnológicos, los empresarios manifiestan su descontento con el elevado coste que supone para ellos la gestión de los residuos generados en la actividad productiva, para lo cual reclaman un mayor apoyo institucional que facilite el cumplimiento de la normativa vigente.

La falta de personal cualificado. Acompaña a las dificultades anteriormente aducidas el problema de la escasez de personal cualificado en el mercado laboral. Lo cual apoyaría la hipótesis citada acerca de la no disminución de personal pese a la caída de actividad.

Para afrontar estos problemas, los empresarios proponen una serie de estrategias que, o bien, están desarrollando o plantean como posible solución. Al igual que en el caso anterior, su naturaleza es diversa, por lo que las presentamos de forma agrupada.

Mejora de la competitividad de la empresa. En este caso, los empresarios tienen claro que deben implementar estrategias que supongan una mejora interna de la empresa que conduzca a una consecución eficaz de las tareas desarrolladas lo que redunda en una mayor satisfacción del cliente.

Apoyo institucional. Con el que poder hacer frente a la inversión en nuevas tecnologías, contratar personal, acceder a equipamientos, adquirir suelo y realizar la gestión de residuos adecuada.

Habilitación de oferta formativa acorde a las necesidades de las empresas y mejora de la formación: con la que dar una respuesta rápida a las nuevas necesidades derivadas de los avances tecnológicos.

Mejorar la información técnica que aportan los fabricantes.

➤ Principales actividades productivas

Si nos fijamos en la tendencia general de las empresas en los dos últimos años y la comparamos con la tendencia en el último año de las principales actividades productivas, vemos que el comportamiento de éstas últimas evoca una mayor estabilidad. Así, las actividades productivas más importantes que realiza la empresa, a juicio de los encuestados, se han mantenido a lo largo del último año en un 60%, un 7% más que la tendencia general de la empresa.

Entendemos que esto se debe a que las principales actividades productivas aglutinan el mayor peso del trabajo generado en las empresas y a su alrededor giran otras de carácter secundario y más fluctuantes, que presentan una evolución general menos estable.

Debido a la heterogeneidad de las actividades productivas manifestadas en las empresas visitadas, nos vemos en la necesidad de agruparlas en bloques de tal modo que permita una comprensión de los datos obtenidos.

Los grupos de actividad que analizaremos a continuación son los siguientes:

- Mantenimiento y reparación del automóvil: entendido este concepto como la integración de las distintas actividades principales que se desarrollan en el sector, desde la electromecánica a la carrocería.
- Mecánica.
- Electromecánica.
- Carrocería: Incluidas las reparaciones relacionadas con la chapa y/o pintura.
- Asistencia en carretera.
- Ventas: Incluidas la venta de vehículos nuevos o usados y otros elementos como los recambios y accesorios.

- Otros: Formado por actividades con escasa representatividad debido a su baja frecuencia de aparición en el proceso de encuestación. Podemos destacar la adecuación de vehículos a personas discapacitadas, el lavado de automóviles o los servicios rápidos.

En cuanto a su relevancia en función del peso porcentual, destacan el mantenimiento y reparación del automóvil, la mecánica, la carrocería y las ventas.

La actividad productiva que los encuestados mencionan más es la de venta 25,6%, seguida del mantenimiento y reparación del automóvil con un porcentaje ligeramente inferior (24,4%) y la carrocería 21,3%. A mayor distancia nos encontramos con la mecánica y la electromecánica, aunque si aglutináramos ambas en una misma categoría tomarían un valor de 22,1%, muy cercano a las citadas anteriormente. Por último, la asistencia en carretera no alcanza el 5%, al igual que la categoría denominada otros, por lo que no abordaremos su descripción, centrándonos en el análisis de las demás categorías.

La tendencia general en el último año de estas actividades productivas, coincidiendo con lo comentado en la tendencia y previsión de la actividad general del taller, es hacia el mantenimiento, siendo los porcentajes de aumento y disminución idénticos.

Concretamente, las actividades que mayor porcentaje de disminución sufrieron fueron la mecánica y la carrocería, con porcentajes muy similares rondando el 30%.

Por su parte, la actividad que mayor aumento ha experimentado el pasado año ha sido la venta, que sobresale claramente por encima del resto con un 31,2%, mientras que las demás actividades se mueven entre porcentajes del 11% y 17%. Cabe destacar el hecho de que entre las 73 empresas encuestadas,

ninguna menciona que haya habido ni un mínimo aumento en la electromecánica.

➤ Principales ocupaciones

Si comparamos la tendencia general de las principales actividades con la tendencia de las ocupaciones más relevantes en el mismo período de tiempo, vemos que tanto unas como otras tienden a mantenerse mayoritariamente, con porcentajes relativamente similares, 61,2% las actividades y 56,6% las ocupaciones.

Mientras que en el resto de categorías, aumento y disminución existe una mayor diferencia, así las actividades aumentan en un 19,4% y, por su parte, las ocupaciones lo hacen en más de una cuarta parte; al tiempo que la disminución en cuanto a actividades se sitúa en 1 de cada 5 y en las ocupaciones es de 1 de cada 6. De tal modo que calculando la diferencia entre aumento y disminución en las actividades obtenemos un valor de 0 puntos, es decir un equilibrio entre ambas categorías, en el caso de las ocupaciones, el valor calculado es de 9,8 puntos a favor del aumento.

En otro orden, la perspectiva de las distintas ocupaciones a corto plazo es de mantenimiento en casi tres cuartas partes del total, mientras que el porcentaje de disminución es del 9,4%, casi la mitad del aumento.

En cuanto a la dificultad para encontrar personal, cuatro quintos del total tienen una dificultad alta o muy alta; mientras que sólo un 17% manifiesta tener dificultades bajas o muy bajas.

Las ocupaciones más relevantes, relacionadas con las principales actividades productivas, son las que se citan a continuación:

- Mecánico.

- Electromecánico. En esta ocupación integramos a los electricistas debido al alto grado de similitud en las actividades realizadas.
- Comercial.
- Asistente en carretera: unificamos en esta categoría, ocupaciones relacionadas con la utilización de grúas o las que usan automóviles para dar asistencia mecánica de urgencia in situ.
- Carrocero: profesionales que realizan reparaciones de chapa y/o pintura.
- Otros: grupo que integra a administrativos y personal que realiza actividades como la sustitución de neumáticos, etc.

La tendencia general de las principales ocupaciones en el último año presenta gran similitud a excepción del comercial. Todas manifiestan una tendencia a la disminución muy cercana al 20% con el mayor peso porcentual en el mantenimiento y un aumento que se mueve entre el 13,6% (electromecánico), 21,7% (mecánico) y 28,6% (carrocero).

En cuanto a las dificultades para encontrar personal cualificado nos encontramos con unos resultados que apunta a las categorías altas o muy altas, situándose en porcentajes del 90%, en electromecánicos y carroceros, mientras que disminuye hasta el 70% para mecánicos y comerciales.

Las competencias profesionales más valoradas responden a una generalidad de conocimientos que permitan realizar tareas de carácter muy diverso. Lo cual coincide con la multiplicidad de actividades productivas desarrolladas en las empresas que, combinado con la gran atomización del sector, nos dibuja un perfil de trabajador competente en múltiples actividades.

En cuanto a la forma de logro de esos conocimientos valorados, destaca la experiencia, más del 50%; seguido de la combinación de experiencia y formación que suponen, aproximadamente, 4 de cada 10 y, en último lugar, la formación de modo exclusivo sólo proporciona los conocimientos para un 6,3% de los encuestados.

Detallamos un somero perfil de las principales ocupaciones descritas hasta el momento, conjugando tendencias y perspectivas con dificultades para disponer de profesionales, competencias que han de acompañar a los mismos y su forma de logro.

Identificamos, aquellas ocupaciones con mayor requerimiento de formación en acompañamiento a la práctica en el puesto de trabajo, superando así una estimación mecanicista que relacione las principales actividades productivas con una mayor demanda formativa. No debemos olvidar que el tránsito para la disponibilidad de profesionales competentes no siempre se sustenta sobre la práctica profesional.

- Mecánico

Aumento moderado en el último año (21,7%) y previsión de aumento aún más moderada (20%); dificultad para encontrar profesionales alta (78,2%) y previsión de incorporación a corto plazo de 8 personas.

Las competencias más valoradas son: mecánica del automóvil en general, la formación técnica, electromecánica del automóvil y conocimientos del motor y sus componentes. La forma en que creen que deben adquirirse estos conocimientos ha de ser a través de la combinación de experiencia y formación en un 57,5%, de la experiencia exclusivamente en un 32,5% y solamente a través de la formación en un 10%.

Conocimientos o actividades formativas que se precisan para el desempeño del trabajo. Los conocimientos que se precisan para desarrollar esta actividad son:

- Electrónica.
- Mecánica del automóvil y motocicletas.
- Diagnóstico, reparación y mantenimiento de componentes.

- Electromecánica.

El nivel profesional de los empleados que desarrollan estas actividades va desde obreros sin cualificar hasta mandos.

Además, en los técnicos y obreros cualificados se ve necesario que posean conocimientos transversales en: informática, prevención de riesgos laborales y gestión del medioambiente.

- Comercial

Aumento más intenso en el último año, al igual que la previsión de futuro (44,4%). La dificultad para encontrar profesionales es alta 73,9% y en un futuro cercano se prevé incorporar a 7 personas.

En cuanto a los conocimientos o competencias que más se valoran en los empleados encontramos la venta de vehículos y la formación comercial y de componentes. En este caso la forma de adquirirlos es a través de la experiencia (72,2%), posteriormente la adquisición conjunta a través de experiencia y formación (22,2%) y en último lugar, como será la tónica en todas las ocupaciones, la adquisición por formación (5,6%).

Conocimientos o actividades formativas que se precisan para el desempeño del trabajo. Para los niveles de profesionales intermedios, técnicos y obreros cualificados, se necesitan conocimientos en:

- Atención al cliente.
- Relaciones públicas.
- Conocimiento del producto.
- Marketing y ventas.

Aunque no pertenece a la trayectoria formativa de los comerciales, en algunos casos se manifiesta la necesidad de que estos trabajadores cuiden su imagen

personal de cara al público. Para los técnicos, además de todos los conocimientos anteriores, se valora que tengan nociones de informática.

- Electromecánico

Es la que menos crece de todas las ocupaciones (13,6%) y no tienen previsto que crezca nada en el próximo año; es uno de los valores más altos de dificultad para encontrar personal (90,4%), y la que menos contrataciones prevé experimentar.

Valoran conocimientos generales en electromecánica y electricidad que se adquieren, en primer lugar, por la experiencia y formación (68,2%), seguido de la experiencia (22,7%) y por la formación (9,1%), valor este último que complementado con la combinación de experiencia y formación, hace que la formación alcance una cota de especial importancia.

Conocimientos o actividades formativas que se precisan para el desempeño del trabajo

Se necesita que los técnicos y obreros cualificados estén formados en:

- Informática.
- Equipos eléctricos.
- Instalaciones eléctricas.
- Manejo de máquinas de diagnosis, chequeo y puesta a punto.
- Electricidad, electrónica, electromecánica y mecánica.
- Interpretación de esquemas.
- De forma transversal en gestión de medio ambiente.

- Carrocero

Muestra un aumento en la tendencia de actividad (28,6%). Presenta dificultades para encontrar profesionales (92,5%) y la mayor demanda de contratación a corto plazo, compartida con los mecánicos.

Los conocimientos de mayor relevancia para desarrollar la actividad se adquieren a través de la experiencia (74,6%), la experiencia y formación (23,7%) y por último de modo casi insignificante la formación (1,7%).

Conocimientos o actividades formativas que se precisan para el desempeño del trabajo. Los conocimientos necesarios para llevar a acabo esta labor son:

- Reparación y sustitución de piezas y chapa.
- Soldar todo tipo de chapa y plásticos-fibra.
- Emplantillar.
- Manejo de medidor.
- Colorimetría.
- Preparación de superficies.
- Lijar, poner cemento, emplastecer y pintar.
- Preparación de superficies.
- Acabado de la pintura.

El nivel profesional de los trabajadores que realizan estas labores es de técnico y obrero cualificado; para los cuales se ven necesarios conocimientos acerca de: informática, prevención de riesgos laborales y gestión del medio ambiente.

1.2. La Formación en el Sector de Automoción

Consideraciones respecto de la formación

Se solicitó a los empresarios que valorasen una serie de afirmaciones relacionadas con la formación en el sector, habiendo agrupado los ítems de la escala en torno a cuatro dimensiones: la adecuación a las necesidades del trabajador y la empresa; las condiciones en que se imparte; la accesibilidad; y la relación que mantiene con la actividad que desempeña.

➤ Adecuación de la formación a las necesidades

Esta dimensión agrupa 5 ítems de la escala, haciendo referencia a la adaptación entre las acciones formativas y las necesidades percibidas por los colectivos de referencia.

Ítem 1: Es adecuada a las necesidades de los trabajadores.

Ítem 2: Los contenidos responden a la demanda de la empresa.

Ítem 3: Lo que se enseña es aplicable al puesto de trabajo.

Ítem 4: Combina correctamente teoría y práctica.

Ítem 5: Debe ser más específica y menos general, adaptada a la empresa.

Los empresarios estiman, en porcentajes cercanos al 70%, que la formación recibida por los profesionales del sector se adecua tanto a las necesidades de los trabajadores que participan en la misma (ítem 1) como a los contenidos demandados por las empresas (ítem 2); en este sentido se han recogido comentarios en los que se manifiesta una mejor valoración de los cursos de formación continua frente a la formación reglada.

En porcentajes similares de acuerdo se expresan respecto de la aplicación de los contenidos al puesto de trabajo (ítem 3) y la correcta combinación entre teoría y práctica (ítem 4), si bien es el ítem 3 el que mayor porcentaje de desacuerdos presenta y en el que se han recogido comentarios como son muy generales y básicos y terminan de formarse en los talleres.

En el caso de la combinación de teoría y práctica, hemos recogido opiniones que, situándose en posturas de desacuerdo, no abogan por una eliminación de la carga teórica, considerada imprescindible, sino por un aumento de la carga práctica, se da mucha teoría, muy necesaria, pero hay poca práctica.

Especialmente llamativo resulta el ítem 5 que versa sobre la especificidad de la formación respecto a las necesidades de la empresa, en el se detecta una

demanda abrumadora, ya que el 100% se muestran de acuerdo con la afirmación.

En esta dimensión vemos que, a excepción del último ítem, se hace una valoración positiva de la formación que se desarrolla, en cuanto a la adecuación se refiere, con la demanda de una mayor especificidad de la misma en relación a la empresa.

➤ Condiciones de la formación

En esta dimensión de la escala se han incluido 4 ítems referentes a diversos factores que intervienen en la impartición de la formación.

Ítem 6: La duración de los cursos permite formar los profesionales necesarios.

Ítem 7: Las máquinas y herramientas son similares a las utilizadas en el trabajo.

Ítem 8: Los monitores supervisan y controlan adecuadamente la formación.

Ítem 9: Las prácticas de formación tienen que realizarse en las empresas.

El análisis de las respuestas obtenidas en esta dimensión nos muestra un porcentaje de acuerdo muy elevado, cercano al 90% tanto en lo que se refiere a la similitud de las máquinas y herramientas (ítem 7) como a la supervisión realizada por los monitores (ítem 8) y la necesidad de realizar las prácticas formativas en las empresas (ítem 9).

En el lado opuesto, nos encontramos con un 62,5% de los empresarios encuestados que expresan su desacuerdo respecto a la duración de los cursos, afirmando que los cursos disponen de una duración excesivamente corta para formar correctamente a los profesionales necesarios.

En definitiva, las condiciones en que se desarrolla la formación son satisfactorias para la mayor parte de los encuestados, si bien se detecta una disconformidad con la duración de los cursos que parecen ser de escasa duración.

➤ Accesibilidad de la formación

La dimensión denominada accesibilidad de la formación incluye tres ítems en los que se recaba información acerca las posibilidades de acceso a las acciones formativas percibidas por los empresarios.

Ítem 10: Los horarios de los cursos facilitan la participación de los trabajadores.

Ítem 11: La empresa facilita el acceso de los trabajadores a la formación.

Ítem 12: La jornada de trabajo permite la participación de los trabajadores.

El horario en que se celebran los cursos no es un motivo de conflicto en las empresas, dado que cerca del 70% de nuestros encuestados opinan que los horarios de los cursos son los adecuados para facilitar la participación de los trabajadores (ítem 10), a pesar de que algunos entrevistados nos informan que los autónomos no pueden acceder a la formación y en otros casos muestran su malestar porque los trabajadores que acuden a cursos han de faltar al trabajo. Y un porcentaje aún mayor, casi el 90%, expresan que la empresa da facilidades para que los trabajadores accedan a la formación (ítem 11).

En el ítem 12 nos encontramos prácticamente ante una división de opiniones a partes iguales, de lo que parece extraerse que el elemento que más dificulta la accesibilidad de los trabajadores a la formación es la compatibilización de su propia jornada de trabajo con los horarios de las acciones formativas.

➤ Relación entre la actividad formativa y productiva

Esta cuarta dimensión integra tres ítems, cuya conjunción de información permite estimar la incidencia y consideración que para las empresa tiene la actividad formativa a la hora de articular las relaciones laborales, en aspectos de vital importancia como es la promoción de los trabajadores y su relación con las categorías profesionales.

Ítem 13: Facilita la promoción de los trabajadores en el sector.

Ítem 14: Las evaluaciones y acreditaciones garantizan suficientemente los conocimientos.

Ítem 15: Las acreditaciones formativas se corresponden con las categorías laborales.

Nos encontramos ante la dimensión que más desacuerdos ha generado entre las empresas, de tal modo que sólo el ítem 13 aglutina un mayor porcentaje de acuerdos frente a los desacuerdos, algo más del 60% de los empresarios creen que la formación facilita la promoción de los trabajadores en el sector.

Los ítems 14 y 15 son puestos en tela de juicio por el 75% y 85% de los encuestados. A lo que hemos de añadir el hecho de un mayor grado de desacuerdo en el último ítem, lo cual queda constatado en un porcentaje del 20,5% en la categoría de muy en desacuerdo. Los empresarios cuestionan que las evaluaciones y acreditaciones garanticen los conocimientos de forma suficiente y que estas acreditaciones formativas se correspondan con las categorías laborales de los trabajadores.

Actividades formativas

Para estructurar los datos recogidos sobre las acciones formativas, hemos procedido a diferenciarlas partiendo del momento de realización, conformando tres grupos: las desarrolladas a lo largo del último año, las previstas con

carácter inmediato o ya planificadas y, por último, las que se tiene interés en abordar por haber percibido una carencia o necesidad de actualización entre los empleados.

➤ Participación en acciones formativas

De las empresas encuestadas, el 65,8% afirma haber participado en diversas actividades a lo largo del último año. Mientras que el 34,2% dice no haber realizado acciones formativas. Los principales motivos que éstas últimas refieren se centran en:

- Falta oferta formativa relacionada con sus necesidades.
- Dificultades derivadas de la actividad productiva: carga de trabajo.
- No tienen necesidad.

Dada la diversidad de las acciones formativas realizadas vamos a establecer dos grupos: administración y gestión de recursos; y acciones relacionadas con la producción.

En el grupo de administración y gestión de recursos se recoge la asistencia a cursos de: administración, informática y prevención de riesgos laborales.

El segundo grupo contempla las iniciativas relacionadas con la producción y está integrado por una gran heterogeneidad de acciones:

- Carrocería: cursos de chapa y/o pintura y pintura al agua.
- Electricidad y electrónica general del automóvil.
- Electromecánica de carácter general y específicos de inyección.
- Mecánica general del automóvil y específica de algunas marcas.
- Asistencia en carretera y peritaje.
- Actividades comerciales y de ventas.

La modalidad elegida por el 93,7% de las empresas para participar en los cursos ha sido la presencial, quedando relegadas a un porcentaje testimonial la semipresencialidad (5,3%) y la no presencialidad (1,1%).

Estos porcentajes cobran mayor relevancia cuando se contrastan con una de las dificultades que más se manifiesta a la hora acceder a la formación como es la compatibilización del horario de los cursos con la jornada laboral. Parece que las empresas se encuentran ante un dilema organizativo, por un lado se prefiere una modalidad presencial y, por otro, eluden en la medida de lo posible la ausencia de personal en aras de que la productividad se resienta.

Se ha encontrado un rango muy amplio en lo que a duración de los cursos se refiere (tabla 5.4), desde un mínimo de 3 horas hasta los que alcanzaron las 200. El valor más repetido es de 40 horas. En la franja que va desde las 20 a las 40 horas se sitúan el 52,2% de los cursos. Por debajo de 20 horas encontramos el 27,5% y por encima de 40 el 20,3% restantes.

En cuanto al número de asistentes a los cursos, nos encontramos con la misma diversidad, oscilando entre un mínimo de 1 y un máximo de 45. Han asistido al 61,4% de las acciones una o dos personas, siendo el valor más frecuente que participe una sola persona del taller en la acción formativa.

Respecto de las categorías profesionales asistentes a las acciones de formación, el 91,9% han sido realizadas por obreros cualificados y técnicos. En cuanto a los mandos nos encontramos con una incidencia muy baja que ronda el 7%. Cabe destacar la ausencia del nivel más básico de cualificación, obreros sin cualificar, y el nivel más alto, directivos, sólo aparece de forma conjunta con los obreros cualificados y entre ambos representan el 1,1% del total. En definitiva, acuden a los cursos los niveles profesionales intermedios, siendo los extremos (directivos, mandos y obreros sin cualificar) los que menos participan.

Los promotores de las acciones formativas han sido mayoritariamente "los fabricantes" y el centro especializado en el sector ASPA.

Los motivos de participación en los cursos inciden principalmente en:

- La mejora del conocimiento sobre los productos representados.
- El cambio tecnológico y la incidencia de nuevos procesos productivos.
- La necesidad de actualización, perfeccionamiento y ampliación de conocimientos.

➤ Previsión de acciones formativas

En cuanto a previsión de participar en acciones formativas a corto o medio plazo, es decir en los próximos dos años, nos encontramos ante porcentajes similares a los recogidos para las actividades realizadas durante el último año, hay previsión en un 63,9% de los encuestados mientras que la realización los situaba en el 65,8%.

Los motivos que aducen quienes no tienen previsión de participar son:

- La carga de trabajo, que lleva pareja una falta de tiempo.
- Los empresarios afirman que no la necesita.
- No encuentran cursos interesantes y novedosos.
- Desinterés debido a la edad de los trabajadores y la cercanía de la jubilación, lo que influye de forma negativa en la motivación.

Asimismo, nos informan de una variada previsión formativa en lo que a contenidos se refiere; en relación con la administración y gestión de recursos se identifican cursos de gestión de medio ambiente, emisiones de gases y ofimática (internet). Existe también un grupo de empresas que afirman tener previsión, pero no llegan a precisar los contenidos.

Dentro de las acciones formativas relacionadas, nos encontramos cursos de:

- Carrocería: chapa y pintura al agua.
- Electromecánica, especialmente relacionada con los sistemas de inyección.
- Mecánica general, de marcas y motores concretos.
- Labores comerciales y de venta.
- Seguridad del vehículo: ABS, EBS, RSS y ODR.

Se programan actividades de carácter presencial, en un 97,8% de los casos, frente a la semipresencial (2,2%) o la no presencial que no aparece reflejada. Mientras los cursos previstos reducen su duración, en relación a las acciones realizadas, el 50% se sitúan en 16 o menos horas, mientras que las acciones realizadas eran de 35 horas.

El número de trabajadores que los empresarios tienen previsto formar en los cursos es, en el 50% de los casos, de solamente uno; mientras el motivo es la especialización en marcas, la mejora en nuevas tecnologías y la actualización de conocimientos.

El nivel de cualificación vuelve a ser técnicos y obreros cualificados, representando entre ambos un 92,9%. Sin embargo, el análisis diferenciado por niveles profesionales muestra porcentajes más igualados de distribución, ya que hay previsto formar al 47,6% de los técnicos y el 42,9% de los obreros cualificados.

El nivel de cualificación más alto, representado por los mandos, supone el 4,8%. No hay previsión de formar obreros sin cualificar y los directivos aparecen conjuntamente con los obreros cualificados representando entre ambos el 2,4%.

Los promotores de las acciones que se van a desarrollar resultan coincidentes con los de las acciones formativas realizadas en el último año, la mayoría de los cursos serán impartidos por los fabricantes seguidos de ASPA.

➤ Interés en participar en acciones formativas

Si comparamos los porcentajes de interés de participar en acciones formativas con los de realización en el último año y la previsión a corto o medio plazo, vemos que se mantienen en valores semejantes. El interés de participación se sitúa en un 64,3%, mientras que la realización en el último año en 65,8% y la previsión en 63,9%.

Entre el 35,7% que no tiene interés en realizar acciones formativas se argumenta que:

- No hay cursos interesantes para formarse.
- No hay previsión, tiempo u oferta formativa.
- La empresa no la necesita.

Entre las actividades por las que muestran interés los empresarios destacan: En administración y gestión de recursos demandan actuaciones en materia de ofimática y nuevas tecnologías. Los relacionados con las actividades productivas versan sobre tres aspectos: frenos, mecánica y rescate de vehículos siniestrados.

Al igual que las acciones formativas realizadas y previstas, los empresarios siguen optando por iniciativas de carácter presencial, el 100% de los cursos tienen esta característica, no recogándose ninguna otra modalidad.

El hecho de que se trate de acciones formativas por las que se manifiesta interés conlleva que los empresarios aún no hayan concretado en exceso dichas acciones, de tal modo que no han aportado datos acerca de la duración, número de personas a formar, nivel profesional y promotor, únicamente manifiestan con ello que existen necesidades apremiantes que resolver.

1.3 Empleabilidad

El análisis estadístico de los datos obtenidos con el último apartado de la encuesta cumplimentada por las empresas nos aporta resultados en cuanto a las estrategias de empleabilidad utilizadas y características del personal demandado.

En primer lugar, las empresas encuestadas utilizan como principal recurso para la búsqueda y contratación de personal, los contactos personales, es el caso del 25,2%. Esta estrategia es seguida por las prácticas formativas y los centros de formación, situaciones ambas que agrupadas capitalizarían en beneficio de la formación el 30% de las estrategias de empleabilidad utilizadas por los empresarios, definiéndose como la fuente de incorporación preferente en el sector de automoción.

La prensa y el servicio público de empleo, antiguo INEM, ocupan el cuarto y quinto lugar con porcentajes del 13,8% y 13% respectivamente. Como es lógico pensar debido al carácter atomizado del tejido empresarial estudiado, las bolsas de empleo propias tienen poco éxito entre nuestros encuestados, aproximadamente sólo en 1 de cada 10 casos. Finalmente el 7,3% también recurre a las gestorías y consultorías externas.

Pese a los datos anteriores, el 51,4% de las empresas encuestadas afirma utilizar o haber utilizado en algún momento la contratación de prácticas formativas. Las valoraciones sobre su desarrollo son de carácter dispar si bien inciden en el poco tiempo para supervisar el trabajo y la imposibilidad de integrar directamente a los alumnos como trabajadores en la cadena productiva, situación, por otra parte lógica, dado que el fin de estas acciones es complementar la formación con una experiencia práctica en espacios reales de actividad laboral.

Entre quienes no utilizan esta modalidad se alega la necesidad de contratar profesionales ya cualificados, así como unos costes derivados de los procesos formativos en las empresas superiores a los beneficios obtenidos y la imposibilidad posterior de retener a los trabajadores para resarcirse de la inversión realizada en su formación.

En lo que se refiere a la incorporación de personal se produce una polarización de las respuestas, de tal modo que el 72,7% de las empresas afirman no tener necesidad de incorporar menos trabajadores, lo cual coincide con los datos de tendencia y previsión de actividad y personal expuestos en apartados anteriores, mientras que casi 2 de cada 3 empresarios percibe una necesidad de personal en el sector.

Ambos datos parecen contradecirse entre sí, aunque como hipótesis explicativa podemos apuntar que pese a encontrarnos con una gran parte de las plantillas ya completas, los empresarios pueden observarse dificultades para mantener al personal contratado debido a la reducida bolsa de profesionales dispuestos a incorporarse al mercado laboral, motivo por el que aún no precisando trabajadores en su empresa, demandan una mayor existencia de profesionales para el sector.

A lo largo de los encuentros mantenidos con los empresarios se han detectado cuáles son las ocupaciones sobre las que existe una mayor demanda en sus propias empresas y las posibilidades de empleabilidad en función de los perfiles requeridos. Dichas ocupaciones se presentan a continuación:

➤ **Carrocero**

Los representantes de empresa han expresado la necesidad de incorporar profesionales a sus plantillas en una temporalización definida de medio o largo plazo. Preferentemente se hace referencia a trabajadores con edades comprendidas entre los 30 y 35 años, precisándose experiencia previa en el

desarrollo de la actividad y planteando la vinculación a la empresa en la categoría profesional de oficial. Manifiestan la existencia de una dificultad muy alta para encontrar profesionales cualificados.

Asimismo, ha de tener conocimientos básicos sobre: soldadura TIG, bancada de medición, electricidad y plásticos; y especializados en: chapa y pintura al agua.

➤ **Pintor**

El plazo de incorporación de estos profesionales es medio. Las preferencias se centran en edades comprendidas entre los 20 y los 30 años. En el caso de la contratación de aprendices no se requiere experiencia en el sector, mientras que en el de los oficiales es necesaria. Asimismo, los oficiales deben poseer conocimientos básicos en gestión de medio ambiente. Expresan una dificultad alta para encontrar profesionales.

➤ **Mecánico**

Por su parte, la incorporación de mecánicos se concentra temporalmente en el medio-largo plazo. Las demandas se centran en personas entre 18 y 35 años, aunque en algún caso la edad es irrelevante, con experiencia en el sector y una vinculación con la empresa como oficiales. Al mismo tiempo se solicita que tengan estudios de FP II. La dificultad expresada se cifra en términos de media-alta.

➤ **Comercial**

En la ocupación de comercial se detecta el plazo de incorporación más reducido, corto o medio. La edad se concentra entre los 30 y 35 años con experiencia en el sector y estudios de bachiller. Precisan conocimientos de carácter medio en automoción y ofimática. La dificultad para encontrar profesionales es alta o muy alta.

2.-Ámbito del Trabajador

2.1. Descripción muestral

El estudio de necesidades formativas en el sector de automoción requiere que, acompañando la visión de empresarios, se introduzca la perspectiva del trabajador, puesto que va a ser el principal receptor de los servicios formativos orientados a incrementar la competitividad de las empresas a través de una mayor cualificación.

Para introducir dicha perspectiva, a la hora de recabar la información precisa fueron tomados como fuente emisora de información los empleados del sector, girando el instrumento de encuestación en torno a cuatro líneas fundamentales. Nos situamos ante una muestra compuesta por varones, con edades comprendidas entre los 19 y los 50 años, cuya presencia se puede distribuir en tres segmentos: menores de 25 (23,6%), 26-40 (52,9%) y más de 40 años (23,5%), instalándose la media en torno a los 30 y 31 años.

El núcleo de la muestra, por tanto, se encuentra en el intervalo de edad comprendido entre los 26 y 40 años, que supone aproximadamente la mitad de los trabajadores encuestados. La otra mitad se divide en dos partes prácticamente iguales correspondientes a los otros dos grupos.

Ocho de cada diez encuestados mantienen una relación contractual de carácter indefinida con su empresa. La temporalidad se centra en el sector de trabajadores más joven a través de contratos en prácticas y de aprendizaje.

Los puestos laborales de los trabajadores encuestados se ubican preferentemente en el taller, siendo las ocupaciones de mecánico y electromecánico aquellas con las que se identifican el mayor número de

encuestados. Dentro de estas ocupaciones destacan las categorías laborales de oficial de 1ª y de 2ª, que representan aproximadamente dos tercios de la muestra, mientras que las categorías de jefe de taller, oficial de 3ª, mozo y aprendiz suponen poco menos de un tercio del total de trabajadores.

Los trabajadores encuestados indican que la principal actividad desarrollada dentro de la empresa es la mecánica general, ya que casi la mitad de los encuestados desarrollan sus ocupaciones en este campo. En relación con esta actividad nos encontramos con otras de carácter más específicas como son las de mecánica de preparación de culatas, mecánica de vehículos industriales y mecánica de inyección, todas ellas con porcentajes reducidos.

La segunda actividad indicada como principal es la electricidad, que supone el 18%. A continuación le sigue la denominada chapa y pintura a la que se dedican casi 1 de cada 10 encuestados.

También están presentes, aunque en menor medida, la electromecánica y la electrónica (6,4% en su conjunto), la preparación de vehículos nuevos y de ocasión, el montaje de neumáticos, los servicios rápidos y las tareas de carácter administrativo. Asimismo nos encontramos con un 1,6% que indica como actividad principal la de aprendiz, lo cual interpretamos como una actividad de carácter general previa a una especialización posterior en función de las habilidades del empleado.

Respecto a los datos relativos a la antigüedad en la empresa, podemos observar que ocho de cada diez participantes en el estudio, mantienen una permanencia superior a los 3 años, de lo que se extraen connotaciones de estabilidad, llegando a reseñarse incluso que 3 de cada 10 trabajadores tienen una antigüedad superior a diez años.

Por consiguiente, si tenemos en cuenta que además la media de antigüedad en el puesto de trabajo gira en torno a los 7 años, podemos concluir que un alto

número de trabajadores se mantienen en el mismo puesto durante el tiempo que están vinculados a la empresa; sin que ello obvie la movilidad de categoría dentro de su ocupación.

Como hipótesis explicativa, podríamos apuntar, que la escasa movilidad de puestos, se debe a la elevada dificultad de formar un profesional cualificado para desempeñar una actividad concreta, lo cual aparentemente hace desaconsejable el cambio de ocupación pero no impide la progresión entre las distintas categorías laborales.

La forma más habitual de acceder a la empresa para trabajar en ella es a través de los contactos personales, mecanismo que han utilizado casi la mitad de los encuestados. Otra vía de inserción laboral, es a través de la realización de prácticas en la empresa, ya que prácticamente un tercio de los encuestados han accedido así a su puesto de trabajo.

La Formación en los centros de Trabajo (FCT) muestra su fortaleza en los índices de empleabilidad, indudablemente dice mucho de cuáles habrán de ser las vías que deberán diseñarse para propiciar el tan recurrido "relevo generacional" que nuestra región precisa, para disponer de buenos profesionales en los talleres de mantenimiento y reparación del automóvil.

Los organismos públicos de empleabilidad, y las empresas privadas especializadas en esta materia, tienen escasa presencia en cuanto la mediación para la contratación de trabajadores en el sector de automoción.

Los estudios realizados por los trabajadores se orientan principalmente hacia la formación profesional, sobre todo dirigida a la formación de técnicos superiores, aunque el grado medio también está presente; y la especialidad de "Automoción" la más frecuente. Otras especialidades "Electricidad", "Mecánica", "Electromecánica", e incluso "Soldadura y calderería", cuentan con escasa relevancia porcentual.

Como dato significativo, reseñar que la formación de las personas que ostentan las categorías profesionales más elevadas, se identifican con los niveles formativos superiores.

A modo de síntesis podemos extraer las siguientes conclusiones:

- El perfil dominante en la muestra es el de un trabajador varón.
- La edad se sitúa preferentemente en torno a los treinta años.
- La relación contractual es de carácter indefinido en la mayor parte de los casos.
- Se encuentran vinculados a microempresas.
- Su principal ocupación es la de mecánico general (entendida ésta como una actividad de carácter heterogéneo).
- Su nivel educativo se sitúa preferentemente en la Formación Profesional de grado superior en la especialidad de automoción.

2.2. Formación en el sector

En cuanto al estudio realizado sobre cómo valoran los trabajadores la formación en el sector nos hemos centrado en cuatro aspectos: adecuación de la formación a sus necesidades y a las de la empresa, condiciones en que se imparte (duración, monitores,...), accesibilidad a la formación y relación de la formación adquirida con la actividad laboral que desempeñan.

➤ Adecuación de la formación

La mayoría de los trabajadores estima que mayoritariamente la formación que reciben cubre tanto sus necesidades (ítem 1) como las de la empresa (ítem 2). Hay que destacar el dato de que un 97% de los encuestados consideran que los conocimientos que se imparten son aplicables a su puesto de trabajo (ítem 3) y que ocho de cada diez considera que la formación combina correctamente

teoría y práctica (ítem 4). Sin embargo, mencionar que el 70% opina que la formación debe ser más específica y menos general, para que así se adapte a las particularidades de la empresa (ítem 5).

➤ Condiciones de la formación

Analizando la valoración que los sujetos hacen de las condiciones en que se lleva a cabo la formación casi un 68% de la muestra valoran positivamente la duración de los cursos (ítem 6), ya que a su juicio se imparten las horas necesarios para formar a los trabajadores. El 74% de los trabajadores considera que las máquinas y herramientas empleadas en los cursos son similares a las que luego se utilizan el puesto de trabajo (ítem 7) y nueve de cada diez entienden que el control y la supervisión que ejercen los monitores que imparten la formación es correcta (ítem 8).

Cuando se pregunta si el lugar más conveniente para llevar a cabo la realización de las prácticas formativas es dentro del ámbito empresarial, las opiniones se disgregan situándose en un 60% los que manifiestan su acuerdo y elevándose al 40% el porcentaje de los mantienen que no siempre es la empresa el lugar adecuado para ello (ítem 9).

➤ Accesibilidad de la formación

En términos generales los trabajadores opinan tener buena accesibilidad a la formación, en cuanto a que los horarios en los se imparten los cursos les posibilite su participación en los mismos (ítem 10), y que la empresa les da facilidades para asistir (ítem 11) con un 71% y un 80% de acuerdo respectivamente; se ve en este punto una mayor confrontación de opinión en cuanto a que la jornada de trabajo les permita participar en acciones formativas (ítem 12), ya que las valoraciones "Desacuerdo" y "Muy en desacuerdo" suponen casi la mitad de los encuestados. Por tanto se produce un desajuste puesto que, por un lado, admiten la disponibilidad de la empresa para que

asistan cursos, pero sin embargo ven problemas para hacerlo debido a su jornada laboral.

➤ Relación entre la actividad formativa y productiva

En lo que se refiere a la relación que guardan los cursos con la actividad productiva desempeñada, los trabajadores tomados como referencia otorgan un alto valor a la formación que reciben, puesto que más del 85% están de acuerdo en que les ayuda a promocionar dentro de la empresa (ítem 13). Sin embargo, esta equiparación de opiniones no es tan notable en cuanto a que las evaluaciones y acreditaciones obtenidas al finalizar una acción formativa certifiquen suficientemente los conocimientos adquiridos (ítem 14), siendo dos quintos los que discrepan ante este hecho. Similar situación se produce a la hora de analizar si las acreditaciones formativas se corresponden con las categorías laborales de los trabajadores, siendo en este caso un tercio los que no están de acuerdo con ello.

De todo ello se puede extraer que los empleados del sector que han sido objeto de estudio hacen una buena valoración en general de la formación a la que han asistido.

➤ Valoración Comparada de la Formación: Empresas y Trabajadores

El cálculo de puntuaciones medias, conforme a la escala: 1=muy en desacuerdo; 2=desacuerdo; 3=acuerdo y 4=muy de acuerdo, ofrece una visión de las percepciones que tienen los encuestados sobre la formación que se desarrolla en el sector.

Se observa un mayor grado de acuerdo general en el colectivo de empleados frente a los empresarios, ya que los primeros obtienen puntuaciones medias superiores en 9 de los 15 ítems. Si bien, las diferencias no son muy relevantes a excepción de algún ítem concreto que comentaremos más adelante.

En el caso de las valoraciones de los trabajadores, el único ítem que se incluye dentro de la categoría del "desacuerdo" (ítem 12) hace referencia a la compatibilidad de jornada de trabajo con la participación en acciones formativas, Ítem que presenta una diferencia suficiente con la puntuación obtenida por los empresarios, para que se incluya en la categoría de los "acuerdos".

En lado opuesto, la afirmación que mayor índice de acuerdo alcanza entre los trabajadores (ítem 3) es aquella que hace referencia a la aplicación de los conocimientos al puesto de trabajo. Que, curiosamente, presenta una gran diferencia en comparación con el índice alcanzado por los empresarios.

Para los empresarios, la afirmación que suscita mayor acuerdo es la referida a una mayor adecuación de la formación a la empresa (ítem 5), mientras que tres se incluyen en valores de desacuerdo (ítems 6, 14 y 15); el más claro la correspondencia entre acreditaciones formativas y categorías laborales (ítem 15) con un valor medio de 2 frente al 2,7 obtenido de las opiniones de los trabajadores. Similar al caso anterior valoran ambos colectivos la garantía de conocimientos que aportan las evaluaciones y certificaciones (ítem 14).

Finalmente, los empresarios también manifiestan su desacuerdo en lo que respecta a que la duración de los cursos permita formar los profesionales necesarios (ítem 6), mientras que los trabajadores se sitúan en la conformidad.

En general, se observa una mayoría de acuerdos con gran parte de los ítems que conforman la escala, lo que se corresponde con lo expuesto en capítulos anteriores. A lo que hemos de añadir importantes similitudes entre ambos colectivos en la mayor parte de los ítems en cuanto a puntuaciones medias se refiere. Lo que parece indicar la existencia de un cierto consenso de base respecto de la percepción acerca de las cuestiones interpeladas.

2.3 Actividades formativas realizadas

Los cursos a los que han asistido los encuestados han sido muy diversos, pero donde se muestra una mayor participación son aquellos relacionados con Sistemas de gestión de inyección en el automóvil tanto en diesel como en gasolina (22,3%), así como en Electrónica del automóvil (20,7%).

También se constata la gran afluencia que han tenido también aquellas acciones dirigidas a la Electricidad del automóvil ya que son un 17,7% los encuestados que afirman haber asistido.

Aquellos centrados tanto en los Sistemas ABS y control de tracción tuvieron una acogida del 11,8%, muy seguidos de los relacionados con la Climatización (5,9%). Con menor presencia porcentual aparecen otras actividades centradas en Carrocería y Otros.

La duración de los cursos es muy variable, llegando a alcanzar las 120 horas alguno de los relacionados con electricidad del automóvil o incluso las 960 horas de un curso de carrocería, y otros quedarse en cambio en 20 horas identificadas con temas de climatización y aire acondicionado o las 7 horas respecto de un motor específico de una marca. Podemos decir que, en conjunto, la duración media se sitúa en torno a las 60 horas. Las acciones de 40 horas son las que mayor frecuencia presentan con un 32,8%, seguidas de las de 60 (15,6%) y de las de 30 (12,5%).

Cuatro quintos de los trabajadores asistieron a las anteriores acciones formativas fuera de su jornada de laboral (gráfico 5.54), siendo casi la totalidad los que manifiestan la relación que guardan dichos cursos con su trabajo y la alta utilidad que tienen para su profesión. Por otro lado 9 de cada 10 sujetos consideran que poseen una formación de base adecuada para realizar el curso que eligieron.

Son tres los motivos principales que se pueden destacar en cuanto a los argumentos que los empleados utilizan para su participación en acciones de formación. Casi un 60% asiste a cursos para adquirir nuevos conocimientos, mientras que un cuarto alega como razón el reciclaje y la actualización de conocimientos en el sector. Es muy destacable también que casi el 15% apoya su argumentación en la obtención de una cualificación y una especialización en materias concretas a fin de mejorar en su puesto de trabajo.

Con ello podemos observar que los encuestados contemplan la formación como una herramienta útil que les sirve para adquirir nuevas competencias y poder especializarse en determinados ámbitos, siempre con la intención de mejorar como profesionales, por lo que no tienen inconveniente en acudir a cursos después de finalizar su jornada laboral, si ello les va a ayudar a conseguir su objetivo.

2.4. Previsión o interés en la realización de acciones formativas

Se refuerza el argumento sobre la importancia de la formación vinculada al empleo, desde la perspectiva de demanda realizada por los trabajadores cuando se recoge el elevado índice de previsión y/o interés que muestran por participar en actuaciones formativas. El 97,1% de trabajadores encuestados tiene intención de hacerlo.

Entre ellos, un 15,4% lo tienen "previsto" en un período corto o medio, y disponen de información precisa sobre su contenido, organización, lugar de impartición, promotor y temporalización. Mientras 8 de cada 10 muestran "interés" por asistir a alguna actividad, pero desconocen cómo y cuándo hacerlo, o no se lo plantean a corto o medio plazo.

Se repiten unos intereses comunes por asistir a unas determinadas acciones formativas, si cuando hablábamos de las actividades en las que habían participado los encuestados en los dos últimos años las acciones entorno a la Climatización no contemplaban un alto índice de afluencia, ahora es un de los

grupos sobre los que se deposita mayor interés, ya que un 13,4% declara que estaría interesado o tendría previsto participar en ella.

Significativo es también el interés que manifiestan (35,2%) hacia los contenidos relacionados con los Sistemas de gestión de inyección ya sea en automóviles diesel o gasolina, conjunto de acciones que aglutinaba el mayor porcentaje (20,8%) de asistencia en años anteriores.

Las especialidades de Electricidad del automóvil y Electrónica del automóvil aparecen reflejadas con un 10% y un 8,4%, respectivamente, como focos de interés, mientras que los contenidos relacionados con las emisiones contaminantes, que alcanzaban una participación del 7,4%, sólo hay un interés o previsión de asistir de un 3,4%.

Así mismo nos encontramos con una serie de cursos agrupados en la categoría de "otros" que alcanzan, en su conjunto, un valor del 22% de encuestados interesados o con previsión de participación.

Finalmente hemos incluido una categoría a la que denominamos transversal y que incluye contenidos relacionados con la atención al cliente o prevención de riesgos laborales, que en conjunto, suponen aproximadamente el 7% de los encuestados.

En cuanto al momento en que se realiza la formación, los trabajadores se dividen en tres grupos de tamaño similar: en las horas de trabajo (28,3%), fuera de la jornada (36,6%), fórmula mixta (35%). Nos encontramos pues, ante un grupo de trabajadores que están dispuestos, en un alto porcentaje, a invertir parte de su tiempo en acciones formativas.

En cuanto a formación y sintéticamente, podemos decir, que:

- La valoración de la formación recibida en el sector, es positiva tanto en la adecuación a las necesidades del trabajador y de la empresa, las condiciones en que se imparte, la accesibilidad y la relación que guarda con la actividad desempeñada.
- Tanto la participación efectiva como la previsión y/o interés en participar en acciones formativas presenta un índice elevado y las principales motivaciones son la adquisición de nuevos conocimientos y el reciclaje profesional..

3.- Panel de Expertos

Resulta de vital importancia habilitar espacios de participación, aún cuando no se hubieran contemplado inicialmente en el diseño del proyecto, a través de los cuáles contrastar la información que nos aportan los distintos informantes considerados en los procedimientos que definen la secuencia metodológica.

Logramos así avanzar con mayor precisión en la lectura e interpretación que los datos nos van indicando, enriqueciéndose la actividad investigada, a través de las matizaciones y nuevas aportaciones que efectúan los expertos, vinculados desde la práctica profesional a la actuación intervenida; todo ello previa presentación de las líneas generales que establecemos, en correspondencia con la información recabada.

Con este objeto fue convocada una reunión específica, en la que se invitó a participar a técnicos pertenecientes al ámbito empresarial, educativo y formativo, a celebrar el día 15 de diciembre, en la sede de la Fundación Metal, sita en el Polígono de Roces, Gijón.

Siendo el orden del día el siguiente:

- Presentación de datos generales correspondientes al sector.
- Propuestas metodológicas para la mejora.
- Propuestas formativas específicas.

La realización de dicha actividad, resultó densa en contenidos, dinámica en la participación y muy fructífera en cuanto a las aportaciones de los asistentes, ajustándose el desarrollo, de forma progresiva, a los temas previstos de tratamiento.

El primero de ellos, referente a los datos generales que caracterizan al sector de reparación y mantenimiento de vehículos de motor, precisó del manejo de un informe elaborado por el equipo técnico del programa, documentación proporcionada a los participantes del panel durante la reunión, y cuya interpretación se acompañó de información aportada de forma verbal.

En dicho informe se reflejaban, en primera instancia, las características que definen la estructura organizativa del proyecto, en cuanto a denominación, financiación, promoción, entidades colaboradoras, objetivos y cronología de actividades.

Se informaba a continuación de la incidencia efectiva del trabajo de campo, soporte básico para la recogida de información llevada a cabo en las empresas, en atención a la muestra representativa consolidada al inicio del proyecto, partiendo de variables numéricas que conjugan empresas y trabajadores en plantilla, y desagregada según la incidencia que hubiera de las microempresas (72,6%), pequeñas (21,9%) y mediana empresas (5,5%); constatando que de las 70 empresas previstas inicialmente encuestar, se amplían a 73 las empresas informantes que aportan su colaboración.

La tendencia de actividad y personal durante los dos últimos años, así como la previsión para el próximo, estaban ilustradas por la pertinente documentación y expuestas en sus rasgos más sobresalientes; caracterizadas por una tendencia

mayoritaria al mantenimiento, tanto en actividad como personal, lo que nos dice mucho del momento de estabilidad en que se encuentra esta actividad prestadora de servicios.

Poniéndose de relieve que si bien los indicadores apuntan hacia el mantenimiento durante el próximo año, esta circunstancia incide en mayor medida sobre el parámetro de "personal" que sobre la propia "actividad", situación que podría argumentarse en función de las dificultades existentes para disponer de profesionales, y por tanto la alta valoración de los que actualmente disponen las empresas, lo que conlleva que, manteniendo la actividad, "retengan" los recursos humanos disponibles, a la espera de poder remontar en el futuro con una mayor carga de trabajo.

Las dificultades y estrategias de mejora que las empresas del sector automoción observaban, fue otro de los referentes analizados en el panel de expertos, en función de la información recabada en el proceso de encuestación; destacando entre las primeras, la fuerte competencia existente en el sector, los permanentes cambios tecnológicos y las dificultades de adaptación a los mismos, la falta de apoyos de la administración hacia las PYME, las obligaciones que genera la normativa para la gestión adecuada de los residuos en cuanto a espacio y costes, y la falta de personal cualificado.

Se planteaban, en cuanto a estrategias para la mejora de la competitividad, la adopción de medidas que permitan fidelizar a los clientes, asentadas fundamentalmente en el cultivo de actitudes, como puede ser "el trato personal, la seriedad, puntualidad en las entregas, formalidad, trabajo bien hecho, etc"; la compra de maquinaria acorde con el nuevo mercado, y la mejora de la gestión empresarial, en cuanto a los recursos humanos y económicos disponibles. La demanda de trabajadores competentes, capaces de facilitar un relevo generacional ordenado, es un requerimiento prácticamente unánime.

Las ayudas que se solicitan a la administración, dirigidas fundamentalmente a las microempresas, se centran en la disposición de subvenciones para disponer de equipamientos y maquinaria, adquisición de suelo para el traslado de instalaciones, la atenuación de los costes que genera una gestión medioambiental adecuada, y en un capítulo singular, la activación de mecanismos orientados a neutralizar los "centros de trabajo ilegales" que provocan competencia desleal dentro del propio sector.

Los aspectos referentes a la disponibilidad de profesionales competentes se circunscriben a la demanda de una formación adecuada en el sector que sea capaz de intervenir, tanto en el campo de la formación para el reciclaje y actualización de los trabajadores actualmente ocupados, como en la cualificación de nuevos trabajadores, observando como elemento extremadamente limitativo en las empresas "multimarca" la escasa información de que disponen por parte de "los fabricantes" de vehículos para resolver las demandas específicas que los clientes les plantean.

Otro de los apartados analizados han sido la ocupaciones más significativas de las actividades económicas en la reparación y mantenimiento del automóvil, partiendo del reconocimiento de que la tipología propia del sector, dominada por la microempresas, nos indica que coexisten, en un mismo espacio productivo, actividades profesionales que atienden a una gama diversa de ocupaciones, y por tanto requieren perfiles profesionales asentados fundamentalmente sobre la polivalencia.

Destacan entre las ocupaciones más significativas identificadas las de carrocero, mecánico, electromecánico, y en un porcentaje apreciable el desarrollo de tareas comerciales y de ventas, tanto respecto del automóvil como de los recambios y accesorios que le acompañan.

Constatamos la incidencia cuantitativa de los programas en las empresas, considerando tanto aquellas que organizan directamente, promueven o coparticipan en actuaciones, observándose una incidencia que afecta al 65,8%

de las encuestadas; es decir, durante el pasado año, prácticamente un tercio no mantienen estrategia de mejora vinculada a la capacitación de los recursos humanos.

Este dato se mantiene respecto de aquellas que tienen interés en participar durante el año entrante en nuevas actuaciones de formación, dado que dicho porcentaje se establece en el 64,3%, y prácticamente guarda correspondencia con las que ya tienen dicho interés materializado en previsiones concretas, 63,9% de las empresas encuestadas.

Es un elemento de alto interés, identificar y analizar los motivos que informen sobre las circunstancias que pudieran explicar que el 34,2% de las empresas no han participado en actuaciones formativas y dicho porcentaje se consolide (35,7%) entre aquellas que no manifiestan necesidades (previsión ni interés) por intervenir en el ámbito de la formación.

Un capítulo específico abordado a lo largo del panel de expertos ha sido la valoración que las empresas efectúan sobre la formación que es ofertada en el sector de automoción, estructurándose las aportaciones realizadas en cuatro apartados: adecuación, condiciones, accesibilidad y relación entre formación y reconocimiento laboral.

En síntesis, las reflexiones más interesantes, fueron las siguientes:

- **En cuanto a la valoración general sobre los procesos formativos y su adecuación a las demandas de la empresa y expectativas de los trabajadores:**

Se argumenta que las empresas cuando demandan profesionales lo hacen pensando en una mano de obra capaz de adaptarse a las necesidades concretas exigiendo el desarrollo eficaz de realizaciones profesionales

propias de sus procesos productivos e inmersas en la cultura característica de la empresa.

Los sistemas actuales -fundamentalmente el reglado- imparten una formación excesivamente generalista, motivo que alimenta una posición crítica, si bien se estima de forma altamente positiva la disponibilidad de una formación de base suficiente que permita conjugar la necesaria innovación del sector, con la aportación de respuestas específicas en función de las demandas actuales.

La realidad del sector nos indica que los centros de trabajo asociados a determinados fabricantes, conocidos como "marquistas" habilitan sus propios programas de formación continua, siendo extremadamente específicos, adaptados a los requerimientos concretos y estrategias que cada una estima pertinente atender, en ellos podría afirmarse que no se observan, en general, carencias profesionales, sino lo es allá donde el propio trabajador considere pertinente ampliar sus conocimientos por propia iniciativa. Los trabajadores que supongan nuevas incorporaciones, se orientan fundamentalmente a departamentos específicos.

Existen sin embargo, por otro lado, los denominados "multimarquistas", suelen tener una tipología asociada a microempresas de carácter en muchos casos familiar, con una media de edad alta de los trabajadores, en las que las ocupaciones son diversas y requieren perfiles de profesionales que conjuguen la polivalencia en destrezas y conocimientos, sobre los que se pretende construir respuestas a las exigencias de las nuevas tecnologías que imperan en el sector, fundamentalmente en el ámbito de la electricidad y la electrónica. Las nuevas incorporaciones, se instalan sobre unas expectativas considerables y suelen suponer un riesgo importante para el devenir de la empresa, requieren conocimientos de amplia base y el factor "actitud" ante el trabajo resulta determinante para que se consoliden en la plantilla.

Aún considerando la formación, inicial o reglada, excesivamente generalista se valoran los conocimientos que aporta a los futuros profesionales del sector, siendo muy interesante la realización de los dos ciclos que la conforman, a partir de la cual se considera preciso que, tanto la formación ocupacional ajuste dichos conocimientos a la realidad de las empresas, como que una vez incorporados a las mismas, la formación continua intervenga de forma intensa para facilitar la adaptación a los permanentes cambios tecnológicos. Situación de complementariedad de los subsistemas formativos, que si bien se identifica con las expectativas del conjunto del sector, se muestra con una urgencia inaplazable en las microempresas dedicadas al mantenimiento y reparación de vehículos.

Se afirma que la formación continua impartida en el sector atiende a las expectativas de los trabajadores, pues éstos valoran las competencias profesionales adquiridas como un patrimonio que les pone en buena disposición a la hora de acceder a un puesto de trabajo, y sus niveles de cualificación les permiten disfrutar de una mayor calidad en el empleo. Se efectúan aportaciones sobre la necesidad de intensificar la formación continua, a la par que se diversifican los contenidos que actualmente se están ofertando, prestando una especial atención a las PYME.

- **En cuanto a las condiciones en que se realizan actividades formativas:**

Se someten a análisis y contraste varias variables: la relación entre los horarios de los cursos y la participación de los trabajadores, la jornada de trabajo y la participación en la formación, y el papel que las empresas juegan de permisividad, tolerancia o rechazo para que sus trabajadores participen en ofertas formativas.

Se cuestiona la duración de los cursos de formación continua por insuficiente, en términos generales, circunstancia agravada por la

disponibilidad de grupos de alumnos muy heterogéneos, en cuanto a conocimientos y experiencia laboral. En este sentido se efectúan una serie de propuestas de mejora de las que destacan las siguientes: fijar un perfil de inicio mediante pruebas de selección o requisitos de partida, mejorar la formación de base existente en general en el sector impulsando una campaña de cursos de nivel inicial, efectuar un estudio que tipifique la duración de los cursos en función de la tipología de perfiles que los usuarios dispongan en el sector.

Se afirma que las prácticas de formación tendrían que realizarse en las empresas, lo que enriquecería a los alumnos porque percibirían la "cultura del trabajo" solo valorable en espacios productivos reales, aludiendo a conceptos como la responsabilidad, el trabajo en equipo, y fundamentalmente el manejo de "los tiempos" en función de parámetros de productividad, entre otros.

Respecto de los equipamientos utilizados durante los procesos formativos, máquinas y herramientas, se observa que los centros de formación profesional deberían renovar las disponibles en sus talleres y adquirir equipos tecnológicamente adecuados, bien a través de inversiones o convenios de colaboración con fabricantes del automóvil.

Se valora de forma muy positiva la Formación en los Centros de Trabajo (FCT), habilitada en la formación reglada, si bien debiera realizarse previamente una selección de empresas, acorde con las especialidades que se cursen, pues no siempre las condiciones en que realizan son las más adecuadas, fundamentalmente en algunas microempresas.

- **En cuanto a las labores que realizan los docentes y tutores implicados en procesos formativos**

Son parámetros valorados, en términos generales, como positivos, debiendo atenderse la formación permanente del profesorado en todos los subsistemas formativos, así como las tareas de supervisión de las prácticas en las empresas, estableciendo criterios de evaluación acordes con el cumplimiento real de objetivos.

- **Respecto de la accesibilidad**

El 87,7% de las empresas encuestadas afirman que facilitan el acceso de los trabajadores a la formación, en tanto en cuanto la jornada de trabajo ordinaria lo permita, y los horarios de los cursos sean compatibles.

Esta situación, lógicamente, no ocurre cuando es la empresa quien proporciona las actividades formativas como consecuencia de la introducción de un nuevo producto o la implantación de un nuevo servicio, circunstancia que identificamos con las empresas "marquistas", entonces la formación se implementa en los procesos productivos, conformando las estrategias de desarrollo de la marca que corresponda, siendo los responsables de taller o técnicos quienes previamente adquieren las competencias en un centro formativo dependiente de marca, y haciendo extensivos sus conocimientos al taller.

La situación en las microempresas es distinta, distraer recursos humanos de la línea de producción hace que la actividad se resienta. Aquí la fórmula más equilibrada sería fomentar la corresponsabilidad, invirtiendo una parte de la jornada y aportando otra el propio trabajador para atender a las necesidades de cualificación acorde con las exigencias del mercado.

La empresa debería informarse adecuadamente sobre los beneficios que la formación le reporta; de cualquiera de las formas, la negociación colectiva parece mostrarse como el marco adecuado para sustanciar las políticas de formación vinculadas al empleo, dado que interactúan con el conjunto de

variables que intervienen en la empresa y están a los intereses de los trabajadores, tanto activos como aquellos que precisan de incorporación laboral.

- **Relación formación-reconocimiento laboral**

Se expresa claramente que la formación de los trabajadores mejora la imagen de la empresa y favorece la promoción de los trabajadores, pero son pocos los casos en los que el título garantiza los conocimientos certificados, manifestándose de forma prácticamente unánime la necesidad de que se incorporen procesos de evaluación y certificación más rigurosos, tanto sobre los contenidos teóricos como prácticos.

Existen opiniones diversas sobre la correspondencia que existe, entre titulaciones, acreditaciones y certificados, y las categorías laborales que en la empresa se ocupa, dado que ésta fija la categoría en función del rendimiento en el puesto de trabajo, valorando solamente conocimientos acreditados a través de capacidades demostrables, si bien normalmente la incorporación a la empresa se efectúa por los niveles más básicos y la evolución profesional, dicen las empresas, depende del propio trabajador.

4.- Aportaciones para la mejora de las políticas de formación orientadas al empleo.

El referente fundamental de este estudio se sitúa en el papel que los empresarios y los trabajadores desempeñan en la mejora de la competitividad de la actividad profesional, lo que redundaría en la mejora de la capacitación de los trabajadores. Capacitación que abarca a los distintos ámbitos que conforma el desempeño de la actividad laboral y que requiere de la participación en un proceso continuo de formación adaptado a las necesidades de los trabajadores, las características de las empresas en las que desempeñan su actividad, las tareas que realizan y la previsión de servicio a prestar en un plazo de tiempo

determinado, sin olvidar el derecho a la mejora personal y la promoción profesional de los trabajadores.

En este marco los programas formativos tienen una importancia fundamental, aunque en muchos casos el programa no conlleve el desarrollo de un itinerario sino la realización de un curso de formación específico.

El programa implica la consideración de unos destinatarios que deben de lograr unas mejoras en sus conocimientos y competencias, por lo que los objetivos se centran en ellos, así como los procedimientos metodológicos de desarrollo y las estrategias didácticas, mientras que los contenidos deben de estar en consonancia con las características de los participantes en el programa y los fines perseguidos.

Todo programa debe de evidenciar unos niveles de utilidad, pensada en términos de logro por los participantes, más allá del grado de eficiencia, de eficacia o de satisfacción que, siendo importantes, no deben hacer olvidar el objeto final.

Así como la fiabilidad es una condición necesaria, pero no suficiente, para la consideración de la validez de un instrumento de recogida de información, la consecución de objetivos en un programa formativo, ya sea entendida como grado de rendimiento, utilidad o impacto, es condición necesaria para la valoración de validez del mismo. El programa formativo será válido si permite a los alumnos la consecución de competencias y conocimientos que precisaban, y ese nivel será de utilidad para los trabajadores y su desarrollo en el ámbito de la actividad profesional que desempeñan.

Atendiendo a estos planteamientos realizamos una serie de propuestas de intervención, que afectan a las estructuras propias de la actividad formativa, cuya orientación debe reforzar la vinculación con el empleo existente y futuro del sector para la disponibilidad de profesionales competentes.

Los datos obtenidos a través de los distintos procesos desarrollados en este proyecto, ponen de manifiesto las características y rasgos más relevantes de la actividad productiva de las empresas, así como las valoraciones que realizan sobre un conjunto de aspectos que conforman, el tiempo que posibilitan, la actividad laboral. Las diferentes dimensiones valoradas y sometidas a su consideración tienen un referente primordial: las personas que desarrollan la actividad profesional en el sector, el "elemento humano".

La integración de informaciones procedentes de distintas fuentes, en una búsqueda de triangulación en las aportaciones, han posibilitado la elaboración de conclusiones desde una perspectiva de complementación, que más allá de la puesta de manifiesto de realidades enfrentadas o percepciones contradictorias aporta un acercamiento a la complejidad que caracteriza un sector de actividad, las personas que participan y los procesos que hacen posible su desarrollo profesional.

Partiendo de la consideración de estos elementos, y sin perder de vista los objetivos del proyecto desarrollado, parece oportuno plantear propuestas a modo de principios de intervención, que faciliten los procesos de análisis y reflexión a desarrollar en su compromiso con el cambio, la innovación y la mejora de los profesionales y la actividad productiva el sector de automoción.

A fin de proceder a su sintetización se plantean una serie de hitos y referentes para la acción, siendo conscientes de que su consecución supone un proceso continuo, la suma de actividades ya iniciadas junto a otras que exigen mayor debate y consideración, en el que las plazas temporales precisan ser analizadas junto con los esfuerzos y las implicaciones y las colaboraciones que requiere su consecución.

- **Hito: Visualización**

- Antecedentes: El sector se percibe, desde la perspectiva laboral, difuminado en el conjunto de actividades metalmecánicas, siendo poco reconocido por las personas que podrían ser los potenciales trabajadores a corto y medio plazo.
- Referentes de actuación: Potenciar la imagen social del sector profesional de automoción.
- Elementos implicados: Centros formativos de enseñanza reglada., ocupacional y continua. Asociación Profesional. Servicio Público de Empleo.

- **Hito: Diagnóstico de Necesidades Formativas y Perfiles Profesionales**

- Antecedentes: Influencia de los cambios.
- Referentes de actuación: Definir los perfiles profesionales característicos de la actividad productiva, tomando en consideración la incidencia de las Nuevas Tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo. Poner de manifiesto las demandas profesionales efectuadas por las empresas, considerando necesidades de cualificación, competencias y desarrollo formativo. Fomentar el desarrollo de un observatorio de las ocupaciones para el sector, contando con la participación de los agentes sociales representativos.
- Elementos implicados: Asociación Profesional, Empresas del Sector, Agentes Sociales Representativos.

- **Hito: Orientación Profesional**

- Antecedentes: Demanda formativa baja en comparación con las otras familias profesionales de formación profesional, especialmente entre las mujeres.

- Referentes de actuación: Dar a conocer las características de la actividad y salidas profesionales en el sector de automoción, las ocupaciones y posibilidades formativas existentes entre los colectivos más jóvenes que se encuentran inmersos en procesos formativos.
 - Elementos implicados: Centros de formación reglada y ocupacional. Asociación Profesional. Acciones OPEA y Servicio Público de Empleo. Asociación Profesional. Profesores FOL. Asociaciones de Padres de Alumnos.
- **Hito: Cualificación**
 - Antecedentes: Necesidad de contar con profesionales que conozcan los procedimientos de trabajo utilizados en las empresas capaces de llevar a término un relevo generacional de forma ordenada.
 - Referentes de actuación: Fomentar el desarrollo profesional de los trabajadores acorde a los procedimientos, técnicas y herramientas con que disponen las organizaciones empresariales, mediante la participación de empresas y profesionales con experiencia contrastada en el proceso de formación práctica.
Minimizar la incidencia del impulso generacional previsto en el sector productivo, procurando la adaptación de los profesionales a las características de la actividad realizada en las empresas.
Intensificar, tutelar y evaluar adecuadamente la formación en los centros de trabajo (FCT), referencia operativa para la incorporación de trabajadores.
 - Elementos implicados: Centros de formación. Empresas. Asociación Profesional.
- **Hito: Desarrollo permanente**
 - Antecedentes: cambios e innovaciones en las actividades profesionales. Diversidad de ocupaciones que requieren conocimientos básicos elevados

y posterior especialización. Ubicación de las empresas en diferentes entornos de la comunidad.

- Referentes de actuación: Promover la puesta en funcionamiento de un centro profesional específico de referencia, de carácter integrado (formación reglada, ocupacional y continua), que posibilite una respuesta acorde a las necesidades de las empresas, la actualización en los conocimientos de los formadores y la adecuación de propuestas metodológicas a las características de los trabajadores y la actividad laboral que desarrollan.

Promover iniciativas e itinerarios formativos que, tomando en consideración la especificidad de las empresas, posibiliten la homologación de competencias.

Desarrollar iniciativas en los diferentes contextos geográficos, manteniendo el principio de proximidad en la actividad productiva, garantizando el rigor en la adquisición de competencias y el recurso a métodos y herramientas acordes a las competencias profesionales a lograr.

Actualizar los equipamientos de los centros de formación, de forma que no solo respondan a las necesidades actuales del tejido productivo, sino que a la par resulten un elemento de innovación permanente para la mejora de la productividad del sector.

- Elementos implicados: Administración autonómica. Asociación Profesional. Empresas del Sector. Dirección General de Formación.