



INFORME RESULTADOS DEL ESTUDIO:
*“NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS/AS
TRABAJADORES/AS NO
CUALIFICADOS/AS EN LAS PYMES
ASTURIANAS DEL SECTOR
METALMECÁNICO”*



ÍNDICE

1.- EL PROYECTO Y SUS CARACTERÍSTICAS	3
1.1. Planificación y desarrollo.....	4
1.2. Ámbito de investigación, experimentación o evaluación.....	5
1.3. Objetivos generales y específicos.....	8
1.4. Universo objeto de estudio.....	9
2.- RESULTADOS OBTENIDOS.....	14
2.1. Tipología de los trabajadores participantes y características de sus empresas. Elementos descriptivos.....	14
2.2. Necesidades e intereses formativos.....	33
2.3. Valoración de la formación en el Sector y propuestas de mejora.....	44
2.3.1 Formación en el sector.....	44
2.3.2 Adecuación a las necesidades del trabajador.....	45
2.3.3 Consideraciones de como se imparte la formación.....	47
2.3.4 Accesibilidad a los cursos.....	49
2.3.5 Relación entre formación y reconocimiento laboral...	51
2.3.6 Financiación de la formación.....	53
2.3.7 Valoración de puntuaciones medias.....	54
2.4. Problemática y expectativas.....	62

I. EL PROYECTO Y SUS CARACTERÍSTICAS

El desarrollo del presente informe se ampara dentro de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación financiadas por la Consejería de Educación y Ciencia; cuya resolución se hizo pública con fecha 17 de marzo de 2006 debiendo ejecutarse dentro del presente año.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales define este tipo de iniciativas del siguiente modo: *“Las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación tienen como finalidad la investigación y prospección del mercado de trabajo, para anticiparse a los cambios en los sistemas productivos, el análisis de la repercusión de la formación continua en la competitividad de las empresas y en la cualificación de los trabajadores, la elaboración de los productos y herramientas innovadores relacionadas con la formación continua y, en definitiva, la determinación de las necesidades de formación precisas para coadyuvar al progreso económico de los sectores productivos en el conjunto de la economía.”*

El proyecto está destinado a la mejora y eficacia de la formación continua de los trabajadores no cualificados del Sector Metalmecánico. Entre los miembros del Comité Director se elaboró una definición de dichos trabajadores que referimos a continuación:

“Persona que ocupa un puesto de trabajo caracterizado generalmente por un alto contenido manual y una autonomía limitada, cuyo desempeño precisa de unos conocimientos genéricos-básicos –nada especializados- y de unos requerimientos formativos poco exigentes, que pueden adquirirse sin necesidad de título profesional y en un corto periodo de tiempo. Por tanto, el trabajador no cualificado no viene indicado por la cualificación profesional del propio individuo sino por la cualificación del puesto de trabajo que ocupa”.

En cuanto a la identificación por niveles de cualificación profesional recogidos en el Convenio Colectivo del Metal y Montajes en Asturias, actualmente en vigencia, se entiende por trabajador no cualificado aquel que se encuentra en el escalón del 9 al 15,

encabezado por “Oficial de Tercera de Oficios...”. (Escalones y Categorías Profesionales recogido en el anexo)

En el desarrollo del estudio han estado implicados diversos sectores de la sociedad, tanto económicos como sociales, y que mencionamos a continuación. La Federación Minerometalúrgica de CC.OO., que solicitó y promovió dicho proyecto, también aportó personal para las labores de encuestación; La Fundación Universidad de Oviedo colaboró en la dirección técnica del proyecto y personal para su realización y el Ayuntamiento de San Martín del Rey Aurelio que cedió personal para las tareas de encuestación. También hubo una implicación menos directa por parte de los sindicatos mayoritarios del sector como son: Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT; así como la Federación de Empresarios del Metal (FEMETAL).

1.1 Planificación y desarrollo

Para que nuestra Comunidad Autónoma siga la tónica de desarrollo de los últimos años en tasa de actividad y empleo, es necesario que se sigan mejorando los parámetros que interviene sobre el mercado laboral.

Uno de los factores que más directamente inciden en la productividad, y en consecuencia sobre la evolución positiva y grado de competitividad de las empresas, es la formación de los trabajadores. Cuanto más actualizada y cercana al puesto de trabajo sea ésta, mayor será el nivel productivo de cada trabajador, tanto en la empresa como en el total del tramado empresarial; es decir, tendremos un conjunto de trabajadores capaces de desempeñar eficazmente su trabajo independientemente de la empresa en la que se encuentren.

Como se menciona en el apartado anterior, este proyecto tiene como objetivo la detección de necesidades formativas de los trabajadores no cualificados en las PYME asturianas, pero además recogemos en el punto 6 del presente informe un análisis de la oferta formativa dirigida a este colectivo. Con ello pretendemos aunar la oferta de formación continua dirigida a los integrantes de dicha categoría profesional con las demandas vertidas en los cuestionarios por los mismos.

El tejido empresarial de referencia para la investigación, podemos caracterizarlo por una estructura fuertemente atomizada, es decir, encontramos una gran red de unidades empresariales de pequeñas dimensiones, con un considerable volumen de empleos que coexisten con un reducido número de grandes empresas, circunstancia que aconseja el desarrollo de una propuesta de trabajo fundamental y dirigida en exclusividad a las PYME en las siguientes actividades:

Atendiendo de forma expresa a los CNAE de	
Metalurgia, Productos Metálicos y Material de Transporte	27, 28, 34, 25 y 37
Fabricación de Maquinaria, Elementos Eléctricos, Electrónicos y Ópticos	29, 30, 31, 32, 33 y 36
Instalación, Mantenimiento y Otros Servicios a la Construcción	45, 52 y 72

Tabla 1.a: Actividades económicas y subepígrafes adoptados.

1.2 Ámbito de la investigación, experimentación o evaluación

El sector metalmeccánico incluye una serie de actividades, derivadas del encuadramiento en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), que vamos a dividir en tres ámbitos, por razones operativas a la hora de trabajar. A su vez, en cada ámbito se recogen los epígrafes, subepígrafes y correspondientes actividades económicas que se han investigado y detallamos a continuación.

Metalurgia, Productos Metálicos y Material de Transporte	27 Metalurgia	<p>27.1 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones (CECA).</p> <p>27.2 Fabricación de tubos de hierro y acero y producción de accesorios.</p> <p>27.3 Otras actividades de la transformación del hierro y del acero y producción de ferroaleaciones no CECA (Estirado en frío, laminación, producción de perfiles por conformación con plegado y trefilado).</p> <p>27.4 Producción y primera transformación de metales y de otros metales no féreos (aluminio, plomo, zinc, estaño, cobre...).</p> <p>27.5 Fundición de metales.</p>
	28 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	<p>28.1 Fabricación de elementos metálicos para la construcción (estructuras y carpintería metálica)</p> <p>28.2 Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal; fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.</p> <p>28.3 Fabricación de generadores de calor.</p> <p>28.4 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.</p> <p>28.5 Tratamiento y revestimiento de metales. Ingeniería mecánica por cuenta de terceros.</p> <p>28.6 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería, herramientas manuales y mecánicas ferretería, cerraduras y herrajes.</p> <p>28.7 Fabricación de productos metálicos, excepto muebles (bidones, toneles de hierro o acero, envases y embalajes ligeros, productos de alambre, pernos, cadenas y muelles, menaje doméstico, cajas fuertes, puertas de seguridad, etc.).</p>
	34 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	<p>34.1 Fabricación de vehículos de motor</p> <p>34.2 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor, de remolques y semirremolques</p> <p>34.3 Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores</p>
	35 Fabricación de otro material de transporte	<p>35.1 Construcción y reparación naval</p> <p>35.2 Fabricación de material ferroviario</p> <p>35.3 Construcción aeronáutica y espacial</p> <p>35.4 Fabricación de motocicletas, bicicletas y vehículos para inválidos</p> <p>35.5 Fabricación de otro material de transporte</p>
	37 Reciclaje	<p>37.1 Reciclaje de chatarra y desechos de metal.</p>

Tabla 1.b: Actividades económicas y subepígrafes adoptados.

Fabricación de Maquinaria, Elementos Eléctricos, Electrónicos y Ópticos	29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánica	29.1 Fabricación de máquinas, equipo y material mecánico (motores, turbinas, bombas, compresores, válvulas, etc) 29.2 Fabricación de maquinaria, equipo y material mecánico de uso general (ascensores, escaleras mecánicas, etc) 29.3 Fabricación de maquinaria agraria y reparación de maquinaria y material agrario 29.4 Fabricación de máquinas herramientas para trabajar metales, madera y otras maquinas herramientas 29.5 Fabricación de maquinaria diversa para usos específicos 29.6 Fabricación armamento pesado, armas ligeras y municiones 29.7 Fabricación aparatos domésticos (electrodomésticos y aparat eléctricos)
	30 Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	30 Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos
	31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	31.1 Fabricación de motores eléctricos, transformadores y generadores 31.2 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctricos 31.3 Fabricación de hilos y cables eléctricos aislados 31.5 Fabricación de lámparas, tubos eléctricos y aparatos de iluminación 31.6 Fabricación de otro equipo y material eléctrico (para motores, vehículos, etc)
	32 Fabricación material electrónico, equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones	32.1 Fabricación de válvulas, tubos y componentes electrónicos 32.2 Fabricación de transmisores de radiodifusión y televisión y de aparatos para la radiotelegrafía con hilos
	33 Fabricación equipo e instrumentos médicos-quirúrgicos de precisión, óptica y relojería	33.1 Fabricación de equipo e instrumentos médico quirúrgicos y de aparatos ortopédicos 33.2 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación, control, navegación y otros 33.3 Fabricación de equipos de control de procesos industriales 33.4 Fabricación de instrumentos de óptica y de equipo fotográfico 33.5 Fabricación de relojes
	36 Industria manufacturera	36.2 Fabricación de artículos de joyería, orfebrería y platería

Tabla 1.c: Actividades económicas y subepígrafes adoptados.

Instalación, Mantenimiento y Otros Servicios a la Comunidad	45 Construcción	<p>45.2 Construcción general de inmuebles y obras de ingeniería civil (tendidos eléctricos y líneas de telecomunicaciones).</p> <p>45.3 Instalaciones de edificios y obras (instalaciones eléctricas, aislamiento térmico, acústico, antivibratorio, fontanería e instalaciones de climatización y mecánicas).</p> <p>45.4 Acabado de edificios y obras (carpintería metálica y cerrajería).</p>
	52 Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores. Reparación de efectos personales y enseres domésticos	<p>52.7 Reparación de efectos personales y enseres domésticos (aparatos, relojes y joyería).</p>
	72 Actividades informáticas	<p>72.5 Mantenimiento y reparación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática.</p>

Tabla 1.d: Actividades económicas y subepígrafes adoptados.

1.3 Objetivos generales y específicos

1.3.1 Objetivos Generales:

- Promover estrategias de intervención sectorial capaces de hacer extensiva la oferta de formación continua al conjunto de trabajadores del Sector Metalmecánico, habilitando mecanismos de discriminación positiva orientados hacia aquellos que disponen de más baja cualificación.
- Identificar las demandas de formación entre los trabajadores pertenecientes a la categoría de “no cualificados”, al objeto de proponer actuaciones que generen expectativas reales de desarrollo profesional en dicho colectivo.
- Poner de manifiesto los elementos condicionantes y facilitadores en la capacitación profesional del colectivo de trabajadores no cualificados en el sector, a fin de promover el diseño de itinerarios y acciones formativas adaptadas a sus características.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Definir la tipología propia de los trabajadores no cualificados en el sector: áreas funcionales, puestos de trabajo que desempeñan, edad, naturaleza de los contratos, antigüedad en las empresas, perfiles educativos y formativos, etc.
- Detectar elementos valorables que intervienen para que los trabajadores menos cualificados opten a mejorar sus niveles de capacitación profesional, efectuando propuestas que subsanen las carencias observadas.
- Conocer la opinión de los trabajadores no cualificados sobre la aplicación de las políticas de formación continua y sus propuestas para la mejora.
- Analizar la oferta formativa ocupacional y continua del ámbito metalmecánico, niveles de cualificación de partida que se requieren y colectivos destinatarios.
- Recabar información sobre el grado de participación de los obreros no cualificados en la oferta formativa existente en el sector y las características de las actuaciones hacia las que muestran mayor grado de interés.
- Sensibilizar a la administración competente y los centros formativos sobre la necesidad de que los trabajadores no cualificados sean considerados en sus programaciones, aportando alternativas a su progreso profesional.
- Situar en el centro de interés de las organizaciones sindicales la urgencia de que la formación de los trabajadores no cualificados sea una prioridad en los convenios colectivos y las concertaciones sociales, para su negociación con las empresas e instituciones.

1.4 Universo objeto de estudio

Se establece como referencia fundamental la configuración del tejido productivo que da soporte al sector metalmecánico asturiano; su segmentación en tres ámbitos, definidos por procesos productivos que mantienen una cierta afinidad, resultando una referencia habilitadora de espacios singulares que ordenan las tareas de recogida de información que habrá de solicitarse a los trabajadores del sector y sus representantes legales (delegados de personal, comités de empresas o secciones sindicales), a través del correspondiente trabajo de campo.

La presencia cuantitativa de empresas y distribución de trabajadores, se corrobora a través de los datos emitidos para el año 2003, por la Subdirección de Gestión Recaudatoria, dependiente de la Tesorería de la Seguridad Social.

		1-5 trabaj.	6-29 trabaj.	30-49 trabaj.	50-99 trabaj.	100-249 trabaj.	Régimen General
Metalurgia, productos metálicos, material de transporte y reciclaje	Emp.	375	235	49	30	19	708
	Trab.	801	3.164	1.866	2.253	2.906	10.990
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico; material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	Emp.	208	93	15	11	4	331
	Trab.	423	1.295	552	860	643	3.773
Instalación, mantenimiento y otros servicios a la construcción	Emp.	694	189	24	13	5	925
	Trab.	1.427	2.236	883	815	687	6.048
TOTAL	Emp.	1.277	517	88	54	28	1.964
	Trab.	2.651	6.695	3.301	3.928	4.236	20.811

Tabla 1.e: Fte.: Datos aportados por la Tesorería General de la Seguridad Social 2.003 -Subdirección de Gestión Recaudatoria

Un denso entramado empresarial, 1.969 empresas, de las cuáles el 95,7% son unidades con menos de 51 trabajadores, solamente el 4,1% se sitúan en el segmento de 51 a 500, y el 0,2% disponen de más de 500 trabajadores en plantilla (en total 5 empresas).

A pesar de lo cual, el primer grupo de empresas agrupa el 37,9% del total de activos; mientras que 81 empresas, entre 51 a 500 trabajadores, aportan ocupación al 33,3%, y sólo 4 con más de 500 trabajadores disponen, globalmente, de una plantilla que supone el 28,8% del sector metalmeccánico.

Esta tipología de empresa difiere sustancialmente, en función de los tres grupos establecidos para su análisis en el presente informe; así “Metalurgia, Productos Metálicos y Material de Transporte” resulta ser el más numeroso en cuanto a trabajadores, solamente observar que 25 empresas alcanzan el 61,26% de los trabajadores del referido grupo y el 38,50% del conjunto del sector metalmeccánico.

		1	2-5	6-50	51-100	101-500	+ 500	Régimen General	Régimen Autónom	TOTAL
		trabaj.	trabaj.	trabaj.	trabaj.	trabaj.	trabaj.			
Metalurgia, fabricación y reciclaje de productos metálicos	Emp.	148	186	258	26	17	3	638		638
	Trab.	148	569	4.671	1.919	2.643	9.035	18.985	501	19.486
Fabricación de material de transporte	Emp.	18	22	28	4	5		77		77
	Trab.	18	66	397	334	1.170		1.985	59	2.044
TOTAL	Emp.	166	208	286	30	22	3	715		715
	Trab.	166	635	5.068	2.253	3.813	9.035	20.970	560	21.530

Tabla 1.f: Fte.: Elaboración propia, a partir de datos aportados por la Tesorería General de la Seguridad Social 2.003 -Subdirección de Gestión Recaudatoria

Sin embargo, “Fabricación de Maquinaria, Elementos Eléctricos, Electrónicos y Ópticos”, dispone de una referencia en la que 10 empresas, entre 101-500 trabajadores, significan, globalmente, el 41,55% de los activos en dicho grupo.

		1	2-5	6-50	51-100	101-500	+ 500	Régimen General	Régimen Autónom	TOTAL
		trabaj.	trabaj.	trabaj.	trabaj.	trabaj.	trabaj.			
Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	Emp.	33	37	47	3	6		126		126
	Trab.	33	103	793	218	1.673		2.820	117	2.937
Industria de equipo eléctrico, electrónico, óptico y joyería	Emp.	63	79	58	8	4	1	213		213
	Trab.	63	245	1.021	592	919	587	3.427	537	3.964
TOTAL	Emp.	96	116	105	11	10	1	339		339
	Trab.	96	348	1.814	810	2.592	587	6.247	654	6.901

Tabla 1.g: Fte.: Elaboración propia, a partir de datos aportados por la Tesorería General de la Seguridad Social 2.003 -Subdirección de Gestión Recaudatoria

Por último, el denominado “Instalación, Mantenimiento y Otros Servicios a la Construcción” dispone de un rasgo fundamental, la existencia de 4.557 trabajadores en régimen de autónomos (el 42,54% del grupo), así como la existencia de un número importante de microempresas y pequeñas empresas, 4.599 trabajadores se sitúan en centros con menos de 50 en plantilla.

		1	2-5	6-50	51-100	101-500	+ 500	Régimen General	Régimen Autónom	TOTAL
		trabaj.	trabaj.	trabaj.	trabaj.	trabaj.	trabaj.			
Construcción	Emp.	313	310	196	13	5		837		837
	Trab.	313	963	2.985	868	687		5.816	4.088	9.904
Comercio por menor	Emp.	25	31	13				69		69
	Trab.	25	92	124				241	431	672
Actividades informáticas	Emp.	6	8	5				19		19
	Trab.	6	26	65				97	38	135
TOTAL	Emp.	344	349	214	13	5		925		925
	Trab.	344	1.081	3.174	868	687		6.154	4.557	10.711

Tabla 1.h: Fte.: Elaboración propia, a partir de datos aportados por la Tesorería General de la Seguridad Social 2.003 - Subdirección de Gestión Recaudatoria

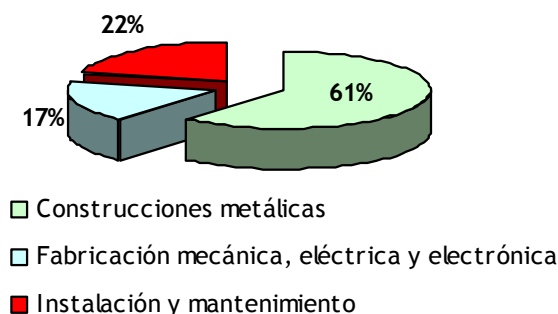
Sin duda alguna la tipología característica de las empresas del sector, es un elemento de alto interés a la hora de consolidar las pautas que aporten criterios válidos. No en vano dicha propuesta se realizó de forma nominal y contó con el visto bueno del Comité Director.

II RESULTADOS OBTENIDOS

2.1. Tipología de los trabajadores participantes y características de sus empresas. Elementos descriptivos

Se han recogido 425 cuestionarios de trabajadores no cualificados, en un total de 88 empresas visitadas. Las cuales tienen las características que pasamos a comentar.

Atendiendo a las agrupaciones por **actividad productiva** de referencia en el Sector; un 61,4% de los trabajadores encuestados desarrolla su profesión en empresas dedicadas a “Metalurgia, Productos Metálicos y Material de Transporte”, un 21,6% lo hace en “Instalación, Mantenimiento y Otros Servicios a la Construcción” y el restante 17% trabaja en “Fabricación de Maquinaria, Elementos Eléctricos, Electrónicos y Ópticos”.

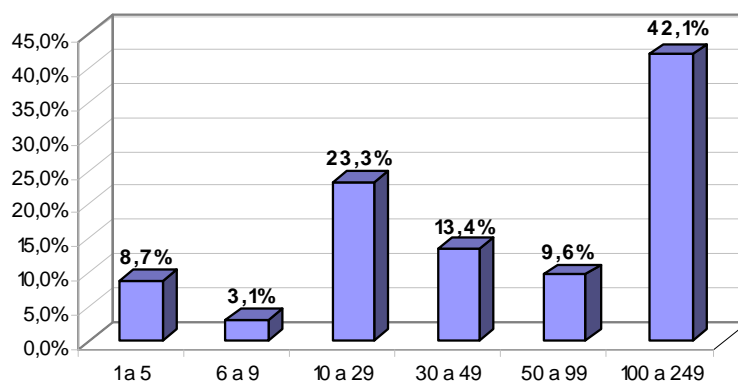


Dentro de las actividades que se agrupan bajo el epígrafe “Metalurgia, Productos Metálicos y Material de Transporte” destacamos las dos con mayor peso porcentual. Más de la cuarta parte de los trabajadores encuestados (27,5%) podemos encuadrarlos en el CNAE 28.7 que atiende a “Fabricación de productos metálicos, excepto muebles (bidones, toneles de hierro o acero, envases y embalajes ligeros, productos de alambre, pernos, cadenas y muelles, menaje doméstico, cajas fuertes, puertas de seguridad, etc.)”. En esta misma familia la segunda actividad más representada se corresponde con el CNAE 28.1, que supone el 8,5% del total, dedicándose éstos a “Fabricación de elementos metálicos para la construcción (estructuras y carpintería metálica)”.

En lo que respecta a “Instalación, Mantenimiento y Otros Servicios a la Construcción” las dos actividades que mayores porcentajes aglutinan son: el subepígrafe 45.3 dedicado a las “*Instalaciones de edificios y obras (instalaciones eléctricas, aislamiento térmico, acústico, antivibratorio, fontanería e instalaciones de climatización y mecánicas)*” con el 16% y el subepígrafe 52.7 que se centra en la “*Reparación de efectos personales y enseres domésticos (aparatos, relojes y joyería)*” con el 2,4%.

Por último, las actividades productivas con mayor peso dentro de la familia de “Fabricación de Maquinaria, Elementos Eléctricos, Electrónicos y Ópticos” son: el CNAE 31.6 relativo a “*Fabricación de otro equipo y material eléctrico (para motores, vehículos, etc)*” con el 7,8% y el CNAE 29.2 que engloba las actividades relacionadas con “*Fabricación de maquinaria, equipo y material mecánico de uso general (ascensores, escaleras mecánicas, etc)*” con el 3,8%.

Todos los trabajadores desarrollan su actividad laboral en las **PYME** asturianas. El reparto porcentual entre las pequeñas (1 a 49 trabajadores) y medianas empresas (50 a 249 trabajadores) es prácticamente del 50%; siendo ligeramente superior la presencia de las medianas (51,8%) sobre las pequeñas (48,2%).

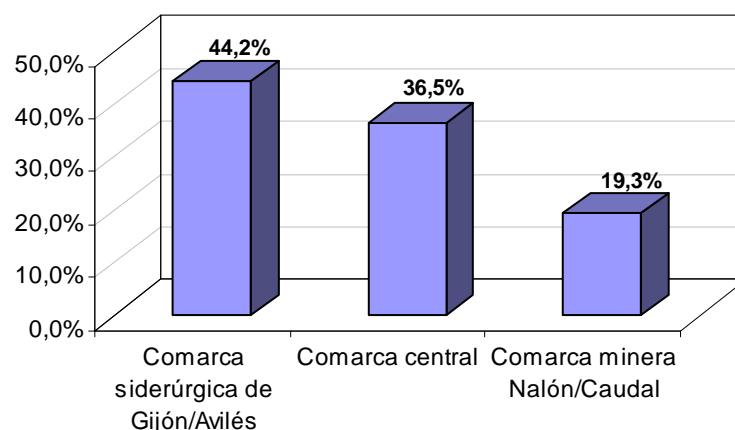


Dentro de estas últimas, un 23,3% emplean entre 10 y 29 trabajadores, resaltando la incidencia de las que tienen una plantilla de 11. De las iniciativas empresariales entre 30 y 49 trabajadores (13,4%) son mayoría las que emplean a 31. El

restante 11,5% de pequeñas empresas son lo que se denominan microempresas (1 a 9 trabajadores) donde destacan las de 5 trabajadores.

En el grupo de las medianas empresas, el 42,1% tiene una plantilla de 100 a 249 trabajadores, encontrándose cierta concentración entorno a los 173 activos. De aquellas que mantienen una plantilla media entre 50 y 99 trabajadores (9,7%) el grupo más numeroso lo encontramos en las que emplean a 60.

Las localizaciones de estas PYME giran entorno a tres grandes zonas de concentración, que son: las comarcas siderúrgicas de Gijón y Avilés (44,2%), la zona central (36,5%) y las comarcas mineras del Nalón y Caudal (19,3%).



En la comarca siderúrgica de Gijón, formada por los concejos de Gijón y Carreño, la mayor concentración de empresas la encontramos en Gijón con un tercio del total de la muestra.

La comarca siderúrgica de Avilés, formada por los concejos de Avilés y Corvera, agrupa en Avilés el 4,2% de los asentamientos empresariales.

En la zona central, formada por los concejos de Llanera, Siero, Oviedo y Noreña, los empresarios muestran clara preferencia por asentar sus centros de producción en Llanera (27,5%).

En la comarca minera del Nalón prima el asentamiento en el concejo de Langreo (11,1%) frente al de San Martín del Rey Aurelio (2,1%).

Por último, en la zona minera del Caudal el concejo de Mieres (5,4%) supera en porcentaje al resto, que no llegan entre todos al 1%.

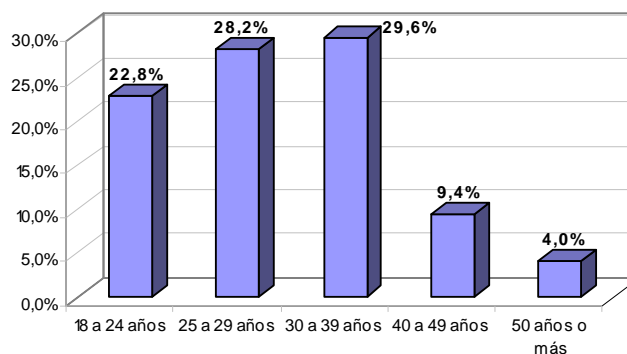
Si atendemos a las características concretas de los trabajadores no cualificados, podemos definir el siguiente perfil.

En lo que respecta a la **edad** de los trabajadores, más de la mitad son jóvenes con edades comprendidas entre los 18 y 29 años, les siguen los que se encuentran entre 30 y 49 años y en último lugar el grupo que tiene más de 50 años que sólo suponen un 4%.

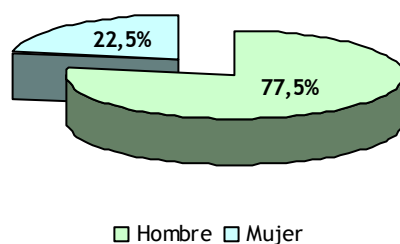
Dentro del tramo comprendido entre 18 y 29 años, tiene menor peso porcentual el segmento de 18 a 24 años que el que va desde los 25 a los 29 años.

En el segundo tramo de edades, los pesos porcentuales están más descompensados ya que los trabajadores entre 30 y 39 llegan al 29,6% mientras que los de 40 a 49 sólo representan el 9,4% del total.

La media de edad del conjunto de activos encuestados no es muy alta, se sitúa entorno a los 30 años. Si nos fijamos en la mediana, o valor que divide la muestra en dos partes iguales, encontramos que la mitad de los encuestados tienen 29 años o menos, y la edad que más veces se ha repetido es la de 27 años. Concluir que los trabajadores no cualificados del Sector Metalmecánico son jóvenes, ya que más de la mitad no superan los 30 años, y el resto no conforman una población muy envejecida ya que sólo un 13,4% tienen más de 40 años.



La distribución de la muestra respecto al **sexo** es bastante desigual ya que casi tres cuartas partes son hombres y el resto mujeres. Pese a esta disparidad entre porcentajes, si nos fijamos en la presencia de la mujer en el Sector el porcentaje desciende hasta el 17,7%.

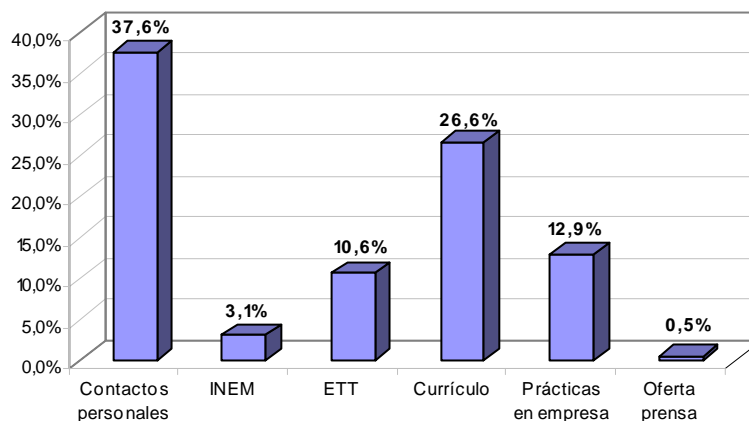


El **acceso** de estos trabajadores a su **actual empresa** se ha producido a través de lo que se conoce como búsqueda activa de empleo (64,7%), es decir, han entrado a trabajar mediante contactos personales (37,6%), la presentación de su currículum por iniciativa propia (26,6%) o como respuesta a una oferta en prensa (0,5%).

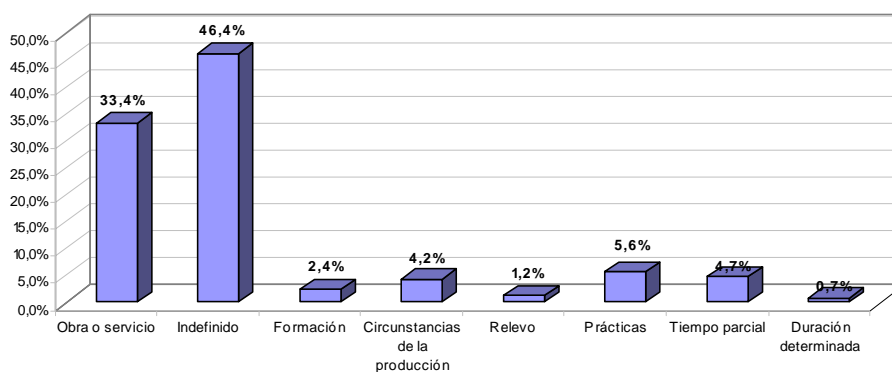
En lo que respecta a los servicios de intermediación laboral, destacamos su baja presencia (13,7%) ya sean de carácter público o privado. El acceso a través del servicio público de empleo, tiene una baja repercusión ya que apenas supera el 3%, porcentaje este que se ve ampliamente superado por los servicios privados (ETT) que lo triplican (10,6%).

También podemos destacar que casi un 13% accede a un puesto de trabajo mediante la realización de prácticas en la misma empresa.

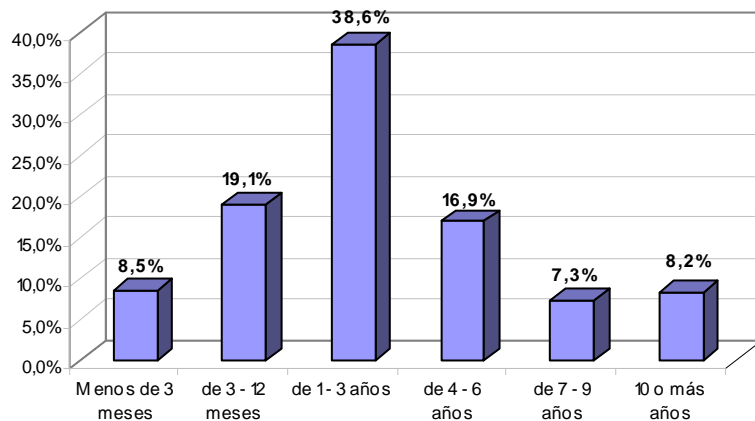
Resulta llamativo el alto porcentaje de trabajadores que acceden al mercado laboral mediante los contactos personales frente a la baja incidencia que tienen los servicios de intermediación laboral.



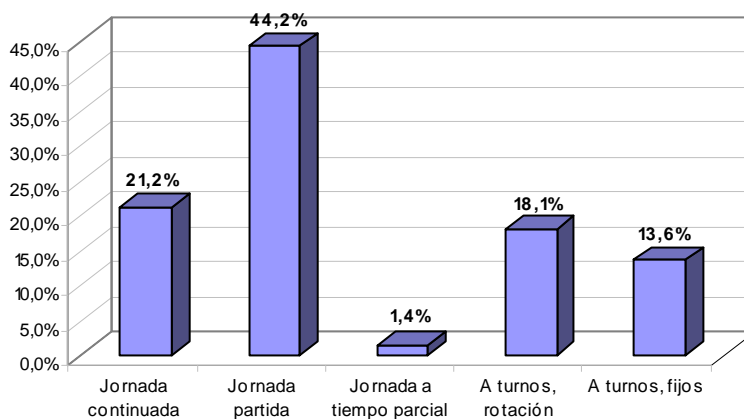
La **modalidad de contrato** que tienen estos trabajadores, una vez han accedido a un puesto de trabajo, es mayoritariamente de naturaleza indefinido (46,4%) seguido por los contratos por obra y servicio (29,2%). En porcentajes que apenas superan el 5% encontramos otros como: el contrato en prácticas (5,6%) o formación (2,4%), a tiempo parcial (4,7%), por circunstancias de la producción (4,2%) o contratos con una duración determinada (0,7%). Destacando el hecho de que apenas un 1% accede a la empresa a través de un contrato relevo.



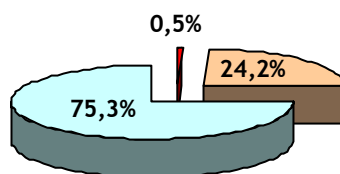
La **antigüedad** de los trabajadores encuestados en su empresa actual está entre 1 y 3 años (38,6%), seguidos de los que llevan menos de una año (27,6%) y los que llevan entre 4 y 6 años (16,9%). Sólo el 15,5% lleva 7 años o más en la empresa.



La **jornada laboral** de los trabajadores no cualificados discurre de forma partida (44,2%), le sigue la que se desarrolla a turnos, primando la rotación sobre los fijos, y en tercer lugar la jornada continua.



Los **departamentos** a los que se adscriben los encuestados son: en el caso del de producción tres cuartas partes del total de la muestra, en un 24,2% al de administración y técnicos y llama la atención la presencia de un 0,5% de trabajadores no cualificados que desarrollan su actividad en el departamento de dirección o como mandos.



■ Directivo / mando ■ Administrativo / técnico □ Trabajador de producción

Estos dos trabajadores tienen una edad superior a los 40 años, su contrato es indefinido y llevan más de siete años en la empresa; lo cual nos lleva a suponer que desarrollan su actividad como jefes de equipo dentro del área de producción.

El presente análisis de resultados se hace tomando como referencia la definición de trabajador no cualificado que se explica en el punto 1; entendemos por tanto, que es aquel trabajador incluido en los siguientes **escalones y categorías profesionales**:

9.- Oficial de Tercera de Oficio, Chofer de motociclo, Profesional Siderúrgico de Segunda.

10.- Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Laboratorio, Calcador, Reproductor Fotográfico, Listero, Dependiente Principal de Economato, Cocinero Principal, Mayordomo, Cabo de Guardas, Capataz Especialista y Profesional Siderúrgico de Tercera.

11.- Telefonista, Conserje, Pesador, Basculero, Dependiente, Auxiliar de Economato, Cocinero Auxiliar, Camarero, Reproductor de Planos y Capataz de Peones Ordinarios.

12.- Especialista, Mozo Especialista de Almacén, Ordenanza, Portero, Enfermero y Guarda Jurado.

13.- Vigilante, Personal de Limpieza de locales, Aprendiz de 18 años y más.

14.- Aspirante, Botones, Aprendiz y Pinche de 17 años.

15.- Aspirante, Botones, Aprendiz y Pinche de 16 años.

Los escalones que mayores porcentajes tienen, en cuanto a presencia de trabajadores encuestados, son el 12 con el 41,4% y el 9 con el 35,8%.

Como se ve en el anterior listado, cada escalón profesional se articula en una serie de categorías; en este caso comentamos sólo las explicitadas por los encuestados.

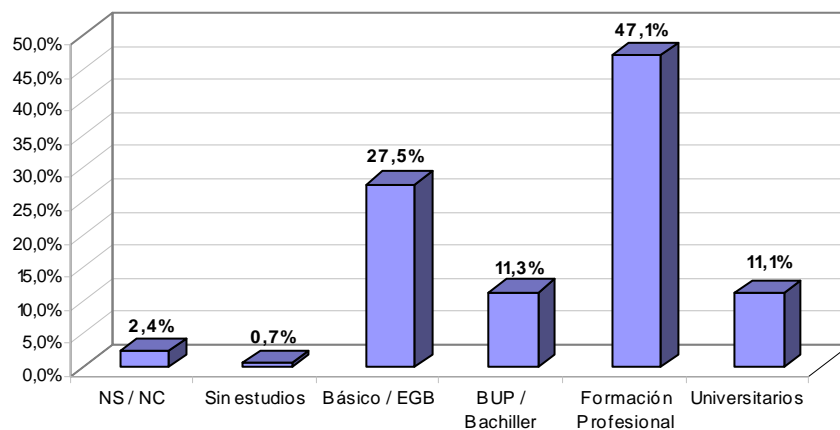
En el escalón número 12; especialista (40,9%) y mozo especialista de almacén (0,7%).

Dentro del número 9 la categoría más repetida fue oficial de tercera de oficio (35,8%).

Aparecen con cierta representatividad los auxiliares administrativos con un 18,4%, correspondiente al escalón número 10.

Otras categorías con menos peso porcentual, que pertenecen a distintos escalones profesionales, fueron: aprendiz de 18 años o más (3,5%), aprendiz (0,5%) y oficial de primera de oficio (0,2%)

El **nivel académico finalizado** de los 425 trabajadores participantes en este estudio, es alto dado que casi tres quintas partes poseen una especialidad en FP (47,1%) o una titulación universitaria (11,1%). En niveles inferiores de formación nos encontramos con más de un tercio de trabajadores que posee estudios básicos o E.G.B. y un 11,3% que ha concluido B.U.P. o Bachiller. Igualmente es muy reseñable el hecho de que sólo encontramos 3 trabajadores sin ningún tipo de formación académica, los cuales no llegan al 1%.



Entre los 200 encuestados que poseen una especialidad en FP, el 22,5% se ha formado en temas relativos a la administración y gestión de las empresas, lo cual guarda relación con el alto número de auxiliares administrativos comentados. Este dato era esperable ya que esta actividad es necesaria sea cual sea la tipología de la empresa, tanto en tamaño como en actividad.

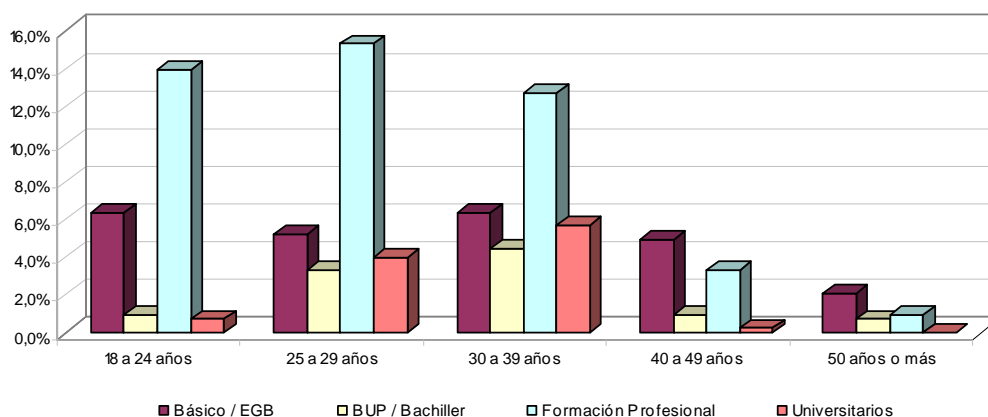
Relacionadas con las categorías de oficial de tercera de oficio y especialista, encontramos a trabajadores formados en: Electricidad (9,5%), Producción por mecanizado (9%), Electrónica (6%) y en Máquinas y herramientas (5%).

De los 47 trabajadores con titulación universitaria, el 40,4% tienen una diplomatura o una licenciatura relacionada con la gestión y administración empresarial. También forman un grupo numeroso los que poseen una ingeniería (19,1%).

En lo que respecta al grado de formación de los trabajadores no cualificados por tramos de edad, vamos a comentar cada uno de ellos obviando la presencia, anteriormente comentada, de tres trabajadores sin formación y la de aquellos que no han contestado a la pregunta. Igualmente comentaremos de forma conjunta los niveles más bajos de cualificación (básicos, E.G.B., B.U.P. y Bachiller) y por otro los más altos (Formación profesional y universitaria).

Entre los trabajadores de 18 a 24 años encontramos un 7,3% con un grado bajo de formación, mientras que el 14,6% posee una titulación superior. Destacamos la posesión mayoritaria de una especialidad de FP frente a una titulación universitaria, seguramente ello obedezca a la corta edad de los trabajadores analizados en este grupo.

En el segundo segmento, 25 a 29 años, el grado de formación se eleva. Los que tienen una menor cualificación son el 8,5% y los de mayor cualificación el 19,3%. Se produce un incremento del número de trabajadores especializados en FP y a la par suben los titulados universitarios, aumentando ambos grupos cerca del 3%.



En el siguiente tramo de edad, 30 a 39 años, se repite el mismo patrón que en el anterior, aumenta el número de trabajadores con menor grado de formación (10,9%) pero hay un ligero descenso entre los de mayor nivel académico (18,3%). Aunque éstos últimos descendan un punto porcentual, hemos de destacar el progresivo aumento de los trabajadores que poseen una titulación universitaria situándose en su cota máxima con un 5,6%.

Por último, en los dos tramos de edades más avanzadas, vemos que es donde menor grado de formación manifiestan los trabajadores. Entre los de 40 a 49 años el grado inferior de formación (5,8%) supera al grado máximo (3,5%). Dentro del grado más bajo destacamos el grupo de trabajadores con estudios básicos o de E.G.B. y en el segundo siguen siendo más los que poseen una especialidad en FP.

Entre los trabajadores de más de 50 años encontramos porcentajes parecidos a los del tramo anterior. Un 2,8% tienen menos nivel de educativo, destacando los que tienen estudios básicos o E.G.B.; mientras que los de mayor grado de estudios no llegan al 1%.

Las **profesiones** que desempeñan los 425 encuestados las hemos clasificado por actividades afines, relacionadas con los subsectores seleccionados para este proyecto. Hemos creado un total de cinco grupos, que comentamos a continuación con las profesiones más repetidas en cada uno de ellos.

1.- Administración y gestión

Dentro de este epígrafe agrupamos todas aquellas profesiones relacionadas con estas labores dentro de la empresa. Los trabajadores que se amparan bajo este grupo son 69, que representan al 16,2% del total de la muestra.

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	66	15,5%
Gestor económico	2	0,5%
Informático	1	0,2%
Total	69	16,2%

La profesión con más peso porcentual en este apartado es la de administrativo con una frecuencia de 66, también es la de mayor porcentaje dentro del estudio (15,5%).

2.- Profesiones genéricas

Incluimos bajo esta denominación a todas aquellas profesiones de carácter transversal a las tres actividades productivas del estudio. En este grupo tenemos 88 trabajadores que suponen la quinta parte de la muestra, siendo el segundo grupo más numeroso.

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Pintor	25	5,9%
Técnico de organización	16	3,8%
Carretillero	10	2,4%
Delineante proyectista	9	2,1%
Almacenista	7	1,6%
Encajadora	7	1,6%
Metalgráfico	3	0,7%
Gruísta	2	0,5%
Litógrafo	2	0,5%
Supervisor calidad del producto	2	0,5%
Técnico	2	0,5%
Técnico de laboratorio	2	0,5%
Químico	1	0,2%
Total	88	20,7%

Las profesiones más representadas son las de: pintor (5,9%), técnico de organización (3,8%), carretillero (2,4%), delineante proyectista (2,1%) y almacenista (1,6%).

3.- Profesiones relacionadas con “Metalurgia, Productos Metálicos y Material de Transporte”

Recogemos en este apartado las ocupaciones que tienen que ver con las actividades productivas de este subsector. Como venimos comentando a lo largo del presente estudio, éste es el que más peso tiene dentro del Sector Metalmecánico y una vez más vuelve a ser el grupo con mayor número de activos representando al 27,5% de los encuestados.

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Soldador	32	7,5%
Especialista en construcciones metálicas	31	7,3%
Calderero	29	6,8%
Ajustador	6	1,4%
Fundidor	6	1,4%
Carrocero	4	0,9%
Oxicortista	2	0,5%
Plegador	2	0,5%
Tubero	2	0,5%
Cerrajero	1	0,2%
Chapista	1	0,2%
Hornero	1	0,2%
Total	117	27,5%

Las ocupaciones con más peso porcentual son: soldador (7,5%) que es a su vez la segunda profesión más representada en el estudio, especialista en construcciones metálicas (7,3%), calderero (6,8%), ajustador (1,4%) y fundidor (1,4%).

4.- Profesiones relacionadas con “Fabricación de Maquinaria, Elementos Eléctricos, Electrónicos y Ópticos”

Este grupo de actividades es el segundo menos representado en el estudio con el 18,6% del total de trabajadores encuestados.

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Electricista (industrial)	21	4,9%
Tornero	19	4,5%
Mecánico	16	3,8%
Prensista	7	1,6%
Electromecánico	5	1,2%

Fresador	4	0,9%
Técnico en producción por mecanizado	3	0,7%
Pulidor de metal	2	0,5%
Electrónico	1	0,2%
Proyectos mecánicos	1	0,2%
Total	79	18,6%

Sus profesiones más representativas son: electricista industrial (4,9%), tornero (4,5%), mecánico (3,8%) y prensista (1,6%).

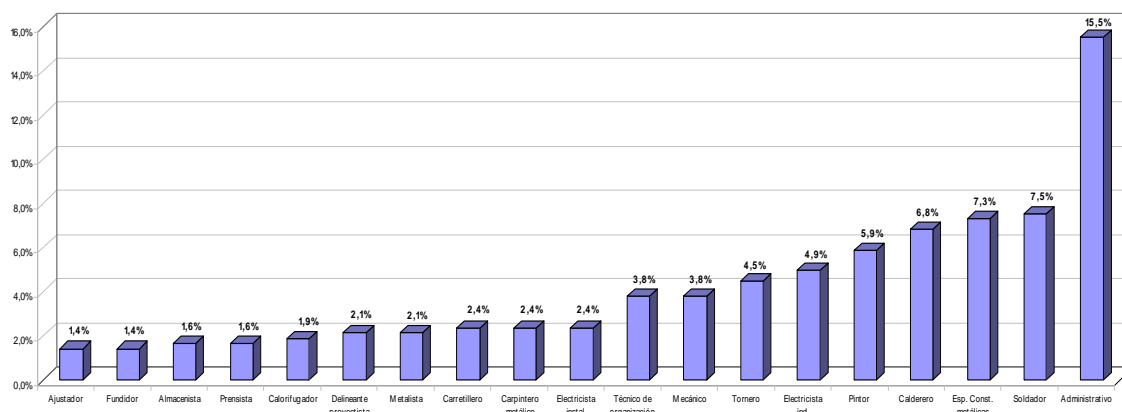
5.- Profesiones relacionadas con “Instalación, Mantenimiento y Otros Servicios a la Construcción”

Estamos ante el grupo más pequeño de los cinco, con un total de 51 trabajadores que suponen el 12% del conjunto.

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Carpintero metálico	10	2,4%
Electricista (instalador)	10	2,4%
Metalista	9	2,1%
Calorifugador	8	1,9%
Fontanero	4	0,9%
Instalador de gas y calefacción	3	0,7%
Técnico en aire acondicionado	3	0,7%
Frigorista	2	0,5%
Montaje y mantenimiento de ascensores	2	0,5%
Total	51	12,0%

Estos trabajadores se dedican mayoritariamente a la carpintería metálica (2,4%), las instalaciones eléctricas (2,4%), la metalistería (2,1%) y a la calorifugación (1,9%).

Por tanto, las actividades con mayor representación en el estudio son las siguientes:



A continuación detallamos las **actitudes, conocimientos y destrezas** que los trabajadores manifiestan necesitar para desarrollar dichas profesiones.

1.- Administración y gestión

Administrativo

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Ser organizado	Informática	Facilidad de trato con el cliente
Compañerismo	Contabilidad	Atención telefónica
Ganas de trabajar	Administración	Habilidades sociales
Amabilidad	Ofimática	Saber marcarse el ritmo de trabajo
Paciencia	Idiomas	
	Autocad	
	Experiencia laboral	
	Internet	
	Programas propios	
	Seguros Sociales	
	Financieros	

2.- Profesiones genéricas

Pintor

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Concentración	Chorro	Manejo de la barnizadora
		Manejar la maquinaria

Técnico de organización

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Ganas de trabajar	Control de calidad	Organización
Ser organizado	Informática	Tener memoria
	Calidad	

Carretillero

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Ganas de trabajar	Manejo de carretillas	Manipulación con carretilla
	Manipulación de cargas con carretilla	

Delineante proyectista

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Ganas de trabajar	Informática	
Iniciativa propia	Autocad	

Almacenista

Los encuestados de esta ocupación no mencionan ninguna opinión a cerca de las actitudes, conocimientos ni destrezas necesarias para el buen desarrollo del trabajo.

3.- Profesiones relacionadas con “Metalurgia, Productos Metálicos y Material de Transporte”

Soldador

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Constancia	Soldadura	Manejar la maquinaria
Ganas de trabajar	Interpretación de planos	
Interés	Soldadura semiautomática	

Especialista en construcciones metálicas

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Atención	Montaje de andamios	Agilidad mental
Concentración	Interpretación de planos	

Calderero

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Ayudar a los oficiales	Soldadura	Manejo de herram
Continuidad e intensidad a lo largo de la jornada de trabajo	Interpretación de planos	Manejo de puente
Estar atento	Soldadura semiautomática	Manejar la maqui
Ser limpio	Calderería	Armar obras
Ser metódico	Calderería industrial	
Ser preciso	Simbología, trigonometría	
Ser responsable		

Ajustador

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Constancia	Máquinas y herramientas	Capacidad para el aprendizaje
Concentración	Mecánica	Manejo de aparatos de medición
	Experiencia laboral	Manejar la maquinaria

Fundidor

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Ser polivalente	Fundición	Manejo de herramientas
	Hidráulica	Observación
	Matricería	Habilidad manual
	Pintura	
	Prensas	
	Pulido	

4.- Profesiones relacionadas con “Fabricación de Maquinaria, Elementos Eléctricos, Electrónicos y Ópticos”

Electricista industrial

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Ganas de aprender	Electricidad	Manejo de herramientas
Ser organizado	Cablear	Habilidad manual
Rápidez	Interpretación de planos	
Trabajo	Cuadros eléctricos	

Tornero

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Ganas de trabajar	Experiencia laboral	Manejar los aparatos de medida
Ser limpio	Programación	Mantenimiento de la maquinaria
Ordenado	Propios de la profesión	Trabajar muchas horas y en distintas ocupaciones
Ser organizado		
Resolutividad		

Mecánico

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Compañerismo	Mecánica	Resolutividad
Ser precabido	Electricidad	Aprendizaje
Tener interés	Experiencia laboral	Facilidad de trato con el cliente
	Fontanería	

Prensista

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Atención	Mecánica	Control de la línea en todo momento
Rapidez	Neumática	Manejo de herramientas
		Trabajo en equipo

5.- Profesiones relacionadas con “Instalación, Mantenimiento y Otros Servicios a la Construcción”

Carpintero metálico

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Rigurosidad	Interpretación de planos	Habilidad manual
Exactitud		

Electricista de instalaciones

ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Ser profesional	Electricidad	Manejo de herramientas
	Mecánica	
	Seguridad	

Metalista

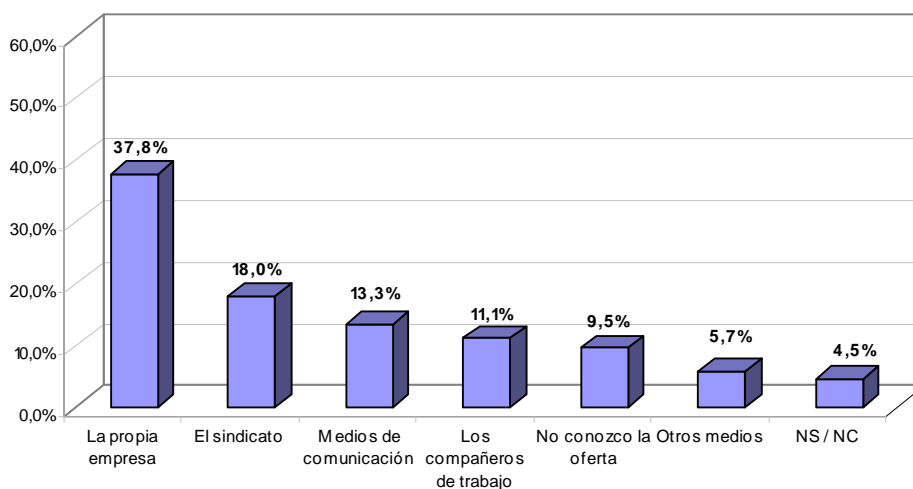
ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
		Manejar la maquinaria
		Facilidad para la formación

Calorifugador

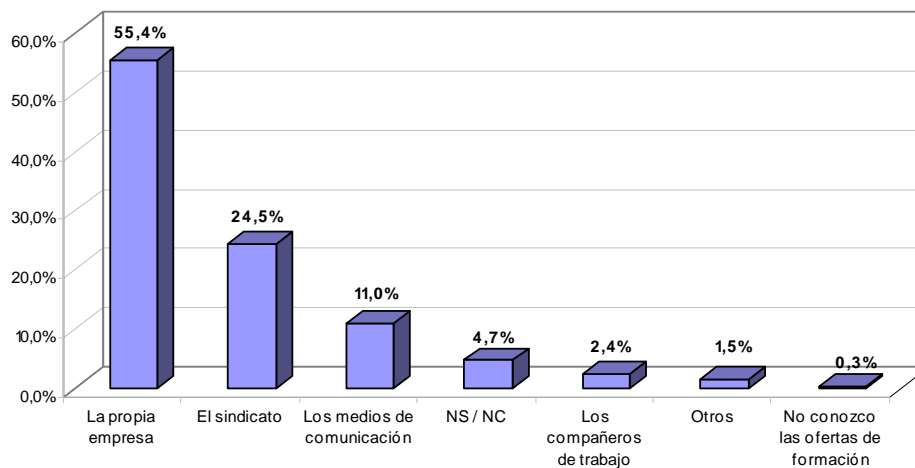
ACTITUDES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS
Ser emprendedor	Del trabajo a realizar	Agilidad mental
		Fortaleza física
		Habilidad en el puesto de trabajo

2.2 . Necesidades e intereses formativos

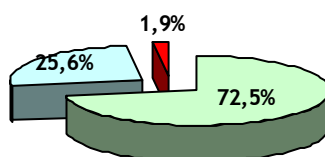
Los trabajadores encuestados **conocen la oferta formativa** en el Sector a través de la propia empresa (37,8%), el sindicato (18%) y los medios de comunicación (13,3%). Los que afirman desconocer qué formación se imparte no llegan al 10% del total y dentro de los que se informan a través de otros medios (5,7%) hay un 2,3% que lo hace utilizando Internet.



En cuanto a **quién debería informarles** de las opciones formativas que existen, más de la mitad cree que debería ser la propia empresa (55,4%), seguida de los sindicatos (24,5%) y los medios de comunicación (11%). Sólo el 1,4% cree que deberían ser otros medios los que debieran informarles y únicamente el 0,3% no tiene interés ni siquiera en recibir esta información.



Casi tres cuartas partes de los trabajadores encuestados, **han participado** en acciones formativas en los últimos tres años y las razones que han tenido para hacerlo son: adquirir más cualificación (34,8%), adquirir conocimientos generales (29,7%) y/o mejorar sus condiciones laborales (17,6%).

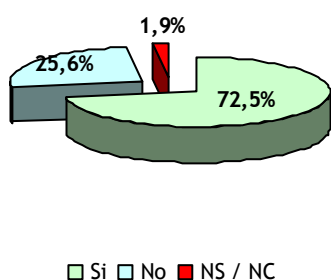


■ Si ■ No ■ NS / NC

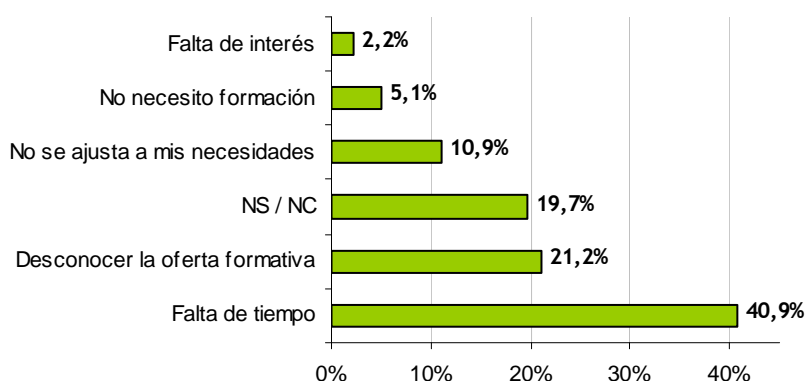
Destacamos que hay un escaso porcentaje de trabajadores que acuden a los cursos obligados por la empresa (7,7%), que los realizan por necesidad para desarrollar su trabajo (1,6%) y/o que los han hecho para reciclarse profesionalmente (5,3%).



El resto de trabajadores que **no han participado** en acciones formativas (25,6%) argumentan: falta de tiempo para formarse (40,9%), desconocimiento de la oferta formativa (21,2%) y/o no ajustarse a sus necesidades concretas (10,9%).

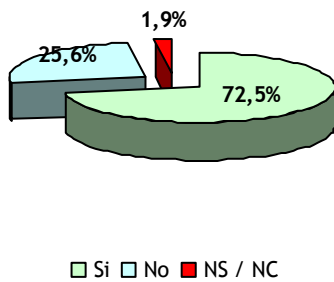


Encontramos un 5,1% que admite no tener necesidad de formarse y un 2,2% que no le interesa hacerlo.

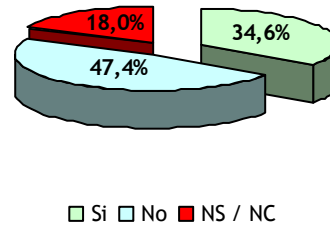


Cerca de la mitad de los encuestados manifiesta no tener **previsión** de realizar alguna acción formativa en los próximos 12 meses. Los que sí tienen esa previsión lo harán en los cursos que relacionamos más adelante.

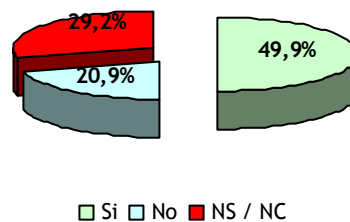
Participación



Previsión



Interés

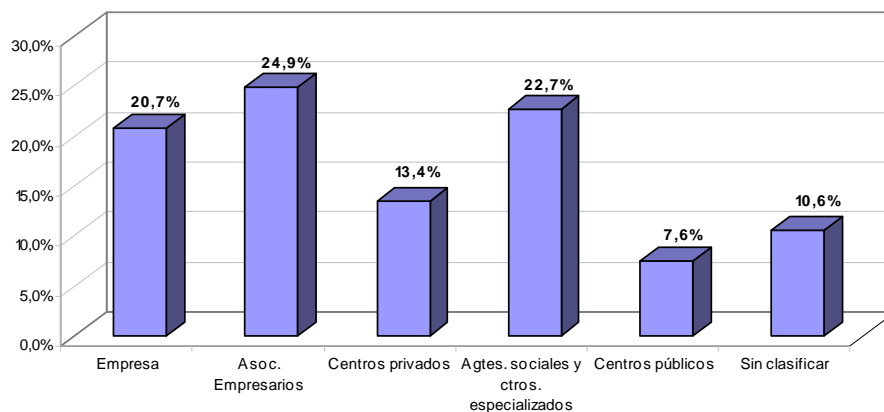


Contrastando con el dato anterior, recogemos el **interés** en formarse de los trabajadores no cualificados, donde sorprendentemente el 50% manifiesta su interés en seguir formándose.

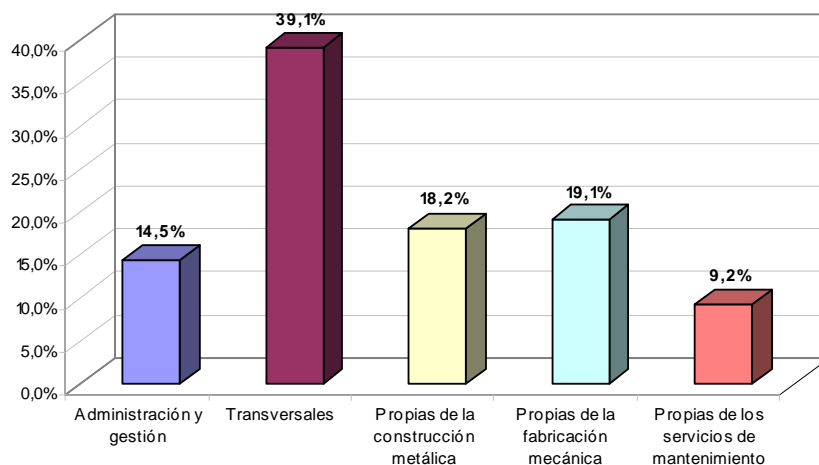
Detallamos a continuación las características de las acciones formativas participadas, previstas e interesadas que los trabajadores encuestados reflejaron en el cuestionario. En cada uno de ellos, además de los cursos relacionados con las profesiones antes descritas, se refiere la naturaleza del centro impartidor (para las participadas), la duración en horas por segmentos, la relación con la jornada laboral y el grado de utilidad de los mismo en relación al trabajo que realizan. De forma nominal recogemos en el anexo todas las referidas por los trabajadores.

Una cuarta parte de las **acciones formativas realizadas** por los trabajadores en los últimos tres años han estado promovidas y/o desarrolladas por asociaciones de

empresarios, seguidas de los agentes sociales y centros especializados con el 22,7% y las propias empresas que representan un 20% del total. Entre los centros públicos y privados suman otro 20% y encontramos un 10% de centros diversos que no atienden a una tipología común como los casos anteriores y que hemos denominado “sin clasifica”.

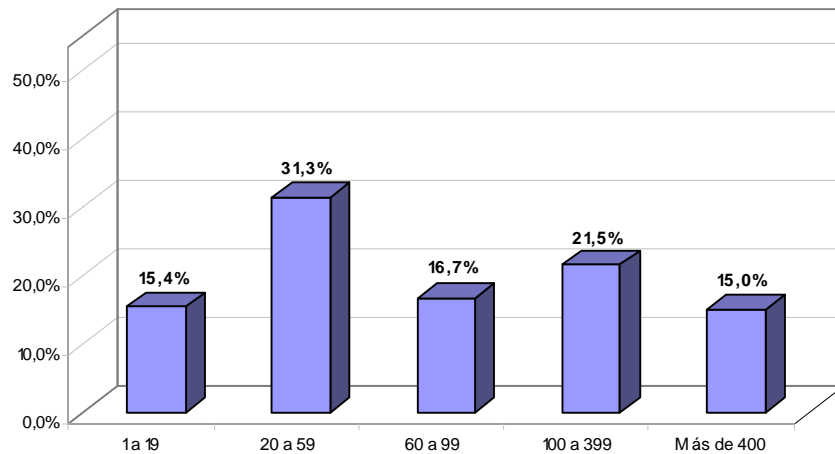


Las **actividades** que han programado estos centros son de carácter transversal en un 40%, relacionadas con la administración y gestión empresarial casi un 15% y el restante 46% se lo reparten las afines a los subsectores de referencia del estudio. Aquellos cursos relacionados con la familia profesional de formación de fabricación mecánica son que más peso tienen, seguidos de los propios de construcciones metálicas y por último los servicios de mantenimiento.



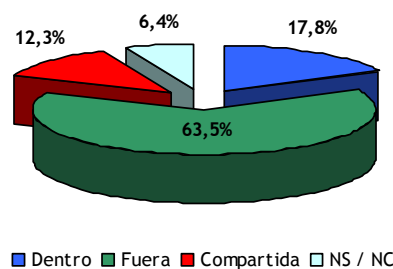
Para realizar este amplio abanico formativo se ha dedicado gran cantidad de tiempo que agrupamos por segmentos de **horas**. Más de un 31% han destinado entre 20 y 59 horas, después encontramos un 21,5% que ha dedicado de 100 a 399 y en tercer

lugar están los que han invertido entre 60 y 99 horas. En porcentajes parecidos se sitúan los que han realizado cursos de 1 a 19 horas y los que han durado más de 400 (15,4% y 15%).



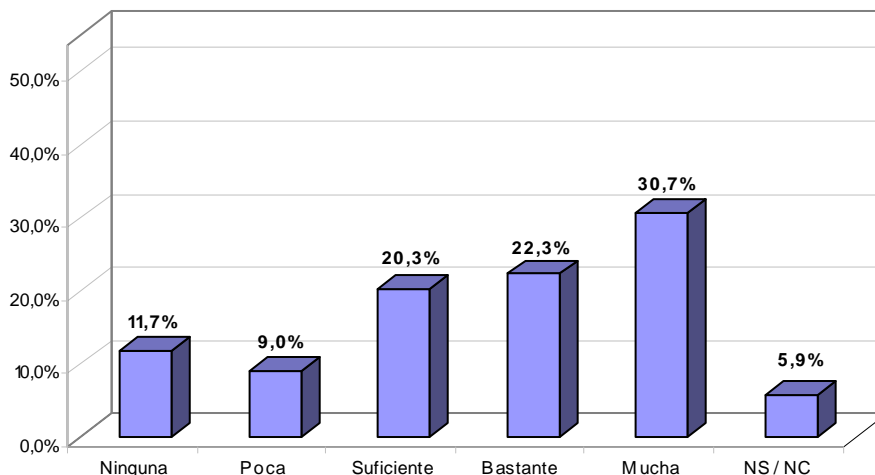
Podemos concluir que la media de horas que los trabajadores no cualificados han destinado a formarse es de 181, mientras que la mitad de los encuestados ha invertido 60, es decir, encontramos una gran dispersión en la duración que han tenido estas acciones formativas. Destacamos que el valor más repetido es el de los cursos que han durado 20 horas.

Tres quintas partes de los encuestados de estas iniciativas formativas se han realizado fuera de la **jornada laboral**, casi el 18% se han desarrollado dentro de la jornada laboral y un 12% de forma compartida.

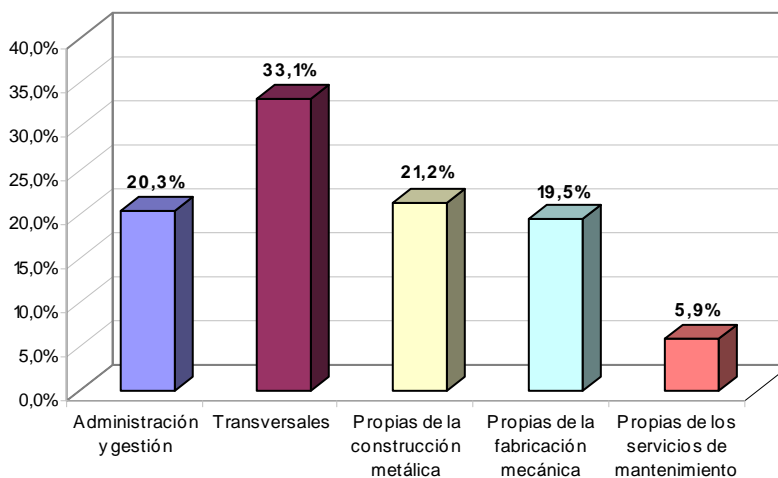


La **utilidad** que los encuestados le sacan a las acciones formativas en las que han participado es elevada dado que un 53% manifiesta que les ha sido muy (30,7%) o bastante (22,3%) útil el haber asistido. En la tesitura contraria encontramos a algo más del 20% que reconoce que el grado de utilidad ha sido poco (9%) o ninguno (11,7%).

En una postura intermedia se sitúa un 20% y menos del 6% no sabe o no contesta esta valoración.

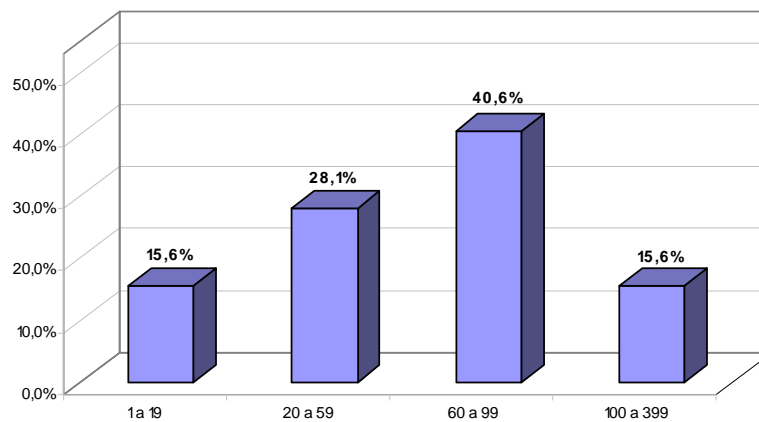


En lo relativo a las **acciones formativas** que los encuestados tienen **previsto** realizar en los próximos doce meses, observamos una tónica similar a las acciones ya realizadas, en lo que a los cursos de carácter transversal se refiere, ya que vuelven a ser el grupo más numeroso con un 33%, aunque se produce un descenso de 6 puntos porcentuales. También se aprecia cierto descenso en la formación que se relaciona con los servicios de mantenimiento que vuelve a ser el grupo menos numeroso. Sube el porcentaje de formación en la familia de construcciones metálicas por encima de las de administración y gestión, y el mismo ascenso se produce en la fabricación mecánica.



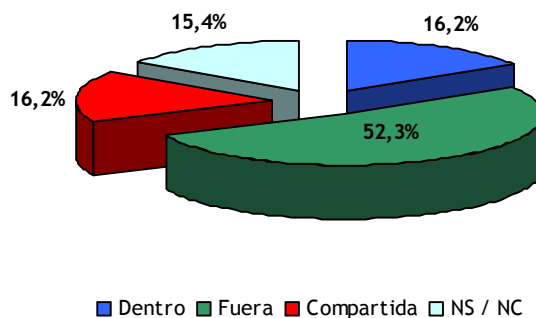
Dos quintas partes de los encuestados han realizado cursos con una extensión entre 60 y 99 **horas**, un 28% han participado en los que duraron entre 20 y 59 horas y

con el mismo porcentaje (15,6%) están los dos segmentos horarios de los extremos, es decir, los cursos de menos duración (1 a 19 horas) y los más largos (100 a 399). En este apartado no encontramos acciones formativas previstas de más de 400 horas.



La media de horas que los trabajadores tienen previsto invertir en formarse es de 61, dato este que coincide con la mediana o valor que divide la muestra en dos partes iguales, que tiene un valor de 60 horas. La extensión de los cursos recogida con mayor frecuencia, coincide con los anteriores siendo también 60 horas.

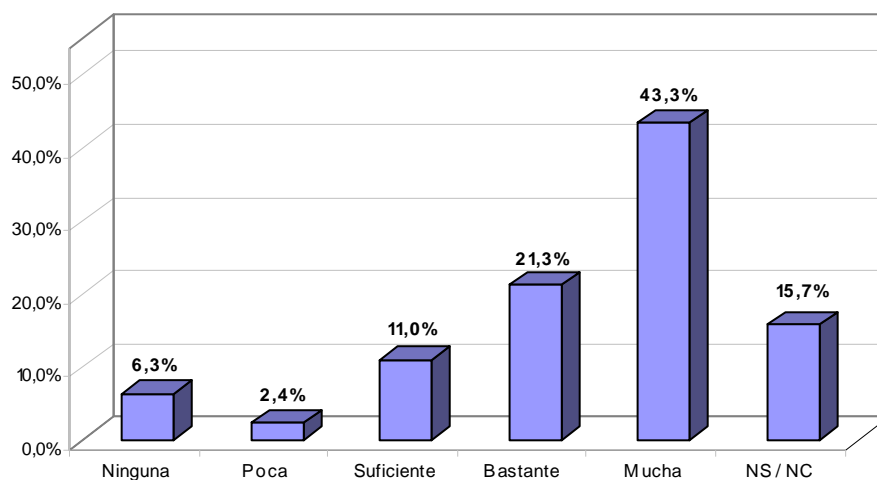
Para realizar esta formación, los trabajadores prevén que se haga fuera de la **jornada laboral**, en el 52,3% de los casos. Los porcentajes de los que lo harán dentro de la jornada o de modo compartido es el mismo (16,2%) y los que no saben o no contestan cuál será la relación de la formación con la jornada laboral son algo más del 15%.



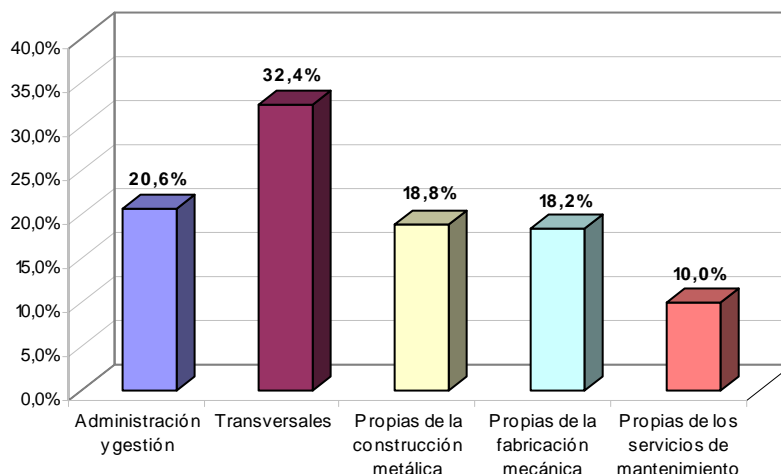
Si comparamos estos porcentajes con los de las acciones participadas, vemos como hay un descenso porcentual entre los que piensan que los cursos hay que hacerlos dentro de la jornada laboral y de manera acusada descienden los que piensan que deben

hacerse fuera de la misma. Sí se observa un aumento entre los que piensan que se han de formar de modo compartido, dentro y fuera de la jornada, y de modo más acentuado sube el tanto por ciento de los que no saben o no contestan.

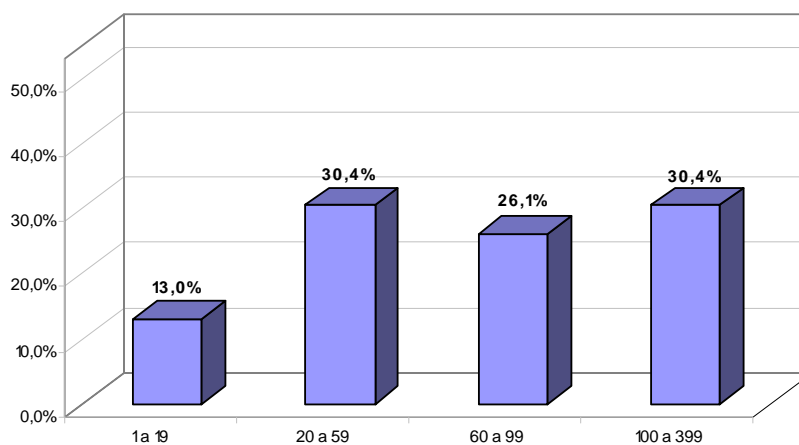
Prácticamente el 65% de los encuestados le ven mucha o bastante **utilidad** a la formación que van a recibir, mientras que menos del 9% no le ven ninguna o poca utilidad. Mantienen una postura intermedia el 11% y el 16,7% no saben o no contesta a la pregunta.



Entre las **actividades formativas** que **interesan** a los trabajadores vuelven a sobresalir aquellas de carácter transversal, seguidas de las relacionadas con la administración y gestión empresarial. En porcentajes parecidos se sitúan las propias de las construcciones metálicas y las de la familia formativa de fabricación mecánica. El más bajo vuelve a ser el de los cursos de servicios de mantenimiento, pero destacamos que en este caso recogemos su porcentaje más alto, si lo relacionamos con los otros dos apartados ya comentados.

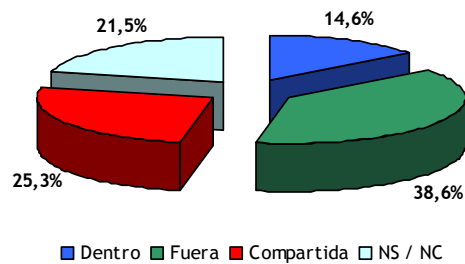


Las **horas** que los trabajadores encuestados destinarían a formarse en aquellos temas que les interesan profesionalmente, tienen el mismo porcentaje entre 20 y 59 horas y de 100 a 399. El siguiente segmento horario sería el que comprende entre 60 y 99 horas y por último el de 1 a 19. Tampoco hay previsión de acudir a cursos de más de 400 horas.



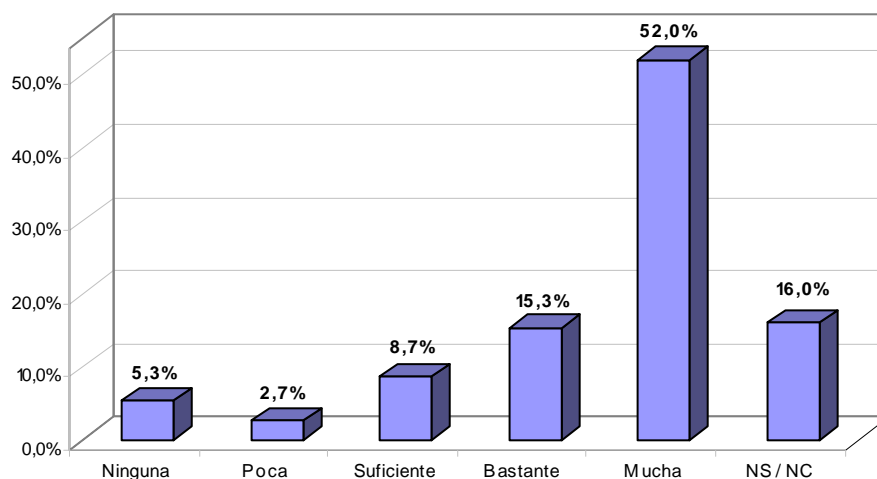
En este apartado observamos un aumento, respecto de los dos apartados anteriores, de la media de horas que los trabajadores tienen previsto invertir en formación y del valor de la mediana, el primero es de 84 horas y del segundo de 65. Sube considerablemente el número de horas que los encuestados piensan que deben durar los cursos siendo el valor más repetido 100, valor éste que quintuplica el de las acciones participadas y casi duplica el de las previstas.

En lo que respecta a relación entre el horario de los cursos y la **jornada laboral**, observamos cómo el 38,6% creen que van a formarse fuera de la jornada laboral, el 14,6% dentro y de forma compartida un tercio de los encuestados.



Si hacemos una comparación de porcentajes entre las acciones participadas, previstas y con interés, en lo que se refiera a este punto, observamos cómo han ido descendiendo considerablemente los que creen que la formación ha de realizarse fuera de la jornada laboral y en menor modo los que piensan que lo han de hacer dentro de la misma. Se produce un aumento considerable de los que ven adecuado formarse dentro y fuera del horario de trabajo e igualmente sube el porcentaje de los que no saben o no contestan a esta cuestión.

Como era de esperar, el grado de utilidad que los trabajadores ven a aquellas acciones en las que están interesados es mucha en un 52% o bastante en un 15,3%. Son sólo un 8% los que no le ven ninguna o poca utilidad.



2.3 . Valoración de la formación en el Sector y propuestas de mejora

Comenzamos este apartado haciendo una descripción porcentual de las baterías de afirmaciones que se incluyeron en el cuestionario distribuido entre los sujetos muestrales. Posteriormente se ha hecho un comentario de cada uno de los ítem atendiendo al valor medio que le representa.

Para disponer de una idea global sobre la visión de los trabajadores a cerca de la formación, hemos agrupado los ítems por bloques incluyendo en cada uno aquellas afirmaciones que se relacionan entre sí. Son los que vemos a continuación.

2.3.1 *Formación en el Sector:*

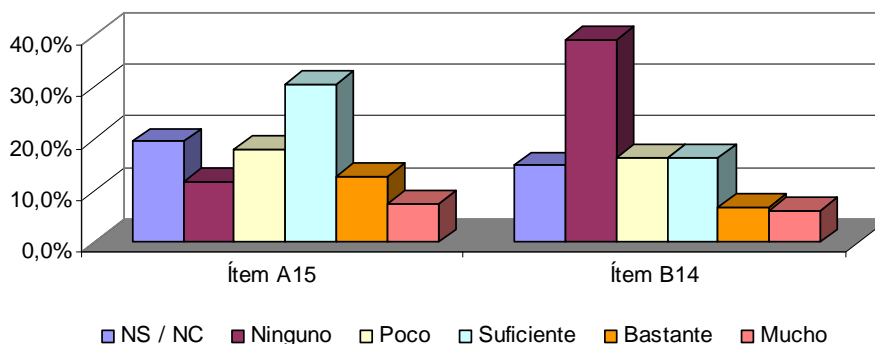
En este apartado recogemos la percepción de los trabajadores no cualificados a cerca de la formación que se imparte en el Sector.

Ítem A15: En el sector metalmecánico asturiano existen suficientes profesionales bien formados.

Son casi un 30% los trabajadores que están poco (18,1%) o nada (11,8%) de acuerdo con la afirmación, es decir, creen que hay suficiente personal formado. Los que opinan lo contrario representan casi un 30% del total y aquellos que no muestran preferencia ni en un sentido ni en otro son el 30,6%. Los que no han contestados esta pregunta rondan el 20%.

Ítem B14: La formación no es necesaria para realizar la actividad profesional.

Los trabajadores creen que la formación es muy necesaria para trabajar ya que el grado de desacuerdo con esta afirmación supera el 50%, estando representado el grado más alto de desacuerdo con un 40%. En el extremo opuesto, los que creen que la formación no es necesaria son sólo el 6%. Hay cierta similitud de porcentajes entre los que no se decantan por una opción (16,5%) y los que no opinan (14,8%).



Si bien no hay apenas disparidad de opinión a cerca de si hay o no suficientes profesionales bien formados, se deduce de las valoraciones de los trabajadores que la formación es muy importante a la hora de desarrollar el trabajo diario.

2.3.2 Adecuación a las necesidades del trabajador:

Este grupo está formado por 7 ítems con los que tratamos de conocer el grado de satisfacción de los trabajadores en lo que se refiere a la adecuación de la formación a sus necesidades.

Ítem A1: La formación ofertada es adecuada a las necesidades de los trabajadores.

Pese a que alrededor del 40% se sitúan en una postura neutra, se aprecia una adecuación entre la formación ofertada y las necesidades que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de una forma efectiva, siendo un 30% los que están muy o bastante de acuerdo (8,2% y 22,1%), un 18% los que están poco o nada de acuerdo (12,5% y 5,6%). Por último, un 11,8% que no nos da su opinión.

Ítem A2: Lo que se enseña es aplicable al puesto de trabajo.

Esta valoración está muy relacionada con la anterior, ya que si la adecuación tiende a ser positiva, en este ítem lo que se enseña se aplica en un tanto por ciento alto al puesto de trabajo. El 43,3% está bastante o muy de acuerdo (30,4% y 12,9%) con que los contenidos aprendidos son aplicables al puesto de trabajo, el 31,1% no se decanta ni

a favor ni en contra y el 13,9% ve poca o ninguna posibilidad de aplicación (9,9% y 4%). El 11,8% restante no opina.

Ítem A8: La formación impartida combina adecuadamente teoría y práctica.

En este ítem los valores negativos y positivos son muy parecidos, siendo ligeramente superior la opinión negativa de que la combinación teórico-práctica no es la adecuada; son un 24% los que están poco (17,4%) o nada (6,8%) de acuerdo con dicha combinación, un 23% los que creen que está muy bien (3,5%) o bastante bien (20%) y entre ambas encontramos la postura mayoritaria que representa al 36%. Hay un 16% que no manifiesta su opinión.

Ítem A9: La formación es específica y se adapta a las necesidades del trabajador.

Pese a lo anterior, en general, los trabajadores aprecian que la formación es específica y se adapta a sus necesidades en casi un 27% de los casos (mucho 6,8% y bastante 20%), los que opinan lo contrario son el 23% (nada 5,9% y poco 17,4%) y los que no muestran preferencia por un sentido u otro son el 36%. Por último un 16% no opina al respecto.

Ítem B2: Los cursos que se ofertan requieren, de partida, unos conocimientos que no tengo.

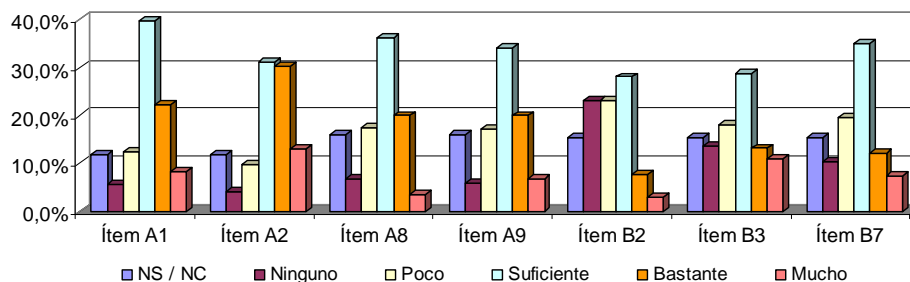
Mayoritariamente los cursos a los que han asistido los encuestados no requerían conocimientos que de partida el trabajador no tiene. Así lo manifiesta el 46% de los trabajadores (nada de acuerdo 23,1% poco de acuerdo 23,1%), siendo sólo el 10,6% (muy de acuerdo 2,8% bastante de acuerdo 7,8%) los que se sitúan en la postura contraria. Un 28% no se manifiestan ni a favor ni en contra y el 15,3% no contesta.

Ítem B3: No se ofertan suficientes cursos de iniciación.

Los trabajadores no aprecian que haya una carencia en este tipo de cursos, dado que sólo el 24,3% está muy (11,1%) o bastante (13,2%) de acuerdo con esta afirmación y el 31,7% poco (18,1%) o nada (13,6%) de acuerdo. En una postura intermedia se sitúa el 28,7% y de un 15,3% no recogemos opinión.

Ítem B7: La oferta formativa es poco variada.

Un tanto por cierto elevado de los trabajadores (cerca del 30%) no aprecia que la variedad de las ofertas formativas sea escasa, menos del 20% opina lo contrario y mayoritariamente un 35,1% de los encuestados no se decanta por un valor ni positivo ni negativo, siendo el porcentaje de los que no nos da su opinión del 15,5%.



Podemos concluir por tanto que, pese a que la adecuación de la oferta, la combinación teórico-práctica y la especificidad de la misma no muestran una clara tendencia ni hacia valores positivos ni negativo; se da una alta transmisión de conocimientos de lo aprendido al desarrollo ordinario del trabajo, no se requieren conocimientos de base en los cursos y los de grado inicial tiene una oferta suficiente para cubrir las necesidades que se les plantean a los trabajadores.

2.3.3 Consideraciones de cómo se imparte la formación:

En este apartado, con los 6 ítems que lo componen, recabamos información a cerca de la percepción que los trabajadores tienen sobre el modo en que se les imparten las acciones formativas en las que han participado.

Ítem A3: La duración de los cursos es adecuada para formar a los profesionales que se necesitan.

En este ítem los trabajadores no están de acuerdo con la actual duración de los cursos para formar a los profesionales necesarios, si bien no se recaba información sobre si es excesiva o demasiado corta, ya que casi el 32% está poco (20,2%) o nada

(11,5%) de acuerdo, otro 32% no se posiciona ni a favor ni en contra y un 22,6% cree que la duración es bastante (18,6%) o muy (4%) adecuada. Hay un 13,6% de trabajadores que no opinan a cerca de esta cuestión.

Ítem B4: Los cursos son demasiado largos.

Más de un tercio de los trabajadores manifiestan que la extensión de los cursos no es demasiado larga ya que están poco (20,9%) o nada (14,1%) de acuerdo con la afirmación, otro tercio opina que es suficiente, a un 15,1% le parece que son demasiado largos y el restante 15% no opina a cerca de esta cuestión.

Ítem A4: Las máquinas y herramientas son similares a las utilizadas en la empresa.

Mayoritariamente, los encuestados, ven mucha (9,2%) o bastante (20,9%) similitud entre las máquinas y herramientas con las que practican en los cursos y las que luego utilizan en su centro de trabajo, siendo 10 puntos porcentuales menor la posición contraria, mostrándose un total (7,1%) o parcial (13,4%) grado de desacuerdo con la afirmación. En una postura intermedia se sitúa el 29,4% y hay un porcentaje muy alto (20%) de trabajadores que no manifiesta ninguna opinión.

Ítem A6: Los docentes supervisan y asesoran adecuadamente la formación que imparten.

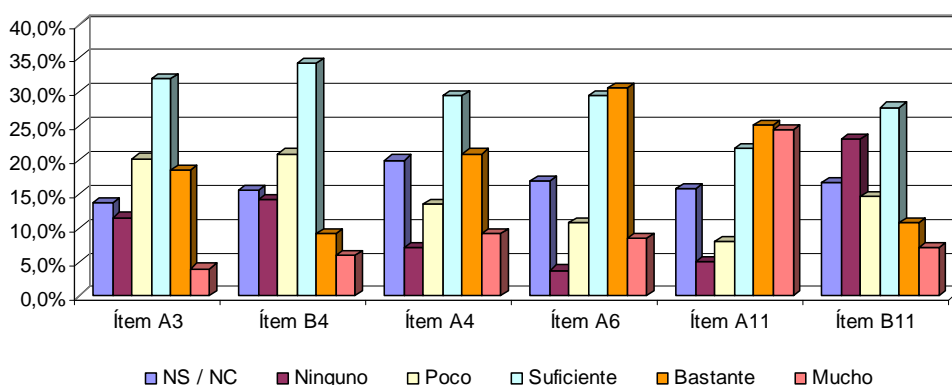
Los encuestados perciben que se les supervisa y asesora convenientemente (bien 30,6% muy bien 8,5%) durante el periodo de formación, seguidos de los que no muestran ni contento ni descontento (29,4%) y por último los que no creen que el seguimiento sea el adecuado (mal 10,8% y muy mal 3,8%). Encontramos casi un 17% que no manifiesta opinión.

Ítem A11: Las prácticas de formación tienen que realizarse en la empresa.

Aproximadamente la mitad de los encuestados es partidario de que las prácticas formativas se realicen de esta manera, la opción contraria agrupa a casi un 13% y entre medias se sitúa el 21,6%. Hay un 15,8% que no opina.

Ítem B11: La formación en salud laboral no es obligatoria, ni se realiza en horario laboral.

En este ítem los trabajadores piensan que la formación en salud laboral ha de ser obligatoria y se debe realizar dentro del horario laboral, ya que muestran un total (23,1%) o parcial (14,6%) desacuerdo con la afirmación. Casi un 28% no se manifiesta ni a favor ni en contra y aproximadamente un 18% manifiesta la opinión contraria (acuerdo 10,8% y muy de acuerdo 7,1%). El porcentaje de los que no nos han dado su opinión llega al 16,7%.



Aunque la posición mayoritaria no deja claro si la duración de los cursos es la adecuada, sí hay unanimidad a la hora de reconocer que no son demasiado largos. En el resto de aspectos a valorar, los trabajadores aprecian un grado de similitud alto entre las máquinas con las que practican en los cursos y las que luego deben utilizar en su trabajo, los docentes que les enseñan les supervisan y asesoran convenientemente y ven muy conveniente que se hagan prácticas en las empresas. En lo referente a la salud laboral, creen que ha de ser obligatoria y realizarse en horario laboral.

2.3.4 Accesibilidad a los cursos:

Para saber cómo ven los trabajadores el acceso a los cursos que se ofertan en el sector, planteamos los siguientes siete ítems.

Ítem A5: Los horarios de los cursos facilitan la participación de los trabajadores.

El sentir mayoritario de los encuestados ha sido de carácter negativo, es decir, los horarios de los cursos no facilitan la participación. Esta opción la respalda el 37% estando poco (20,5%) o nada (16,5%) de acuerdo con la afirmación; el 23,6% está

bastante (15,8%) o muy (7,8%) de acuerdo con la misma y en una posición intermedia tenemos un 25,4%. El restante 14,1% no contesta.

Ítem A10: Las empresas facilitan el acceso de los trabajadores a la formación.

Aunque el horario de los cursos no es el más adecuado, a criterio de los trabajadores, la empresa por su parte facilita acudir a ellos. Un 24,2% está poco (17,4%) o nada (6,8%) de acuerdo con que se esté dando esta facilidad, casi el 30% se queda en que ésta se produce de manera suficiente y un 32%, como ya comentamos, está bastante (20,7%) o muy de acuerdo (11,3%). El porcentaje de los que no opinan es del 14,4%.

Ítem A13: La jornada de trabajo permite la participación de los trabajadores en acciones formativas.

Al igual que los horarios de los cursos no son los deseados, la jornada laboral tampoco permite que los trabajadores se formen. Esta es la opinión de casi un 40%, en el otro extremo tenemos a casi el 20% y entre ambas se sitúa un 26%. Los que piensan que la jornada laboral no permite en absoluto el acceso a los cursos son el 15,3% y los que están en el extremo opuesto, opinando que lo facilita mucho son un 4,7%. Se recoge un 14,4% que no opina en esta cuestión.

Ítem B1: No conozco cursos que atiendan mis necesidades concretas.

En este ítem dos de cada cinco trabajadores parecen tener conocimiento de aquellos cursos que necesitan en un momento determinado, por el contrario el 18,1% no conoce dichos cursos y hay un 14,6% que no contesta.

Ítem B5: Son las empresas las que nos deben formar durante la jornada laboral.

Los trabajadores están bastante (23,3%) o muy de acuerdo (20%) con que sean las empresas las que los formen durante la jornada laboral. Hay un 16,2% que no está nada (5,4%) o poco de acuerdo (10,8%) con ello y el resto se queda en una postura intermedia (26,1%) o no opina (14,4%).

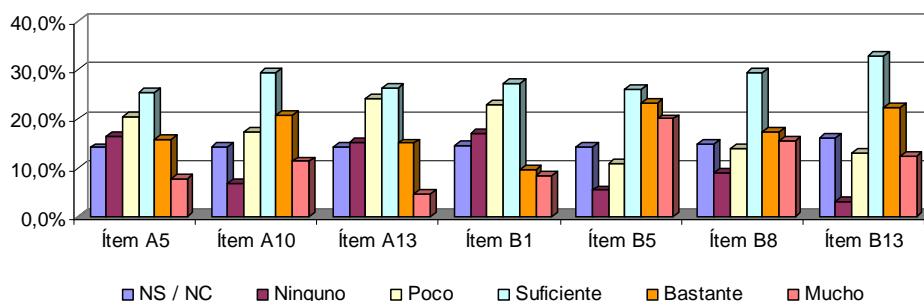
Ítem B8: Los centros de formación están muy distantes de mi trabajo o domicilio.

En general los trabajadores se quejan de que los centros impartidores de cursos están bastante (17,4%) o muy lejos (15,5%) de los lugares de trabajo y/o domicilio, a un

22,8% le parece que no lo están tanto y el restante 44,2% se lo reparten entre los que piensan que no están ni muy cerca ni muy lejos (29,4%) y los que no opinan (15%).

Ítem B13: Es necesario dedicar muchos días a la formación.

Encontramos porcentajes parecidos entre los que opinan que es necesario dedicar muchos días a la formación (34,9%) y los que la consideran suficiente (32,9%). Lo mismo ocurre si comparamos el porcentaje de los que piensa que no se invierte demasiado tiempo (16%) y los que no dan su opinión (16,2%).



Podemos concluir que, los trabajadores aprecian que los horarios de los cursos no facilitan la asistencia. Por parte de la empresa, ésta sí les da facilidades para formarse pero la jornada laboral no es la más adecuada para asistir a los cursos, con lo que ven muy conveniente formarse durante el horario de trabajo. En cuanto a la oferta que atiende a sus necesidades concretas, mayoritariamente la conocen pese a que los centros de formación se hayan muy lejos de su lugar de trabajo o residencia y que es necesario dedicarle mucho tiempo.

2.3.5 Relación entre formación y reconocimiento laboral

Con los siguientes cuatro ítems recabamos información a cerca de si se produce un reconocimiento laboral real cuando se acude a cursos de formación.

Ítem A7: La formación adquirida facilita la promoción de los trabajadores en el Sector.

Aunque hay cierta similitud entre los valores negativos (25,7%) y positivos (27,1%), el 31,3% de los encuestados no se decantan ni hacia el sí ni hacia el no. Dentro

de los que creen que la formación no ayuda a promocionar, el 16,5% que dice que ayuda poco mientras que en la postura contraria, el mayor porcentaje se encuentra entre los que piensan que ayuda bastante (20,5%). Los que no saben o no contestan son el 16%.

Ítem A12: Los diplomas de los cursos garantizan los conocimientos adquiridos.

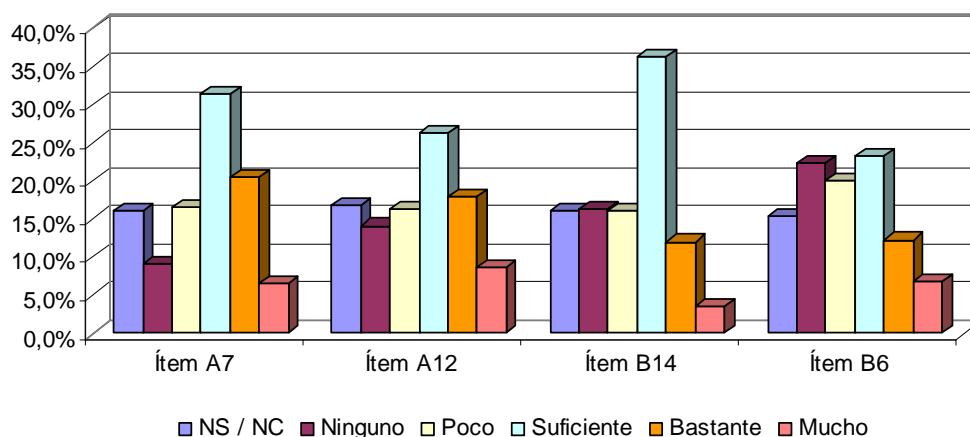
Mayoritariamente los trabajadores manifiestan que la posesión de una certificación académica garantiza poco (16%) o nada (16,2%) la adquisición de conocimientos, les siguen los que piensan que una acreditación sí garantiza mucho (8,7%) o bastante (17,9%) la adquisición de conocimientos, después tenemos un 26,4% que no se decanta hacia ninguno de los dos lados y por último encontramos a los que no contestan (16,7%).

Ítem A14: La acreditación formativa se corresponde con la categoría laboral de su contrato.

La opinión de los encuestados a este respecto no es definitiva ya que más de un tercio no manifiesta ni acuerdo ni desacuerdo. Entre los que piensan que la formación no va pareja a la categoría laboral tenemos al 32,2%, mientras que un 15,5% cree que sí se produce reconocimiento directo. El porcentaje de aquellos que no opinan es del 16%.

Ítem B6: Las empresas no quieren formarnos por miedo a que nos vayamos a la competencia.

Los trabajadores no perciben que la empresa no los forme por esta razón, ya que un 42,4% está poco o nada de acuerdo con la afirmación; en la posición contraria sólo se sitúa el 19%. Hay un 15,3% que no opina y un 23,3% que no se muestra ni a favor ni en contra.



Los trabajadores no manifiestan una opinión clara a cerca de si la formación facilita o no la promoción en el Sector, al igual que tampoco se posicionan a la hora de opinar si una vez han obtenido una certificación académica ésta se corresponde con su categoría laboral. Vierten una opinión negativa sobre que las acreditaciones no garantizan la adquisición de conocimientos y que la razón de que las empresas no los formen no es por miedo a que se vayan a la competencia.

2.3.6 Financiación de la formación:

A la hora de planificar o gestionar los cursos pueden surgir una serie de trabas o reticencias por parte de la empresa y/o la administración, en opinión de los trabajadores. Es de esto de los que tratan los siguientes tres ítems.

Ítem B9: La administración cuenta poco con los trabajadores a la hora de financiar los cursos.

En este ítem, los porcentajes positivos y negativos son muy parecidos, y la respuesta mayoritaria es la que se queda en medio de ambas con el 36,9%. Entre los que piensan que la administración cuenta poco con ellos para financiar los cursos tenemos al 22,4%, siendo ligeramente superior el porcentaje de los trabajadores que cree que sí se les tiene en cuenta (23,3%). Por último los que no dan su opinión son el 17,4%.

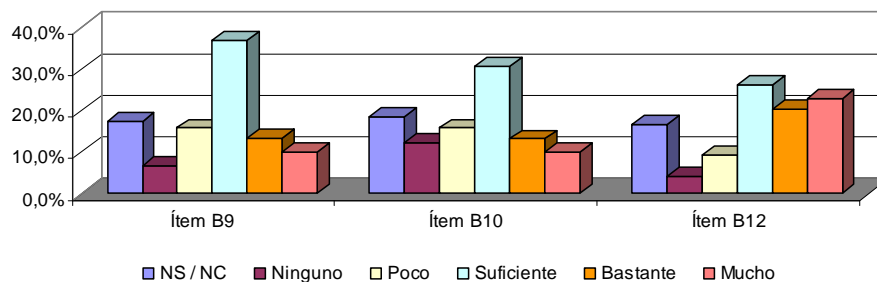
Ítem B10: La empresa no esta dispuesta a invertir en formación con recursos propios.

El 28% están poco (15,8%) o nada (12,2%) de acuerdo con esta afirmación, es decir, los trabajadores creen que realmente la empresa está dispuesta a formarlos

invirtiendo recursos propios, los que manifiesta estar muy (9,9%) o bastante (13,2%) de acuerdo representan el 23,1% y aquellos que no tienen una postura definida hacia ninguno de los dos lados son un 30,6%. En este ítem encontramos un porcentaje alto de trabajadores que no contestan sobrepasando el 18%.

Ítem B12: Deben controlarse mejor las subvenciones que la administración destina a la formación.

Un porcentaje de trabajadores superior al 40%, creen que debería hacerse un control mayor de estas subvenciones. A un 13,6% no le parece que deba realizarse un seguimiento más pormenorizado y un 26,4% no se sitúa en ninguna de las dos posturas. En esta ocasión el porcentaje de trabajadores que no contestan es del 16,7%.



Los trabajadores parecen tener claro que la empresa está dispuesta a formarlos invirtiendo recursos propios y que la administración debe ejercer un control más estrecho en las subvenciones que destina a formación, donde ya no hay una opinión decantada hacia valores positivos ni negativos es acerca de si la administración cuenta con ellos o no a la hora de financiar dicha formación.

2.3.7 Valoración de puntuaciones medias

Para calcular las puntuaciones medias de cada ítem partimos de la escala, que acompaña a cada batería de afirmaciones, con la que medimos el grado de acuerdo o desacuerdo, siendo: 1= Ninguno, 2= Poco, 3= Suficiente, 4= Bastante y 5= Mucho.

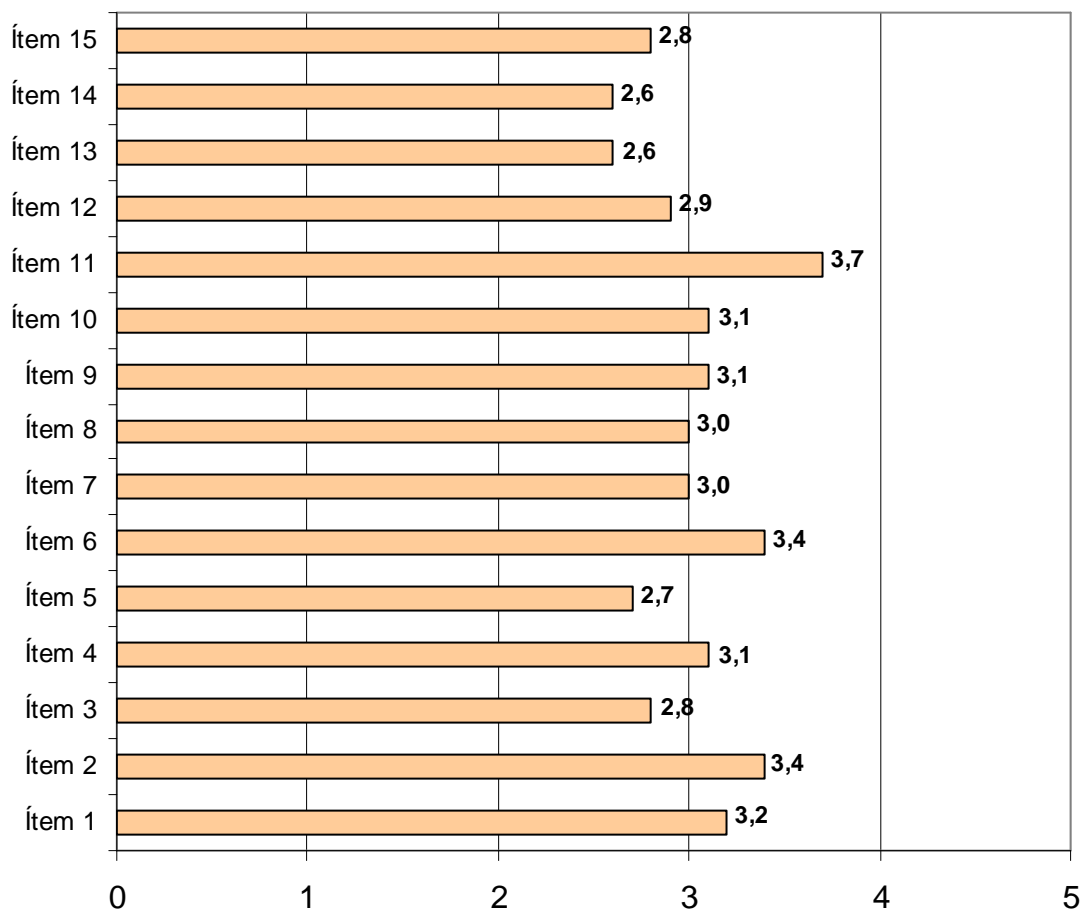
Con estas medias pretendemos dar una visión global de la percepción que tienen los trabajadores no cualificados del Sector Metalmecánico sobre aspectos concretos de la formación que se les imparte. El valor positivo o negativo de la media no revierte directamente en una valoración ni positiva ni negativa de la formación en sí, hay que tomarlos como valoraciones a cerca de situaciones concretas que se plantean concernientes a este campo.

Como se hizo en el comentario por bloques y de modo porcentual de las afirmaciones, tomamos como puntuación negativa que pone de manifiesto el desacuerdo los valores 1 y 2, para manifestar una posición intermedia o neutra el 3 y se manifestó el acuerdo a través del 4 y 5.

En el gráfico ubicado al final del comentario vemos como, dentro de la primera de las baterías de afirmaciones, hay una serie de ítems se que quedan en el lado negativo como son el 3, 5, 13, 14 y 15. Estos hacen referencia a la duración y horario de los cursos (3 y 5), si la jornada permite participar en actividades de formación (13), la correspondencia entre formación y reconocimiento en la categoría laboral (14) y la suficiencia de profesionales bien formados en el Sector (15).

Entre las afirmaciones que no suponen una valoración ni negativa ni positiva, es decir, rondan el valor medio o suficiente, encontramos los ítems 7, 8, 9, 10 y 12. Estos plantean cuestiones como: que la formación facilita la promoción laboral (7), la correcta combinación teórico-práctica de los cursos (8), la especificidad de la formación que necesitan los trabajadores (9), las facilidades que dan las empresas para que sus empleados se formen (10) y si la adquisición de un diploma lleva parejo la adquisición de conocimientos (12).

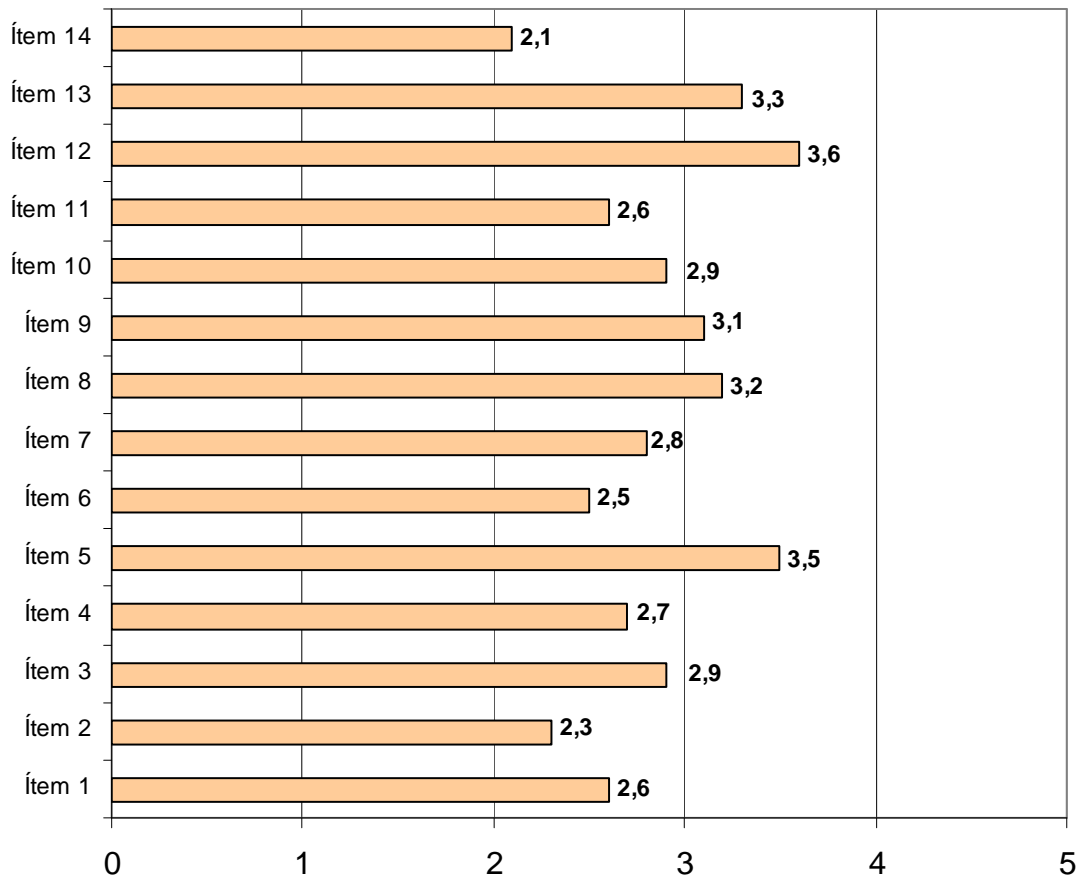
Destacamos que no hay ninguna afirmación que supere el 4. En este baremo se sitúan los ítems 1, 2, 4, 6 y 11. Los trabajadores ven acertada la adecuación de la formación a sus necesidades (1) así como su aplicabilidad (2), las máquinas y herramientas de los cursos son similares a las que utilizan para trabajar (4), los docentes de los cursos les supervisan convenientemente (6), y en el caso del ítem 11, que es el que tiene una mejor valoración, se plantea la realización de prácticas en las empresas.



En la segunda de las baterías observamos que la mitad de los ítems tienen valoraciones negativas. Estas afirmaciones son las que se relacionan con: el desconocimiento de cursos específicos según necesidades (1), el requerimiento de conocimientos previos para acceder a la formación (2), la excesiva extensión de las acciones formativas (4), la reticencia de las empresas a formar profesionales para que no se vayan a la competencia (6), la escasa variedad de formación (7), la no obligatoriedad de la formación en salud laboral y su aprendizaje fuera del horario laboral (11) y la no necesidad de formación para desarrollar el trabajo diario (14).

Rondando el valor medio encontramos los ítems relacionados con: la escasa oferta de cursos de iniciación (3), el bajo interés de la administración a la hora de financiar cursos que atiendan a las necesidades e intereses de los trabajadores (9) y la no disposición de la empresa a invertir en formación con recursos propios (10).

Las afirmaciones que superan el 3, pero sin llegar al 4 son: la número 5 que plantea que las empresas han de formar a los trabajadores dentro de la jornada laboral, la 8 relacionada con el distanciamiento entre los centros de formación y la localización de las empresas y/o domicilios de los participantes, el ítem 12 que propone un control más exhaustivo de las subvenciones destinadas a formación y el número 13 que recoge la necesidad de dedicar muchos días a la formación.



Podemos cerrar en este apartado de valoraciones con una serie de ideas como que los trabajadores ven muy necesaria la formación para desempeñar su trabajo.

En cuanto al grado de conocimiento que tienen sobre cursos que atienden a necesidades concretas es alto, percibiendo que hay suficientes cursos de nivel inicial y que una vez se han inscrito en uno, no se les exige tener conocimientos a cerca de la temática del mismo.

Una vez concluida la formación, lo que se les ha enseñado pueden aplicarlo al puesto de trabajo dado que las máquinas y herramientas son similares a las que posteriormente van a utilizar, con lo que ven muy conveniente realizar prácticas de formación en las empresas.

Los encuestados consideran que la duración de los cursos no es demasiado extensa, si bien es necesario dedicarle muchos días. Pero destacan positivamente la supervisión y asesoramiento que los docentes realizan durante el periodo formativo.

Aunque las empresas sí facilitan el acceso a la formación, los trabajadores manifiestan que los horarios de los cursos no ayudan demasiado, al igual que las características de la jornada laboral, siendo para ellos muy positivo que fueran las propias empresas las que los formaran en horario laboral. Matizando además que no aprecian reticencia por parte de las mismas en invertir en formación con recursos propios. También hacen una crítica negativa a la ubicación de los centros, considerando que se encuentran alejados del lugar de trabajo y del domicilio, y del hecho de que los diplomas no garantizan la adquisición de los conocimientos impartidos.

En materia de salud laboral, consideran que ha de ser obligatoria y debiera realizarse dentro del horario de trabajo.

Aunque existe la idea de que las empresas no forman a sus trabajadores por miedo a que éstos se vayan a la competencia, son los mismos trabajadores los que desmienten este pensamiento tan extendido.

Por último, recogemos el sentir mayoritario que reconoce que la administración debiera controlar mejor las subvenciones que destina a formación.

Entre los 425 encuestados que componen la muestra final de este estudio, hemos recogido una serie de **propuestas para mejorar la formación** en el Sector. Debido a la gran cantidad de información vertida y la variedad de la misma, la hemos agrupado en los siguientes apartados, donde comentamos algunas de las aportaciones recogidas y aparecen ordenados de mayor a menor peso porcentual:

Formación más adaptada a la realidad laboral o más específica

Plasmamos las peticiones en este aspecto se centran en que se hagan cursos más prácticos, más específicos y de mayor duración, la realización de prácticas en las empresas, más oferta en cursos de reciclaje y se mejore la calidad de la formación.

Ampliar la oferta formativa

Contemplamos en este punto todas las propuestas a cerca de: ampliar la duración y cantidad de cursos, formar a los trabajadores para cada tipo de trabajo; y aunque en menor frecuencia que los anteriores se propone hacer cursos a distancia e impartir la formación por módulos.

Mejorar la calidad de la formación

Incluimos todo lo relativo a: la mejora de la calidad de la formación, optimizar el modo de impartirla dirigiéndola a aquellos trabajadores que la necesitan realmente y no de modo generalizado, reducir el número de alumnos por grupo, que al menos una vez al año se hagan cursos fuera del horario laboral y que todas la propuesta de mejora que se vienen haciendo desde diferentes ámbitos se plasmen en hechos.

Flexibilizar los horarios de formación

En este punto recogemos las peticiones referidas a la flexibilización tanto de los horarios de los cursos para adaptarlos a las distintas jornadas laborales, como por parte de la empresa en aquellos casos en los que el trabajador se esté formando.

Mejorar la transmisión de los contenidos formativos

Entre la gran variedad de opiniones a este respecto, destacamos aquellas que están relacionadas con: la mejor cualificación de los formadores, dar un enfoque más global a la formación, personalizar más los cursos y tutorizarlos mejor de modo que los diplomas acrediten la adquisición de conocimientos, habilitar mecanismos de consulta tanto en los cursos como en la aplicación práctica de lo aprendido en el puesto de trabajo y formar mejor a los jóvenes trabajadores.

Mejorar las condiciones laborales del trabajador

Entre las mejoras que los trabajadores quieren que se produzcan en el Sector destacamos las siguientes: introducir cambios en el convenio, mejorar los contratos

ampliándolos en el tiempo y en particular fomentar la continuidad laboral de los jóvenes, mejoras salariales y de seguridad en el trabajo, reducir la jornada a 35 horas semanales y habilitar guarderías infantiles para madres/padres trabajadores.

Incentivar el interés formativo de la empresa y trabajador

Principalmente, los trabajadores manifiestan que percibir una contraprestación económica mientras se están formando puede ser un hecho motivante para acceder a formarse.

Incrementar la aportación económica de la formación

Algunas de las ideas que aportan los trabajadores a este respecto son: ayudas a los empresarios para que sus trabajadores no asuman el coste total de los desplazamientos al centro de formación, promover la formación de los más jóvenes y ampliar la red de los centros que imparten los cursos.

Aportar más información sobre la formación

Podemos destacar en este apartado aspectos como: mejorar la información que llega a empresarios y trabajadores sobre la formación que se imparte y que sean los propios centros que imparten formación los que orienten a los potenciales alumnos de cuál/cuáles son los que más les puede interesar hacer.

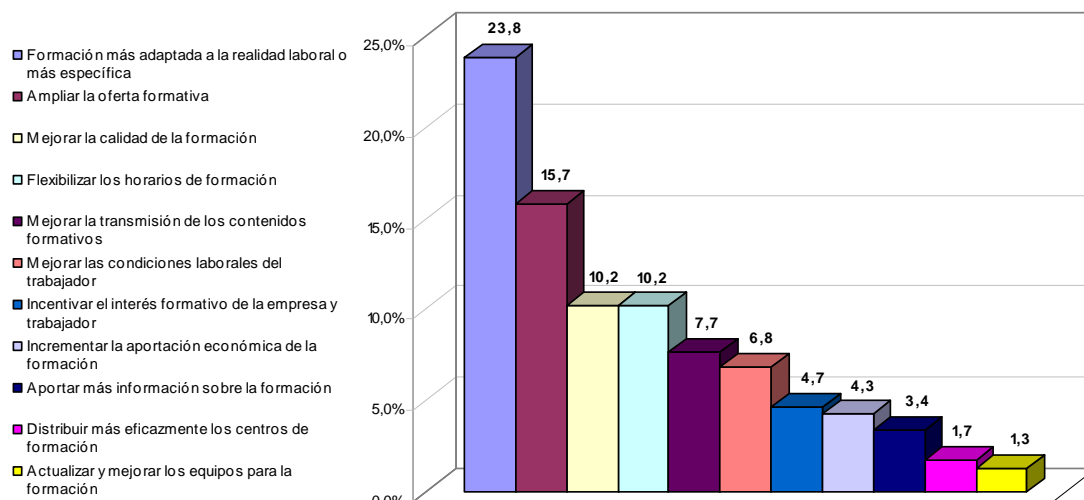
Distribuir más eficazmente los centros de formación

A este respecto, los trabajadores coinciden en que deben acercarse los centros a sus lugares de trabajo y de residencia.

Actualizar y mejorar los equipos para la formación

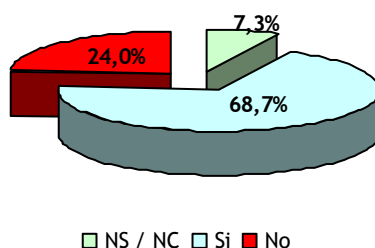
Los encuestados ven necesario actualizar las instalaciones, así como mejorar todo aquel material que se utiliza en las prácticas de las acciones formativas.

En el siguiente gráfico, podemos observar cuál es el peso porcentual de cada uno de los apartados comentados anteriormente.



2.4 Problemática y expectativas

El 68,7% de los trabajadores encuestados posee **experiencia laboral previa** a la actual, un 24% carece de ella y algo más del 7% no contesta a la pregunta.



De los trabajadores con experiencia previa, detallamos a continuación en qué han trabajado o qué características tenían dichas ocupaciones, para ello seguimos el mismo esquema que en las profesiones comentadas al principio del presente informe.

1.- Administración y gestión

Aquellos encuestados que actualmente desarrollan su actividad en este campo, anteriormente han trabajado y realizado tareas similares a las del puesto actual, en atención al cliente, labores contables, etc. En otros casos hay trabajadores que se han dedicado a otro tipo de trabajos nada relacionados con la administración como pueden ser la hostelería, la sanidad, la electricidad, labores comerciales, la educación, etc.

2.- Profesiones genéricas

Pintor

En este caso, además de trabajar como pintores, también lo han hecho como administrativos, en el sector de automoción y varias de las ocupaciones propias de este sector como son la calderería y la soldadura.

Técnico de organización

Antes de acceder a esta ocupación, algunos de los encuestados trabajaron como comerciales, desarrolladores de productos, en análisis químicos, en sanidad o en el campo de la investigación.

Carretillero

Los encuestados que actualmente desarrollan esta profesión, en algunos casos ya habían trabajado en la misma pero otras empresas, los que estaban empleados en otras ocupaciones trabajaban en otras ramas como son la hostelería, la atención al público, realizaban trabajos más físicos y monótonos, etc.

Delineante proyectista

En este caso, todos han ejercido trabajos relacionado con la delineación o en oficinas técnicas.

Almacenista

Al igual que en el caso de los delineantes, los almacenistas antes de trabajar en su actual empresa han estado desarrollando su actividad en ocupaciones similares a la que tienen en la actualidad, menos en el caso de una persona que ha trabajado como soldador.

3.- Profesiones relacionadas con “Metalurgia, Productos Metálicos y Material de Transporte”

Soldador

Estos trabajadores han desarrollado su actividad anterior en la misma ocupación, mayoritariamente, pero también en otras relacionadas con la hostelería y con este sector como la calderería, carpintería y el montaje.

Especialista en construcciones metálicas

Principalmente han trabajado en la misma ocupación que tienen, aunque otros lo han hecho en el campo de la docencia, en laboras de atención al público y las propias del sector en el que se encuentran.

Calderero

En el caso de estos trabajadores, la gran mayoría han desarrollado trabajos distintos al actual como pueden ser los de administración, atención al cliente, ocupaciones propias del sector, hostelería, geriatría y un largo etcétera.

Ajustador

Tampoco los ajustadores han trabajado como tal anteriormente dedicándose a la construcción, el reparto de mercancías o cara al público.

Fundidor

Casi la mitad han ejercido profesiones relacionadas con el sector metal, pero el resto se han dedicado a labores de dependiente, carretillero o la reposición de mercancías.

4.- Profesiones relacionadas con “Fabricación de Maquinaria, Elementos Eléctricos, Electrónicos y Ópticos”

Electricista industrial

Muchos de los encuestados ya tienen experiencia en el puesto que ocupan, pero en el caso de los que han trabajado en otros puestos esto se relacionaban con: la atención al público, el dibujo técnico y otras ocupaciones propias del sector.

Tornero

La mitad de los torneros tiene experiencia como tal y la otra mitad la ha adquirido en trabajos como el de carretillero, fundidor o en labores de embalaje.

Mecánico

Sólo uno de los encuestados manifiesta tener experiencia en este trabajo, los demás han ejercido como administrativos, en mantenimiento y en otras ocupaciones de producción.

Prensista

Ninguno de los trabajadores participantes tiene experiencia en este puesto y sí que la tiene como comercial y atención al cliente, en el sector naval y en otras ocupaciones del sector metalmecánico.

5.- Profesiones relacionadas con “Instalación, Mantenimiento y Otros Servicios a la Construcción”

Carpintero metálico

Mayoritariamente han trabajado en la misma ocupación que desarrollan a excepción de un trabajador que lo ha hecho como encofrador.

Electricista de instalaciones

La información que recogemos de estos trabajadores es referente a las características de los trabajos anteriores, mencionando únicamente que eran repetitivos y una persona que menciona que ha ejercido en labores de investigación y desarrollo.

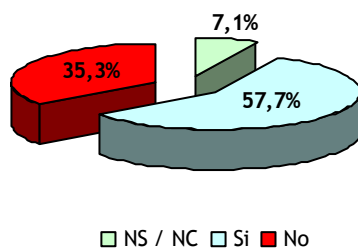
Metalista

No han contestado a la pregunta con lo que no disponemos de datos que comentar.

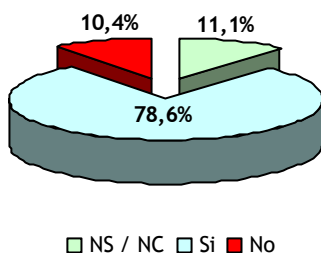
Calorifugador

Sólo uno de los encuestados ha ejercido como calorifugador y el resto lo han hecho en otras ocupaciones relacionadas con el sector.

Por otro lado, más de la mitad de los trabajadores (57,6%) desarrollan una **actividad profesional relacionada** con los estudios que poseen.



Si bien esta relación entre trabajo y formación es alta, aún lo es más la capacitación que los trabajadores afirman tener para **desarrollar otros trabajos distintos al actual**, ya que más de tres cuartas partes afirman poder realizar este cambio.



1.- Administración y gestión

Administrativo

Administrativo	5
Cualquiera	5
Atención al cliente	2
Banquero	2
Comercial	2
Contable	2
Cualquiera adecuado a mis estudios	2
Informático	2
Similares al puesto actual	2
Asesoría legal a empresas	1
Auxiliar de enfermería	1
Cualquier trabajo en Correos	1
Cualquiera a bajo nivel	1
Cualquiera cara al público	1
Cualquiera previamente con formación	1
Cualquiera relacionado con la administración	1
Maestro	1
Peón	1
Presupuestos	1
Realizar mediciones de obras	1
Recursos humanos	1
Redes	1
Secretaria de dirección	1
Sistemas	1
Tener un negocio propio	1

2.- Profesiones genéricas

Pintor

Cualquiera	6
Soldador	2
Administración de empresas	1
Administrativo	1
Chofér	1
Control de calidad	1
Control de salud laboral	1
Cualquiera relacionado con mi puesto actual	1
Informático	1
Mecánico	1
Metal	1
Operador de cine	1
Organización	1
Taller	1

Técnico de organización

Administrativo	1
Control de producción	1
Cualquiera	1
Cualquiera dentro de mis posibilidades	1
Cualquiera relacionado con la ingeniería	1
Pruebas de laboratorio	1
Sector del metal	1

Carretillero

Cualquiera	2
Albañil	1
Conductor de camión	1
Cualquiera relacionado con mi formación	1
Encargado de cargas	1
Operario de maquinaria de excavación	1
Operario de producción	1

Delineante proyectista

Cualquiera que no requiera mucha fuerza física	1
Sector del metal	1
Soldador	1

Almacenista

Cualquiera	2
Administrativo	1
Cualquier trabajo relacionado con mi formación y/o experiencia laboral	1

3.- Profesiones relacionadas con “Metalurgia, Productos Metálicos y Material de Transporte”

Soldador

Cualquiera	5
Conductor de camión	3
Construcción	2
Calderero	1
Carpintería de aluminio	1
Cerrajero	1
Colocación de parquet	1
Cualquier cargo superior	1
Cualquier trabajo relacionado con mi formación y/o experiencia laboral	1
Cualquiera relacionado con mi formación	1
Desaguar los barcos	1
Fabricar y colocar muebles	1
Manejo de maquinaria	1
Montaje	1
Montar mi propia empresa dedicada a las construcciones mecánicas y metálicas	1
Soldador de electrodo	1
Soldadura	1
Soldadura naval	1
Oxicortista	1

Especialista en construcciones metálicas

Cualquiera	4
Alimentación	1
Conductor	1
Construcción	1
Construcción naval y de vivienda	1
Cualquiera dentro del sector metal	1
Cualquiera menos el de soldador	1
Electrónico	1
Marinero	1
Mecánica	1
Modista	1
Sector servicios	1
Transportista	1

Calderero

Cualquiera	6
Calderero	2
Soldador	2
Ajustador	1
Almacenista	1
Carretillero	1
Comercial	1
Control de operaciones de carga y descarga	1
Cualquier trabajo manual	1
Electricista	1
Fontanero	1
Gruista	1
Interpretar planos y piezas	1
Jardinero	1
Maestro	1
Montaje de luminosos de publicidad	1
Montaje mecánico	1
Trabajos generales	1

Ajustador

Cualquiera	1
NS / NC	1
Programador	1
Trabajos de controlador de CNC	1

Fundidor

Cualquiera	2
Administrativo	1

4.- Profesiones relacionadas con “Fabricación de Maquinaria, Elementos Eléctricos, Electrónicos y Ópticos”

Electricista industrial

Cualquiera relacionado con mi formación	3
Administrativo	2
Montaje eléctrico	2
Cadenas de producción	1
Cualquiera	1
Dependiente	1
Ingeniero técnico	1
Limpiador	1
Manipulador industrial	1
Matenimiento	1
Montaje	1
Técnico electrónico	1
Todos los que no me imposibilite físicamente	1

Tornero

Cualquiera	2
Fresador	2
Similares al puesto actual	2
Soldador	2
Ajustador	1

Camarero	1
Colador	1
Montador	1
Repartidor	1
Tornero	1

Mecánico

Administrativo	1
Camarero	1
Cualquier trabajo relacionado con mi formación y/o experiencia laboral	1
Cualquiera	1
Cualquiera previamente con formación	1
Informático	1
Mantenimiento de cámaras frigoríficas	1
Sector metal	1
Técnico en fabricación mecánica	1

Prensista

Cualquiera	2
Mantenimiento	2
Comercial	1
Operario de línea de producción	1
Producción por mecanizado	1
Reparaciones	1
Soldadura	1

5.- Profesiones relacionadas con “Instalación, Mantenimiento y Otros Servicios a la Construcción”

Carpintero metálico

Cualquiera	2
Pintor	2
Calderero	1
Camarero	1
Carnicero	1
Chorreador industrial	1
En el extranjero	1
Encofrador	1
Hacer rotulos	1
Montador de estructuras metálicas	1

Electricista de instalaciones

Cualquiera	2
Albañil	1
Chofer	1
Construcción	1
Minero	1
Relacionados con cálculos y diseños electricos	1
Sector servicios	1

Metalista

Construcción naval	1
Cualquiera	1
Mecánica del automovil	1
NS / NC	1
Pintor	1
Soldadura	1

Calorifugador

Calderero	1
Diseñador gráfico	1
Estibador portuario	1
Oficinista	1
Soldador	1

OBSTÁCULOS Y DIFICULTADES PARA PROMOCIONAR

Entre los **obstáculo y dificultades** que los trabajadores encuestados encuentran **para promocionar** en el sector, han mencionado:

Falta de formación.

La edad.

Falta de experiencia profesional.

Las características de la propia empresa, bien por las personas que la gestionan o por el tamaño la misma que hace imposible ascender.

Discriminación femenina.

El tipo de contrato.

Falta de interés por parte de la empresa.

Poca oferta laboral.

Competitividad laboral.

También se recogen otro tipo de obstáculos aunque en frecuencias más bajas, pero guardan relación con los ya expuestos.

Respecto a las **expectativas a corto plazo** que manifiestan los trabajadores, mas del 70% de la población encuestada tiene en perspectiva no realizar grandes cambios laborales puesto que aspiran a seguir en la misma empresa y misma ocupación (60,8%) o bien en la misma empresa pero cambiando de ocupación (10,4%).

No se recoge una expectativa alta a la hora de realizar cambios bruscos como cambiar de empresa (3,5%), de ocupación (2,2%), sector (2,2%) o incluso cambiar las tres cosas a la vez (0,2%). Sí llama la atención un 8,9% que no sabe o no contesta esta pregunta.

