



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



## **INDICE:**

<b>1. OBJETIVOS GENERALES.....</b>	<b>1</b>
<b>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>1</b>
<b>3. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>4. METODOLOGÍA.....</b>	<b>5</b>
<b>5. ANÁLISIS DE DATOS. RESULTADOS MÁS RELEVANTES.....</b>	<b>7</b>
<b>5.1 Tipología de Trabajadores y Empresas.....</b>	<b>7</b>
<b>5.2 Necesidades e intereses formativos.....</b>	<b>13</b>
<b>5.3 Valoración de la formación .....</b>	<b>18</b>
<b>5.4 Propuestas de mejora.....</b>	<b>20</b>
<b>5.5 Acciones formativas de interés para los trabajadores         objeto de estudio.....</b>	<b>22</b>

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 intervienen 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.

## **1. OBJETIVOS GENERALES:**

- Promover estrategias de intervención sectorial capaces de hacer extensiva la oferta de formación continua al conjunto de trabajadores del Sector Metalmeccánico, 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.

## **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.

### **3. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN**

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:

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

Tabla 1.a: Actividades económicas y subepígrafes adoptados.

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.

Se establece como referencia fundamental la configuración del tejido productivo que da soporte al sector metalmeccánico 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.

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

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 metalmecánico.

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 metalmecánico.

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.

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.

#### 4. METODOLOGÍA

Como aspectos metodológicos más destacados en el presente trabajo estarían:

La constitución de diversos grupos de trabajo, cuya composición, cometidos y responsabilidades han sido muy distintas

**El Comité Director:** compuesto por representantes de la Patronal, Sindicatos, fundaciones para la cualificación, Administración regional y la Universidad de Oviedo. Con esta diversidad de participantes aseguramos que estén presentes los diversos representantes del sector, ayudando a tener una visión general del estado del sector y además se asegura la consecución los unos objetivos previamente consensuados.

Ttuvieron lugar tres reuniones: constitutiva, consultiva y conclusiva, en las cuales se trataron diferentes asuntos atendiendo a la peculiaridad de cada una de las reuniones. A lo largo del desarrollo del proyecto, se recogieron propuestas y se corrigieron algunas carencias detectadas durante la ejecución.

Una de las cuestiones más importantes resuelta en el seno de dicho comité ha sido la definición de trabajador “no cualificado”, sin cuyo consenso no se hubiera podido realizar dicho estudio. La definición establecida es:

***“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...”.

**Equipo técnico:** Constituido por especialistas en formación y empleo vinculados al proyecto, y el personal de apoyo administrativo preciso.

Responsables de la elaboración y presentación de los pliegos de condiciones al Comité Director para su validación o modificación, en lo relativo al ámbito formativo y coordinaron el trabajo de los equipos operativos.

**Equipo operativo:** Conformado por personal especializado, que desarrolló tareas específicas como encuestadores y personal de apoyo para otro tipo de actividades que siguieron en el proceso.

El esquema del proceso metodológico seguido ha sido el siguiente:

- Recopilación de información y documentación existente sobre empresas del sector: estudios previos realizados, informes, directorios...
- Revisión y análisis documental.
- Definición de una muestra representativa de empresas y de las variables de análisis a tener en cuenta.
- Diseño de una herramienta para entrevistas estructuradas dirigidas a representantes de los trabajadores en las empresas pertenecientes al sector objeto de estudio. Tomando como referencia dimensiones relativas a las valoraciones que efectúan sobre la actividad formativa, sus previsiones, demandas y consideración de necesidades.



- Diseño de un cuestionario dirigido al segmento de trabajadores que, en función de la identificación que realicen sus representantes legales, desarrollen tareas básicas para las que no se requiera una especial cualificación. Contemplando en dicho cuestionario indicadores relacionados con sus características personales, académicas y profesionales, las opiniones sobre la formación, así como las necesidades, demandas y expectativas que respecto de las actividades formativas que realizan.
- Validación de los instrumentos de recogida de información.
- Formación de encuestadores.
- Trabajo de campo: telefónico y presencial.
- Realización de análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos en el trabajo de campo.
- Realización de un grupo de discusión, a modo de panel de expertos, en el que contrastar los primeros resultados y obtener pautas de interpretación de resultados, así como de reflexión sobre propuestas a desarrollar.
- Definición de líneas de actuación y elaboración del informe final.

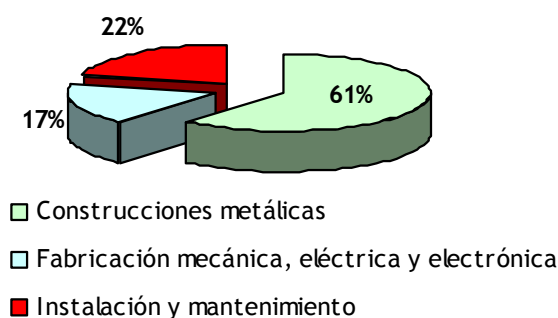
Todo el proceso ha sido sometido a control a través de las reuniones del comité director

## 5. ANÁLISIS DE DATOS. RESULTADOS MÁS RELEVANTES

### 5.1. Tipología de Trabajadores y Empresas

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”.

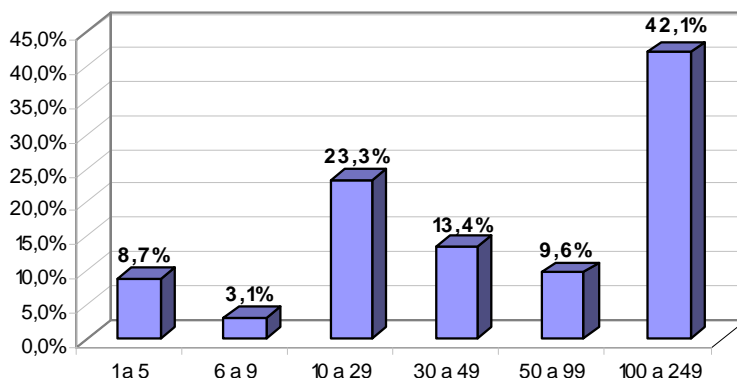


Dentro de las actividades que se agrupan bajo el epígrafe “Metalurgia, Productos Metálicos y Material de Transporte” destacamos las dos con mayor peso porcentual. Más de la cuarta parte de los trabajadores encuestados (27,5%) podemos encuadrarlos en el CNAE 28.7 que atiende a “*Fabricación de productos 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%).

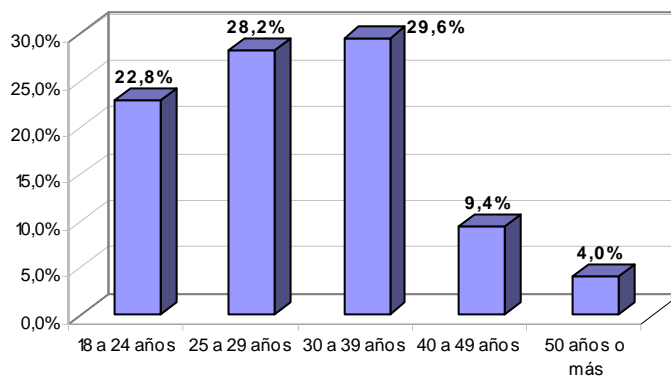


Las localizaciones de estas PYME giran entorno a tres grandes zonas de concentración que son: las comarcas siderúrgicas de Gijón y Avilés (44,2%), la zona central (36,5%) y las comarcas mineras del Nalón y Caudal (19,3%).

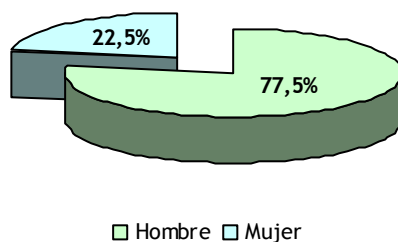
Si atendemos a las características concretas de los trabajadores no cualificados, podemos definir el siguiente perfil.

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%.

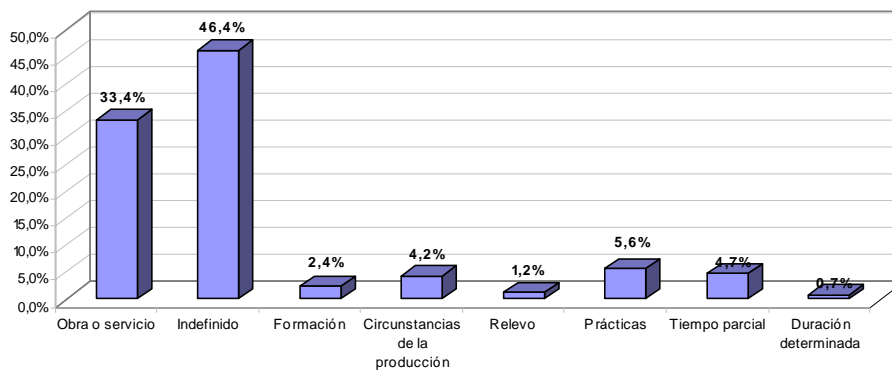
La media de edad del conjunto de activos encuestados no es muy alta, se sitúa entorno a los 30 años. Concluir que los trabajadores no cualificados del sector metalmeccánico son jóvenes, ya que más de la mitad no superan los 30 años, y el resto no conforman una población muy envejecida ya que sólo un 13,4% tienen más de 40 años.



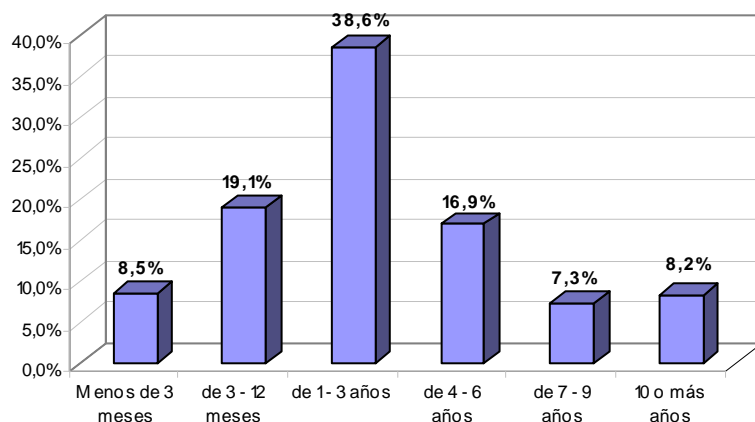
La distribución de la muestra respecto al **sexo** es bastante desigual ya que casi tres cuartas partes son hombres y el resto mujeres. Pese a esta disparidad entre porcentajes, si nos fijamos en la presencia de la mujer en el Sector el porcentaje desciende hasta el 17,7%.



La **modalidad de contrato** que tienen estos trabajadores, 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.

El presente **análisis de resultados** se hace tomando como referencia la definición de trabajador no cualificado que se explica en el punto de metodología; entendemos por tanto, que es aquel trabajador incluido en los siguientes **escalones y categorías profesionales** del 9 al 15 según el convenio del metal

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.

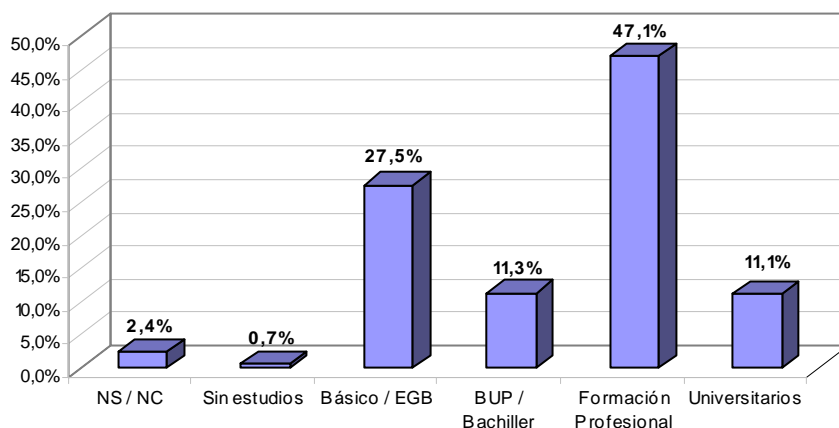
En el escalón número 12; especialista (40,9%) y mozo especialista de almacén (0,7%).

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%.

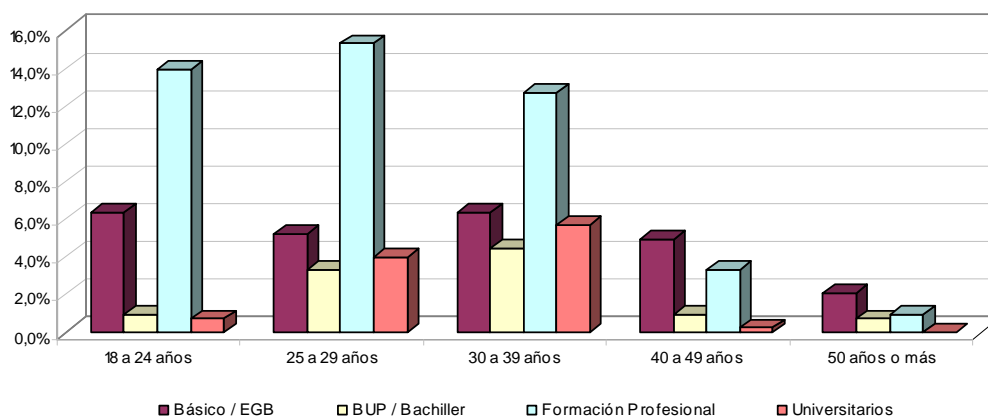


En lo que respecta al grado de formación de los trabajadores no cualificados por tramos de edad, vamos a comentar cada uno de ellos obviando la presencia, anteriormente comentada, de tres trabajadores sin formación y la de aquellos que no han contestado a la pregunta. Igualmente comentaremos de forma 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%.



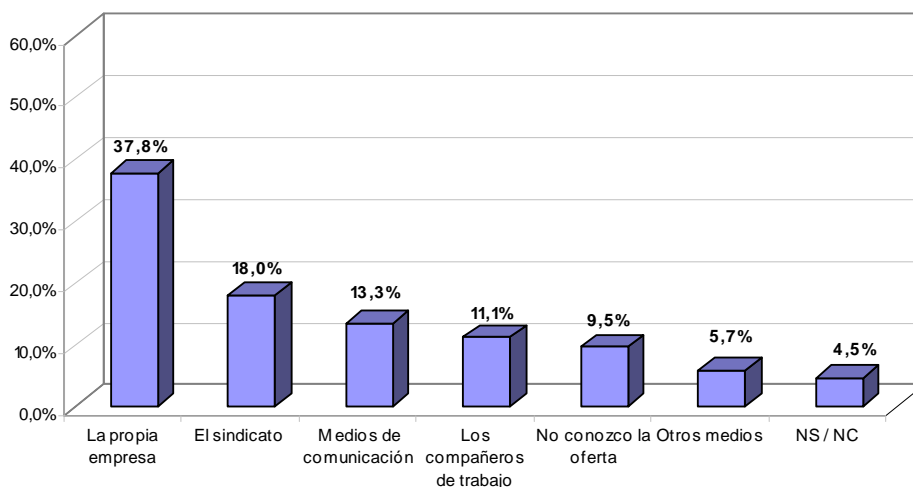
En el siguiente tramo de edad, 30 a 39 años, se repite el mismo patrón que en el anterior, aumenta el número de trabajadores con menor grado de formación (10,9%) pero hay un ligero descenso entre los de mayor nivel académico (18,3%). Aunque éstos últimos descendan un punto porcentual, hemos de destacar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

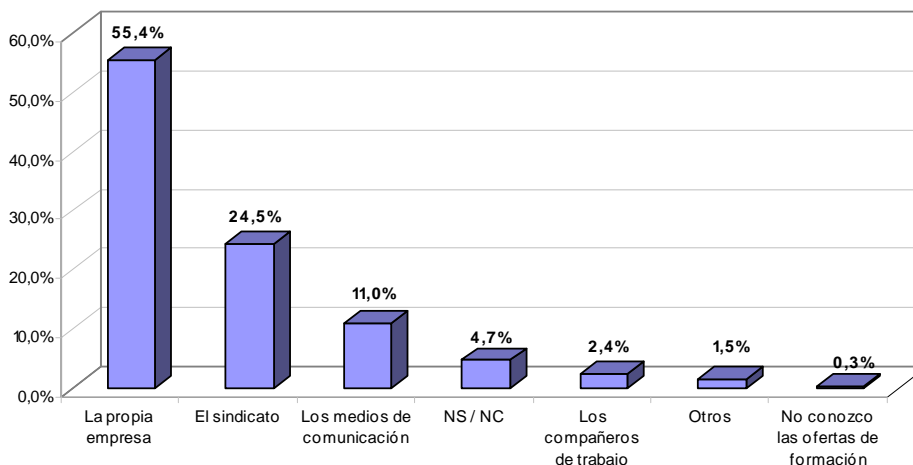
## 5.2 Necesidades e intereses formativos

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.

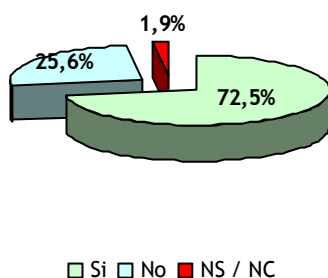


En cuanto a **quién debería informarles** de las opciones formativas que existen, más de la mitad cree que debería ser la propia empresa (55,4%), seguida de los sindicatos (24,5%) y los medios de comunicación (11%). Sólo el 1,4% cree que deberían ser otros medios los que debieran informarles y únicamente 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%).

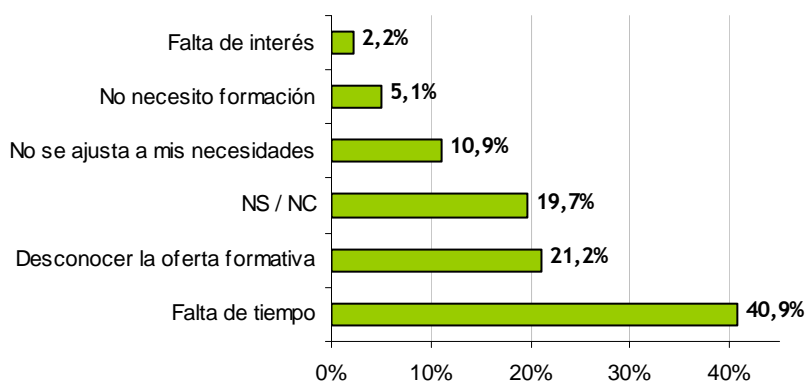




Destacamos que hay un escaso porcentaje de trabajadores que acuden a los cursos obligados por la empresa (7,7%), que los realizan por necesidad para desarrollar su trabajo (1,6%) y/o que los han hecho para reciclarse profesionalmente (5,3%).

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%).

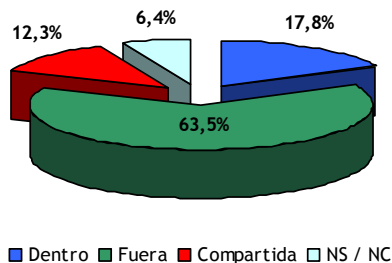
Encontramos un 5,1% que admite no tener necesidad de formarse y un 2,2% que no le interesa hacerlo.



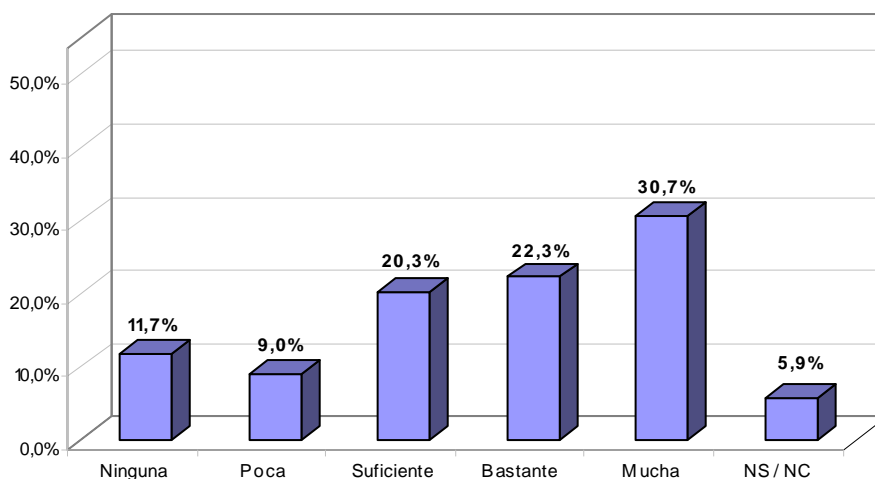
Cerca de la mitad de los encuestados manifiesta no tener **previsión** de realizar alguna acción formativa en los próximos 12 meses.

Recogemos el **interés** en formarse de los trabajadores no cualificados, donde sorprendentemente el 50% manifiesta su interés en seguir formándose.

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.



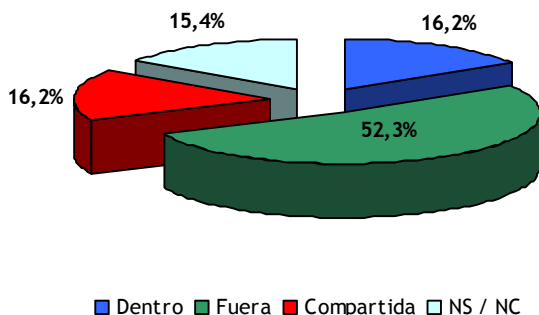
La **utilidad** que los encuestados le sacan a las acciones formativas en las que han participado es elevada dado que un 53% manifiesta que les ha sido muy (30,7%) o bastante (22,3%) útil el haber asistido.



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%.



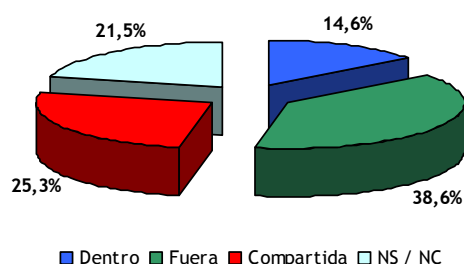
Si comparamos estos porcentajes con los de las acciones participadas, vemos como hay un descenso porcentual entre los que piensan que los cursos hay que hacerlos dentro de la jornada laboral y de manera acusada descienden los que piensan que deben hacerse fuera de la misma. Sí se observa un aumento entre 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.

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 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.

### 5.3 Valoración de la formación

A continuación exponemos la valoración que hacen los trabajadores de las distintas cuestiones planteadas a través de la herramienta de encuestación y que se han agrupado para su análisis en los siguientes bloques: formación en el sector, adecuación de la formación a las necesidades del trabajador, cómo se imparte la formación, accesibilidad a los cursos, relación entre formación y reconocimiento laboral y financiación de la formación. Estas son:

- Que los trabajadores ven muy necesaria la formación para desempeñar su trabajo.

- El 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.
- 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.
- Hacen una crítica negativa a la ubicación de los centros, considerando que se encuentran alejados del lugar de trabajo y del domicilio.
- Afirman 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.

#### **5.4 Propuestas de mejora**

*Formación más adaptada a la realidad laboral o más específica:* se demandan 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:* Se demanda ampliar la duración y cantidad de cursos, formar a los trabajadores para cada tipo de trabajo; y aunque en menor frecuencia se propone hacer cursos a distancia e impartir la formación por módulos.

*Mejorar la calidad de la formación:* Las propuestas van orientadas a la mejora de la calidad de la formación, la optimización del 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 las propuestas están 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:* Percibir una contraprestación económica mientras se están formando puede ser un hecho motivante para acceder a formarse.

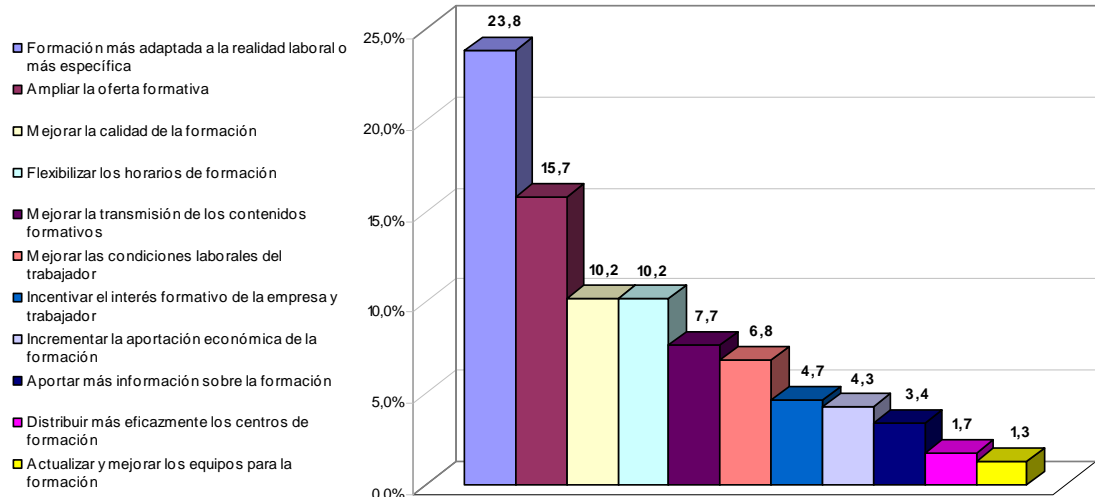
*Incrementar la aportación económica de la formación:* Ayudas a los empresarios para que sus trabajadores no asuman el coste total de los desplazamientos al centro de formación, promover la formación de los más jóvenes y ampliar la red de los centros que imparten los cursos.

*Aportar más información sobre la formación:* 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:* 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:* 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.



## 5.5 Acciones formativas de interés para los trabajadores objeto de estudio

### ACTIVIDADES ASOCIADAS A LAS CONSTRUCCIONES METALICAS

DENOMINACION
Soldadura
Soldadura TIG
Soldadura semiautomática
Calderería
Soldadura MAG
Soldadura TIG-MIG
Calderería y planos
Trazado para corte de chapa
Carné IG II

### ACTIVIDADES ASOCIADAS A LA FABRICACIÓN MECÁNICA, ELEMENTOS ELECTRICOS, ELECTRÓNICOS Y OPTICOS

DENOMINACION
Control numérico. C.N.C.
Mecánica
Ampliación de conocimientos C.N.C.
Manejo de maquinaria
Mecanizado
Programación de control numérico. Avanzado
Control numérico. Torno y fresa
Manejo y control heidenhain
Manejo y control numérico. fagor
Máquinas y herramientas C.N.C.
Mecánica de maquinaria y herramientas
Rectificador de torno
Programación orientada al torno
Mecánica hidráulica



Hidráulica
Electromecánica
Electricidad industrial
Empalmes cable alta tensión aéreo
Electrónica

#### ACTIVIDADES ASOCIADAS A LA INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO

DENOMINACION
Electricidad
Instalador de energía solar
Mantenimiento
Mecánica de mantenimiento
Instalación de calefacción
Instalación de gas
Fontanería
Aire acondicionado
Calibración, metodología e instrumentación
Energía eólica y biomasa
Energía solar térmica y fotovoltaica

#### AREA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTION

DENOMINACION
Informática
Administración
Excel
Fiscalidad
Contabilidad
Internet
Archivo y documentación
Informática. Avanzada
Informática. Iniciación
Ofimática
Word
Acces
Aplicaciones informáticas de gestión
Programación
Contabilidad. Avanzada
Económicas y finanzas
Fiscalidad en la PYME
Impuestos
Laboral y fiscal

#### ACTIVIDADES DE CARÁCTER TRANSVERSAL

DENOMINACION
Prevención de riesgos laborales
Autocad
Control de calidad
Interpretación de planos
Idiomas. Inglés

Conducción de carretillas
Idiomas
Idiomas. Inglés comercial
Relaciones comerciales
Planos y escalas
Carné de camión y autobús
Diseño asistido por ordenador
Primeros auxilios
Grúas
Gruista autopropulsada
Gestión de calidad
Normativa ISO
Autocad 3D
Carné de camión
Gestión de producción
Laboratorio
Litografía
Mediciones y puntos
Pintura
Prevención de riesgos laborales. Nivel II
Barnizado
Trazado