

PROGRAMA FSE - EOI

**NECESIDADES SECTORIALES DE
FORMACION PARA LA CREACION
DE EMPLEO EN LA
COMUNIDAD AUTONOMA DE
MADRID**

COMUNIDADES AUTONOMAS

**ESCUELA DE ORGANIZACION INDUSTRIAL
M A D R I D**

1995

INDICE

- TOMO I -

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Asistencias Técnicas para el Programa	
F.S.E.-E.O.I.: Etapa 1. Marco de Actuación.....	1
1.2. Introducción específica	26
2. RELACIÓN DE SECTORES A ESTUDIAR	28
3. ESTUDIO POR SECTORES	30
3.1. Servicios a empresas	31
3.2. Comercio	51
3.3. Banca y seguros.....	70
3.4. Transporte	88
3.5. Construcción	106
3.6. Hostelería.....	126
3.7. Material electromecánico	144
3.8. Artes gráficas.....	163
3.9. Químico.....	182
3.10. Automoción	201

4.	<i>AREAS DOCENTES DISEÑADAS</i>	221
4.1.	<i>Gestión Empresarial</i>	223
4.2.	<i>Gestión Industrial</i>	240
4.3.	<i>Medio Ambiente</i>	249
4.4.	<i>Emprendimiento y Autoempleo</i>	253
5.	<i>CUADRO ACCIONES FORMATIVAS POR SECTOR.</i>	260
5.1.	<i>Servicios a empresas</i>	261
5.2.	<i>Comercio</i>	265
5.3.	<i>Banca y seguros</i>	269
5.4.	<i>Transporte</i>	273
5.5.	<i>Construcción</i>	277
5.6.	<i>Hostelería</i>	282
5.7.	<i>Material electromecánico</i>	285
5.8.	<i>Artes gráficas</i>	289
5.9.	<i>Químico</i>	293
5.10.	<i>Automoción</i>	297
6.	<i>RESUMEN NUMÉRICO DE ACCIONES DE FORMACIÓN SOBRE INDIVIDUOS DE NIVEL SUPERIOR.</i>	306
	<i>BIBLIOGRAFIA</i>	310

1. INTRODUCCION

1. INTRODUCCION

1.1. Asistencias Técnicas para el Programa F.S.E. - E.O.I.: Etapa I. Marco de actuación

1.1.1. Descripción del proyecto en curso. Antecedentes en la EOI

Los cursos de Formación de Emprendedores y Plan Estratégico para el Desarrollo de PYMES, han tenido como finalidad permitir a los participantes la transformación de una idea de creación de empresa en un proyecto viable, para los primeros, y la realización de un plan estratégico a medio y corto plazo, para los segundos, a través de la formación y el asesoramiento.

Los programas de Formación de Emprendedores iniciaron su trayectoria en el año 1.989, como resultado de la colaboración de la EOI con el Gobierno Navarro. Estos surgen como una experiencia pionera, con el objeto de potenciar la actividad empresarial navarra. En esta primera edición participaron 19 emprendedores. En vista de los buenos resultados que se obtuvieron, antes de finalizar el año se iniciaron dos nuevos cursos en esta misma Comunidad. Desde entonces, y hasta la actualidad, solamente en esta región, se han realizado 10 ediciones de este Programa. Pero el hecho fundamental es que estos buenos resultados suscitaron, desde su inicio, el interés de otras regiones y Organismos.

Los primeros Organismos interesados en estos Programas, fueron el Instituto de la Mujer y el Instituto Nacional de Empleo. Decidieron desarrollar, a través de la impartición de estos Programas, un plan de formación del empresariado por toda España, de manera que se fomentara la creación de empresas viables. De forma paralela, se desarrollaron también los cursos para el Desarrollo de PYMES.

- ***ACCIONES REALIZADAS***

Las colaboraciones llevadas a cabo, con las Comunidades Autónomas y otras Instituciones han supuesto la realización de las siguientes acciones para formación de Emprendedores/as y Desarrollo de PYMES.

- ***Formación de Emprendedores:***

	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Número de Cursos</i>	56	
<i>Número de Asistentes</i>	1.355	
<i>Número de Proyectos Desarrollados</i>	989	72%
<i>Número de Empresas Creadas</i>	464	34%
<i>Comunidades Autónomas involucradas</i>	9	34%

Plan Estratégico para el Desarrollo de PYMES:

	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Número de Cursos</i>	<i>7</i>	
<i>Número de Asistentes</i>	<i>155</i>	
<i>Número de Proyectos Desarrollados</i>	<i>124</i>	<i>80%</i>
<i>Comunidades Autónomas involucradas</i>	<i>5</i>	

- ***EXPANSION FUTURA DE LA ACCION***

A la vista de los resultados obtenidos en la acción descrita, la EOI ha considerado el interés y la oportunidad de dar una nueva dimensión al proyecto de formación de PYMES bajo los siguientes lineamientos.

- *Formación orientada a la creación de nuevo empleo, empresas y, en los casos necesarios, a mantenimiento del empleo actual.*
- *Alcance nacional, afectando a todas las Comunidades Autónomas.*
- *Dimensión estratégica con un horizonte de seis años y una penetración significativa en el tejido económico.*
- *Diversificación de las acciones buscando distintos colectivos.*

A efectos de conseguir tales objetivos se ha procedido al diseño de un Plan de alcance, que se ha presentado al Fondo Social Europeo, con el que existen ya desde hace años proyectos en común. Este Plan ha sido aprobado dentro del marco Comunitario como uno de los planes operativos importantes.

- **RESUMEN DE ACCIONES 1994-1999.**

El conjunto de acciones para el periodo 1994-1999 contempla la realización de 536 cursos, con 12.865 participantes y 10.656 millones de pesetas de presupuestos, según el anexo adjunto.

Si extrapolamos indicativamente los resultados obtenidos en Madrid a esta acción global, podría pensarse en los siguientes órdenes de magnitud máximos para el conjunto de la acción:

<i>Total de participantes</i>	<i>12.200</i>
<i>Total Proyectos y Planes</i>	<i>9.471</i>
<i>Total empresas en marcha</i>	<i>8.895</i>
<i>Total creación de empleo directo</i>	<i>1.722</i>

El Plan presentado al Fondo Social Europeo contempla una importante aportación de éste, que, según se trate de Regiones Objetivo 1 ó 2, oscila entre el 45% y el 75%.

- **ACCIONES DE LA ESCUELA DE ORGANIZACION INDUSTRIAL VINCULADAS A LAS AYUDAS DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES PARA EL PERIODO 1994-1999**

1. ***Programa de Formación de Emprendedores (Creación de Empresas).***

Dirigido a personas cuentan con una clara vocación empresarial y tienen una idea o proyecto para la creación de una empresa. Se realiza un estudio de viabilidad de la idea o negocio a desarrollar. La metodología es específica y muy probada, siendo clave el apoyo individualizado a cada uno de los participantes.

2. ***Plan estratégico para el desarrollo de PYMES.***

Dirigido a empresarios y/o gerentes de PYMES en funcionamiento. El objetivo es realizar una revisión en profundidad de su empresa y establecer un plan estratégico que mejore su viabilidad.

Se cuenta con una serie de módulos que transmiten de forma práctica técnicas y enfoques en la gestión de empresa.

3. *Nuevas tecnologías para la Gestión Empresarial.*

Dirigido a jóvenes recién Licenciados que se encuentran en situación de desempleo. El objetivo es formarlos en las nuevas técnicas para la gestión de empresa. Se combina la formación teórica en materias-clave con la práctica a través del desarrollo aplicado de tres proyectos (creación de Empresas, Estrategia, Marketing).

4. *Gestión de Ocio y Tiempo Libre.*

Dirigido a licenciados en carreras de letras interesados en el sector del ocio en línea de incorporación profesional en el sector o bien de creación de su propia empresa. El objetivo es formar a los participantes en técnicas innovadoras dentro del sector del ocio. Se combina la impartición de módulos teóricos con la realización de proyectos o planes de ocio alternativo contando con el apoyo individualizado de profesores-consultores.

5. *Preparación práctica de Agentes de Desarrollo.*

Se trata de crear, a nivel local, dinamizadores de la promoción de nuevas empresas que, además de potenciar su desarrollo, proporcionan a éstas un apoyo y seguimiento posterior permanente.

6. ***Programas de Asistencia Técnica para Emprendedores, Pymes y Plan Medioambiental.***

Instrumento orientado a la potenciación de los demás programas de fomento de las iniciativas empresariales.

7. ***Capacitación de emprendedores y pequeños empresarios medioambientales.***

Preparación práctica de especialistas de gestión medioambiental específicamente entrenados para promover, estructurar y hacer el seguimiento de empresas desarrolladas en torno a nuevas oportunidades generadas por el medio ambiente (gestión de residuos, aprovechamiento de subproductos, envases ecológicos, logística de recuperación, cambio cultural medioambiental, etc.).

8. ***Capacitación de emprendedores y pequeños empresarios en gestión de calidad total, innovación tecnológica y seguridad.***

Preparación práctica de especialistas específicamente entrenados para promover, estructurar y hacer el seguimiento de empresas desarrolladas en torno a nuevas oportunidades generadas por la calidad total (Benchmarking, mejora continua de procesos, integración cliente-proveedor, etc.).

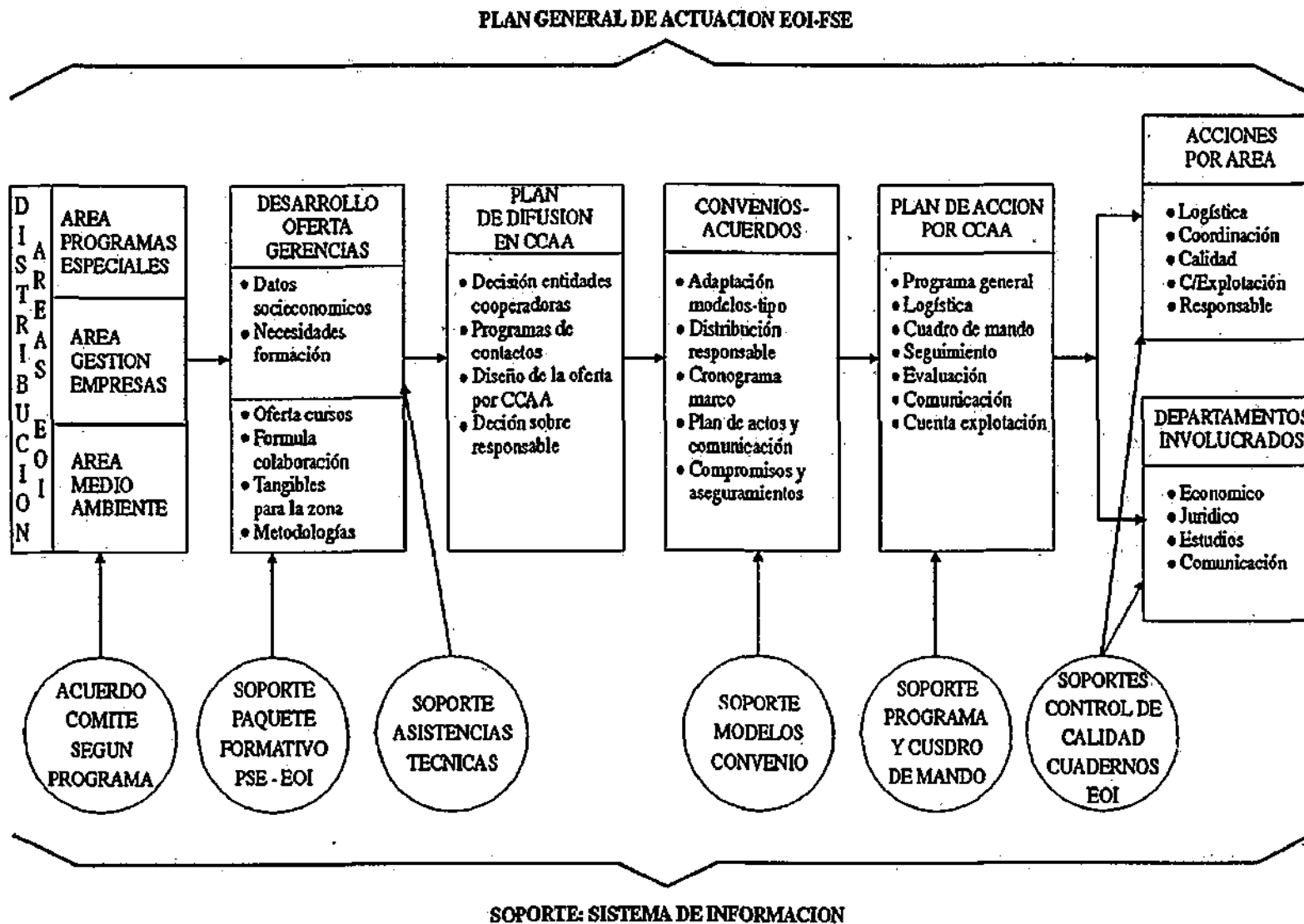
9. Programa de desarrollo de negocios para Directivos en paro.

Dirigido a mayores de 45 años en situación de desempleo, con experiencia de más de 10 años como directivos medios o superiores, con potencial y madurez profesional. El objetivo de la acción es generar empleo en base al diseño y puesta en práctica del negocio de cada participante. El programa combina módulos de Desarrollo Personal, Concepción del Negocio, Desarrollo del Negocio y Formación Individual Tutorizada (Interna/Externa).

CUADRO RESUMEN DE ACCIONES 1994-1999

<i>NOMBRE PROGRAMA</i>	<i>NUMERO DE CURSOS</i>	<i>NUMERO PARTICIPANTES</i>	<i>PRESUPUESTOS (MM)</i>
Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	45	1.125	900
Formación de Emprendedores y Plan Estratégico de PYMES	210	4.200	3.360
Gestión del Ocio y Tiempo Libre	30	600	480
Asistencia Técnica, Emprendedores, PYMES, Gestión y Ocio	-	-	260
Agentes de Desarrollo	50	1.250	800
Asistencia Técnica, Medio Ambiente, Calidad	-	-	1.500
Emprendedores medioambientales	75	1.875	1.200
Emprendedores Calidad total	75	1.875	1.200
Programa Autoempleo para directivos en paro	51	1.940	1.836
TOTAL ACCIONES 1994-1999	536	12.200	11.536

1.1.2. DIAGRAMA GENERAL DEL PROGRAMA



1.1.3. Descripción de las asistencias técnicas.

Dentro del Plan General de Actuación, las Asistencias Técnicas aportan la información precisa para conectar las necesidades de formación de cada Comunidad Autónoma, Sector de Actividad económica y Grupo Profesional con la Oferta ofrecida en el Proyecto F.S.E.-EOI.

Estas Asistencias Técnicas se realizan en dos etapas, una primera que analiza la situación global y la de los sectores más significativos por su potencial o riesgo en cada una de las Comunidades Autónomas, y una segunda que desarrolla intensivamente subzonas o subsectores de particular interés.

En el transcurso de la primera etapa, que comprende el año 1994 y la primera mitad de 1995 se llevan a cabo dos Informes de Situación por Comunidad Autónoma orientados a obtener los siguientes puntos básicos, esenciales para la confección del paquete formativo y para orientar el conjunto de la acción:

Informe I: Necesidades Globales.

Situación Socioeconómica General

Situación del Empleo

Necesidades de Formación

Módulos adecuados de Acción Formativa Plan de Acción

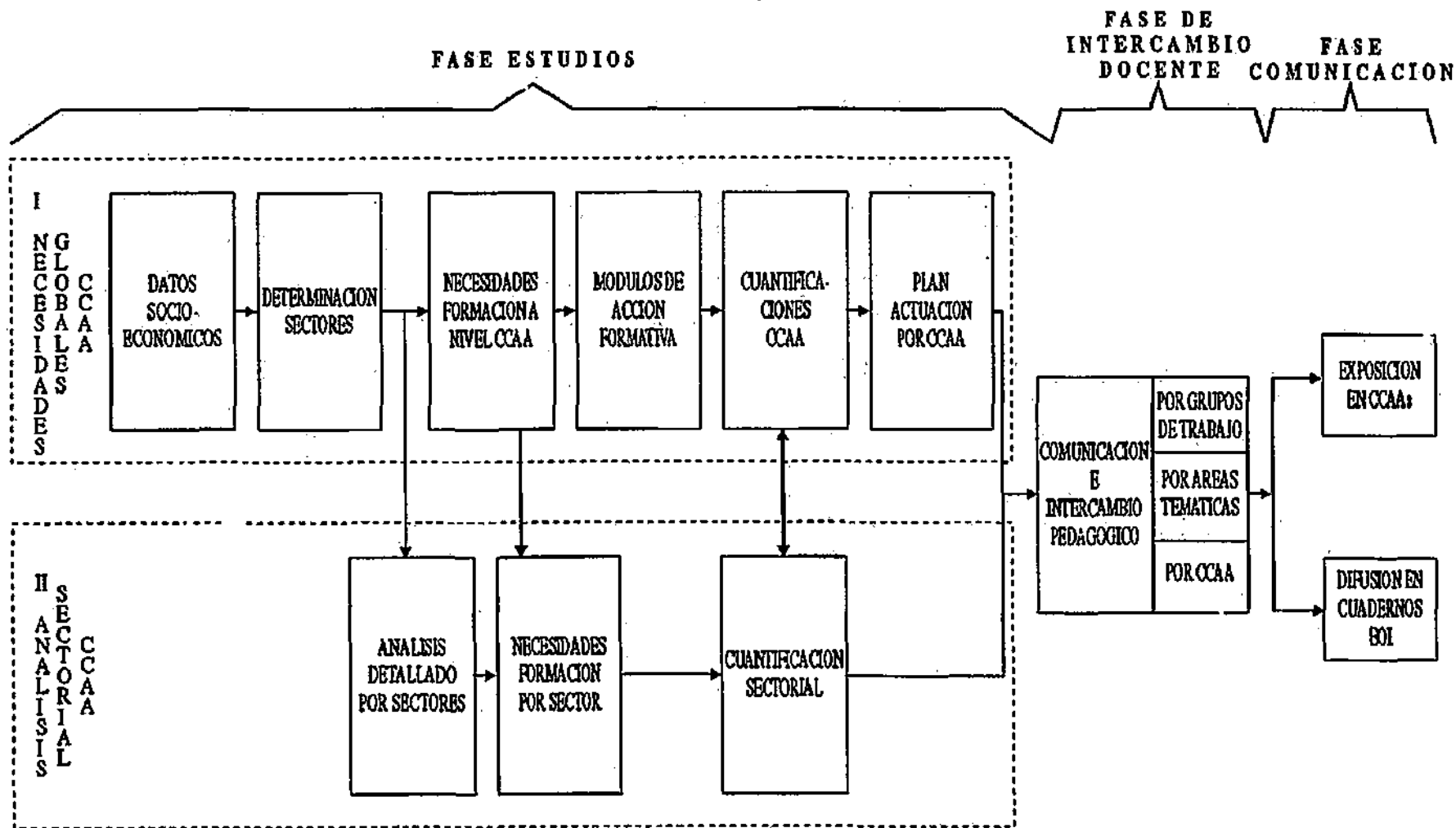
Informe II: Análisis Sectorial

Análisis detallado por sectores

Necesidades Sectoriales de Formación

Cuantificaciones

1.1.4. DIAGRAMA GENERAL DE LAS ASISTENCIAS TECNICAS



1.1.5. Estudios de base.

• **METODOLOGIA.**

OBJETIVO:

Obtención de datos básicos
Evaluación necesidades de formación
Desarrollo del Plan de Formación

FUENTES:

Recopilación de información secundaria
Entrevistas con expertos de la CC.AA.
Entrevistas con expertos sectoriales
Entrevistas telefónicas masivas a empresas
Reuniones con empresas
Consultas institucionales

TRATAMIENTO:

Evaluación necesidades de formación

Contraste necesidades formación con oferta formativa EOI

Diseño módulos de acción formativa

Desarrollo programa global

INVESTIGADOR-COORDINADOR:

Profesor EOI

• **DATOS SECUNDARIOS.**

FUENTES

Anuarios estadísticos del Gobierno Central

Contabilidad Regional

Datos Eurostat

Estudios sectoriales

Planes estratégicos del área

Planes de desarrollo regional

Planes de formación

Estimaciones de las asociaciones

Estimaciones de las empresas

Cámaras de Comercio

Cajas de Ahorro

AREAS DE ANALISIS

Datos físicos

Demografía

Enseñanza

Industria

Sector Primario

Servicios

Empresa

Pymes

Población Activa

Sectores con potencial

• **DATOS PRIMARIOS.**

SOPORTE:

Investigación de campo mediante las técnicas de telemarketing para recoger la opinión del tejido económico español sobre las necesidades de formación.

Número de entrevistas: entre 400 y 650 por CC.AA.

Sectores estudiados: entre 6 Y 8 por CC.AA.

MATERIA INVESTIGADA:

Perspectivas económicas

Perspectivas de empleo

Necesidades de formación percibidas

Areas de oportunidad

Areas de riesgo

Momentos de la acción formativa

1.1.6. Estudio de Necesidades Globales.

• **ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACION.**

EN BASE A LAS RESPUESTAS DE EXPERTOS Y DE UNA MUESTRA DE CIENTOS DE EMPRESAS SE RECOPILA, LA SIGUIENTE INFORMACION:

- Situación socioeconómica
- Tendencia percibida de la economía regional
- Percepción del futuro del empleo
- Posibilidad de creación de empleos
- Previsión de cambio de plantilla
- Necesidad de más recursos y modo de cubrirla
- Momentos adecuados para la Formación
- Necesidades de formación en Producción, Administración, Dirección y Comercial

• **MODULOS DE ACCION FORMATIVA.**

CONTENIDO: Definen las acciones FSE-EOI en función de áreas temáticas, destinatarios, objetivos y estructura de la acción.	
EJEMPLO: FICHA DE ACCION FORMATIVA.	
TITULO DEL PROGRAMA FORMATIVO GESTION DE EMPRESAS - RECURSOS HUMANOS	
DESTINATARIOS Titulados Superiores con necesidad de reorientarse profesionalmente hacia nuevas áreas del conocimiento empresarial o a la creación de su propio negocio.	
DURACION Y DISTRIBUCION - 500 horas, de las cuales 150 son de Desarrollo de Proyectos. - La duración aconsejable del curso es de 6 meses.	
OBJETIVOS Proporcionar al participante, independientemente de su formación universitaria previa, la formación teórica y práctica necesaria para poder actuar como profesionales de la gestión de empresa con una fuerte especialización en los aspectos de Recursos Humanos. Asimismo, al terminar el programa los participantes podrán actuar como asesores de empresa, especialmente PYMES, en el campo de Recursos Humanos de las empresas.	
EVALUACION Y SEGUIMIENTO Se establecerán sistemas de evaluación continua de los alumnos, con controles al final de cada módulo. La elaboración del proyecto es condición indispensable para conseguir el diploma.	
ESTRUCTURA DE LA ACCION	
MODULO	Nº HORAS
1. Asesoramiento y Autodiagnóstico	20
2. Capacidades Personales	40
3. Herramientas Microinformáticas	28
4. Contabilidad y Finanzas	40
5. Márketing y Comercial	-
6. Operaciones y Logística	-
7. Derecho Mercantil y Fiscal	24
8. Recursos Humanos y Derecho Laboral	150
9. Bussines Game	24
10. Política de Empresa	24
11. Desarrollo de Proyectos	150
12. Internacional	-

- ***CUANTIFICACIONES Y DIMENSIONAMIENTO DE LAS ACCIONES POR CC.AA.***

SE OBTIENE:

Cuadro general de Acciones Formativas

Total personas a capacitar

Total acciones de capacitación

Distribución por áreas de capacitación

Perfiles de personas a formar

Necesidades de formación

Niveles de penetración de las acciones

- ***PLAN DE ACTUACION POR CC.AA.***

EL PLAN ANUALIZADO INCLUYE:

Denominación de los programas

Número de cursos a realizar

Coste total

Distribución entre los cofinanciadores

1.1.7. Estudio de Necesidades Sectoriales.

• **ANALISIS DETALLADO POR SECTORES.**

POR SECTOR IDENTIFICADO:

Estadísticas Básicas

Análisis Evolutivo

Nivel de Acuerdos y Subcontrataciones

Estructura Empresarial

Tendencias Sector

Estructura del Empleo

Evolución del Empleo

Necesidad de Puestos de Trabajo

Previsión de Movimientos de Plantilla

Necesidad de más Recursos Humanos

Tiempos para Formación

Necesidad de Apoyos Formativos

Conclusiones Aplicadas a Formación

- **MODULOS DE FORMACION ADAPTADOS.**

CONTENIDO:

Los módulos de Acción Formativa Genéricos para la CC.AA. Se adaptan a las necesidades concretas del sector

DESARROLLO POR MODULOS:

Ficha Técnica

Conexión con objetivos por sector

Distribución geográfica de las acciones

Programa y calendario propuestos

Evaluación de la acción

- **CUANTIFICACION SECTORIAL.**

ELABORACION DE FICHAS SECTORIALES

De situación definiendo acciones
De formación de nivel medio-alto

CONTENIDO DE LAS FICHAS

Total personas a capacitar
Tipo de acción
Area
Estructura y tendencias
Perspectivas de empleo
Oportunidades detectadas

UTILIDADES DE LAS FICHAS

Suministra el material para el plan de actuación FSE-EOI por CC.AA.

Conecta con los planes globales de capacitación

Permite un seguimiento y control de los avances o nivel sectorial

1.1.8. Comunicación e intercambio pedagógico entre grupos de profesores y expertos.

CONTENIDO

La información obtenida en los informes de las diferentes Comunidades Autónomas es expuesta y debatida a fin de enriquecer y mejorar la calidad de la formación posterior

METODOLOGIA

Plan de reuniones cruzadas entre profesorado

GRUPOS INVOLUCRADOS

Profesores encargados de los estudios profesores de los grupos de trabajo

TEMAS DE ANALISIS POR CC.AA. Y GRUPO:

- Del informe Necesidades Globales: Datos Socioeconómicos; Determinación Sectores; Necesidades Formación; Módulos Formativos; Cuantificaciones por CC.AA.; Plan Actuación por CC.AA.
- Del informe Necesidades Sectoriales: Estudio de Mercado; Análisis Sectorial; Necesidades Formación por Sector; Cuantificación Sectorial

1.1.9. Exposiciones en las Comunidades Autónomas.

Las conclusiones de los estudios constituyen un material de interés para las instituciones y grupos profesionales de las Comunidades Autónomas.

Los equipos de la EOI se desplazan para exponer una síntesis de las conclusiones con los siguientes objetivos:

- Transmitir y contrastar información
- Coordinar con la estrategia de formación de la CC.AA.
- Exponer metodologías, fórmulas de colaboración y oferta de cursos
- Involucrar a las instituciones locales en la acción FSE-EOI

1. INTRODUCCION

1.2. INTRODUCCION ESPECIFICA

El presente estudio pretende determinar las necesidades de formación específicas para los niveles medio y superior de la estructura de las organizaciones de cada uno de los sectores identificados, en el estudio de necesidades globales de la Comunidad de Madrid, como de atención prioritaria o sectores con potencial.

Cabe puntualizar que los criterios utilizados para seleccionar los sectores con potencial fueron el grado de contribución al P.I.B. de la Comunidad y la capacidad de absorción y generación de empleo actual y potencial. Inicialmente se tomaron 11 sectores aunque al final se descartó uno de ellos, concretamente el de Sanidad, por no ajustarse plenamente a los parámetros establecidos.

Para el análisis de cada uno de los sectores se han tomado los datos de las principales macromagnitudes expuestas en el Estudio de Necesidades Globales, tales como evolución del sector, total de personas ocupadas, total de establecimientos, contribución al P.I.B. de la Comunidad, coste de personal, estructura de empleo y tipos de empresas.

Los aspectos relacionados con las tendencias del sector acuerdos y subcontrataciones, necesidades de puestos de trabajo, previsiones de movimientos de plantilla, requerimientos de recursos humanos, tiempos para la formación y necesidades de apoyo formativo, se han tomado directamente de las encuestas realizadas para este trabajo.

1. INTRODUCCION

1.2. INTRODUCCION ESPECIFICA

En cada uno de los sectores se concluye con un análisis de las perspectivas, tendencias y los requerimientos de apoyo formativo para los niveles medio y alto de la organización, tanto en las áreas de Producción, como en las de Administración, Dirección y Comercial.

Con todos estos elementos se han diseñado las áreas de acción docente para la Comunidad de Madrid, siendo estas: Gestión Empresarial, Gestión Industrial, Medio Ambiente y Emprendimiento y Autoempleo. En cada una de estas áreas se han establecido los contenidos, los sectores de aplicación, los destinatarios, la metodología, duración, sistemas de evolución y seguimiento.

Posteriormente se han elaborado las fichas de acciones formativas, cuantificando el total de personas a capacitar por áreas y según su orientación, esto es si la acción está encaminada al mantenimiento del empleo o al nuevo empleo o a los dos propósitos.

Los parámetros tenidos en cuenta para la cuantificación son: realidad socio-económica, empleo total y del sector, tipología empresarial, perspectivas de empleo, tanto de creación como de destrucción o reciclaje y oportunidades detectadas respecto a cooperación empresarial, desarrollo y consolidación y creación de empresas.

Como resultado final de este estudio se presenta un resumen numérico de acciones individuales de formación de nivel superior recomendados, clasificadas por áreas, en función del potencial de los principales sectores de la Comunidad de Madrid, que ofrecen posibilidades o bien presentan líneas emergentes de empleo.

2. RELACIÓN DE SECTORES A ESTUDIAR.

2. RELACIÓN DE SECTORES A ESTUDIAR.

- Servicios a Empresas
- Comercio
- Banca y seguros
- Transporte
- Construcción
- Hostelería
- Material Electromecánico
- Artes gráficas
- Químico
- Automoción

3. ESTUDIO POR SECTORES

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Estructura socioeconómica

Evolución de los establecimientos activos del Sector Servicios

	<i>Nº Establec.</i>	<i>Pers. ocupadas</i>	<i>Empleo medio</i>
<i>Total</i>	4.778	86.671	18
<i>Antes 1941</i>	36	1.696	47
<i>1941-1960</i>	166	2.887	17
<i>1961-1970</i>	288	6.038	21
<i>1971-1980</i>	648	22.090	34
<i>1981-1985</i>	1.065	18.819	18
<i>1986-1992</i>	1.998	25.501	13
<i>No consta</i>	577	9.640	17

Fuente: Anuario Estadístico 1993, Consejería de Economía C.A.M.

A partir de 1981 el sector de Servicios a Empresas está experimentando un fuerte crecimiento. La evolución en cuanto al número de establecimientos en los tramos analizados, representa un crecimiento aproximado del 100% con respecto al tramo anterior.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Estructura socioeconómica

Principales macromagnitudes por actividad principal 1992 (Mill. Pts.)

<i>Personal ocupado</i>	86.671 ⁽¹⁾
<i>Producción a salida de fábrica</i>	1.526.443
<i>V.A.B. a coste de los factores</i>	576.656
<i>Coste de personal</i>	400.253
<i>Excedente bruto de explotación</i>	176.403
<i>Subvenciones explotación</i>	5.981

Coefficientes analíticos 1992

<i>Horas trabajadas/personal ocupado</i>	1.738
<i>Producción por persona ocupada</i>	12.516
<i>V.A.B. por persona ocupada</i>	5.321
<i>Coste persona ocupada</i>	3.693
<i>% mujeres trabajando sector</i>	38,7

Fuente: Cuentas del Sector Servicios a Empresas de la Comunidad. Departamento de Estadística. Consejería de Economía C.A.M.

(1) Fuente: BADECAM. Departamento de estadística. Consejería de Economía C.A.M. 1994.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Estructura empresarial

Estructura empresarial 1993 según actividad principal

<i>Número de empresas</i>	4.778
<i>Número de personas ocupadas</i>	86.671

	<i>Pers. ocupado</i>	<i>Nº Establecimientos</i>
<i>Hasta 10</i>	13.756	3.504
<i>10-49</i>	17.575	981
<i>Más de 50</i>	55.340	285
<i>No consta</i>	---	8

Fuente: BADECAM. Departamento de Estadística. Consejería de Economía C.A.M.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Estructura empresarial

Censo establecimientos al 31 Diciembre 1990

<i>Actividad</i>	<i>Total</i>	<i>Empleos</i>						
		<i>0-5</i>	<i>6-9</i>	<i>10-19</i>	<i>20-49</i>	<i>50-99</i>	<i>100-200</i>	<i>+ 200</i>
<i>Informática</i>	621	261	77	119	97	32	22	13
<i>Arq./Ingeniería</i>	1.383	917	190	134	79	31	17	15
<i>Publicidad</i>	744	419	128	110	65	18	4	1
<i>Seguridad</i>	200	98	21	33	28	6	8	6
<i>Limp. Edificios</i>	263	107	43	34	31	18	10	20
<i>Total</i>	3.211	1.802	459	430	300	105	61	55
<i>%</i>	100	56,1	14,3	13,4	9,3	3,3	1,9	1,7

Fuente: Censo Nacional Empresas por sectores. INE 1990.

Fuerte concentración en PYMES. Estas representan más del 93% de las empresas de este sector.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Estructura empresarial.

A nivel europeo, el sector servicios viene experimentando durante los últimos años un notable incremento, absorbiendo la mano de obra saliente de sectores en declive. La Comunidad de Madrid muestra la misma evolución.

Las previsiones en la región para los próximos años, anuncian una continuidad en las tendencias de crecimiento, fundamentalmente por la entrada de ocupaciones relacionadas con los servicios de seguridad, limpieza, traducción, etc., y por la progresiva desmembración de algunos departamentos de grandes corporaciones.

Tendencia de las empresas del sector

<i>Percepción</i>	<i>%</i>
<i>Estable</i>	50
<i>En declive</i>	4
<i>En crecimiento</i>	46
	(47)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Necesidades de la empresa

La cuarta parte de las empresas encuestadas mantiene actualmente subcontrataciones fundamentalmente en áreas de producción o fabricación y de limpieza y mantenimiento.

*Subcontratación actual o inmediata de procesos de
suministro, fabricación o distribución
(% vertical)*

<i>SI</i>	25
<i>NO</i>	75
	(47)
<hr/>	
<i>Transporte/Distribución</i>	8
<i>Fabricación/producción</i>	25
<i>Suministros</i>	8
<i>Limpieza y mantenimiento</i>	25
<i>Comercial</i>	8
<i>Otros</i>	16
<i>NS/NC</i>	10

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Necesidades de la empresa

Las empresas de este sector, cerca de la mitad, mantienen acuerdos de cooperación con otras empresas, sobre todo para acciones de formación y para tareas comerciales. Seguramente estos resultados se deben a la acción del FORCEM que en estos últimos años, financia la formación de las empresas pequeñas a través de los planes agrupados.

Acuerdos de cooperación con otras empresas

(% vertical con respuesta múltiple)

<i>SI</i>	43
<i>NO</i>	57
	(47)
<hr/>	
<i>Comercial/Marketing</i>	15
<i>Informática</i>	5
<i>Formación</i>	30
<i>Seguros</i>	5
<i>Otros</i>	35
<i>NS/NC</i>	10

Fuente: Telemarketing, 1995.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Estructura del empleo

	<u>1993</u>	<u>%</u>
<i>Nº empleados</i>	86.671	100
<i>Distribución del empleo</i>		
<i>Hasta 9 empleados</i>	13.756	15,9
<i>De 10 a 49 empleados</i>	17.575	20,3
<i>Más de 50 empleados</i>	55.340	63,8

Fuente: Cuentas del Sector Servicios a Empresas en la Comunidad de Madrid. Departamento de Estadística. C.A.M.

A pesar de ser las PYMES las que acaparan el 93% de las empresas del sector, la mayor concentración de empleo se sitúa dentro del grupo de empresas de más de 50 empleos.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Estructura del empleo

Las perspectivas de requerimientos de personal en los próximos años son positivas. Las demandas se centran en especialistas y operarios. Estos resultados se corroboran con los relacionados con el crecimiento significativo y sostenido de este sector.

Necesitan puestos de trabajo en su empresa

(% vertical y respuesta múltiple)

<i>SI</i>	43
<i>NO</i>	57
	(47)

Puestos que necesitan

<i>Directivos</i>	5
<i>Administrativos</i>	5
<i>Operarios</i>	35
<i>Especialistas</i>	40
<i>Comerciales</i>	5
<i>Sin cualificación</i>	8
<i>NS/NC</i>	10

Fuente: EOI. Telemarketing. 1995.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Estructura del empleo

En todas las categorías ocupacionales las previsiones de aumento de la plantilla son superiores a las de disminución o excepción de la de directivos que la relación es inversa.

*Previsión de aumento de plantilla según tipo de trabajo
(% vertical)*

	<i>Directivos</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Secretarias</i>
<i>Aumentará</i>	2	21	11	6
<i>Se mantendrá</i>	92	66	68	79
<i>Disminuirá</i>	6	13	21	15
<i>NS/NC</i>	-	-	-	-
	(47)	(47)	(47)	(47)

	<i>Personal Auxiliar</i>	<i>Obreros</i>	<i>Obreros Especializados</i>	<i>Cuadros Medios</i>
<i>Aumentará</i>	23	34	32	26
<i>Se mantendrá</i>	51	40	45	55
<i>Disminuirá</i>	19	15	13	15
<i>NS/NC</i>	7	11	10	4
	(47)	(47)	(47)	(47)

Fuente: EOI, Telemarketing, 1995.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Estructura del empleo

La decisión de las empresas, en relación a la forma de cubrir requerimientos de personal con alguna cualificación adicional, es clara en tanto en cuanto recurrirán a su propio personal, reciclándolo. Rara vez se decidirán por incorporar nuevo personal.

Si tienen necesidad de más recursos humanos en el Sector
(% vertical)

	NO	SI	
		Especialización personal actual	Buscarán personal nuevo ingreso
<i>Idiomas</i>	77	23	-
<i>Informática</i>	30	68	2
<i>Medio Ambiente</i>	89	11	-
<i>Dirección de Empresas</i>	75	23	2
<i>Contabilidad</i>	75	23	2
<i>Conocimientos C.E.</i>	83	17	-
<i>Exportación</i>	98	2	-
<i>Logística</i>	89	11	-
<i>Marketing</i>	68	30	2
<i>Finanzas</i>	79	21	-

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Estructura del empleo

El tiempo preferido para dedicar a la formación de su personal de todos los niveles, es mayoritariamente fuera de horario laboral. Como mucho estarían dispuestos a dedicarlo los viernes y sábados por la mañana.

Tiempo que puede dedicar a su formación el personal del Sector ***(% verticales)***

	<i>Personal Superior</i>	<i>Personal Medio</i>	<i>Administrativos</i>
<i>Viernes y sábado mañana</i>	26	26	26
<i>Una tarde por semana</i>	11	11	13
<i>Dos tardes por semana</i>	4	4	2
<i>Un día completo por semana</i>	6	9	9
<i>Fuera horario laboral</i>	47	45	45
<i>Otros</i>	6	5	5

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Evolución futura del empleo

Estas respuestas se contrastan con la de previsión del aumento de plantilla siendo totalmente consistentes, pues el aumento en todas las categorías es mucho mayor a la de pérdida de puestos. Especialistas, profesionales y operarios son los que experimentarán mayor demanda.

Evolución futura del empleo

(% vertical)

	<i>Cuadros</i>			
	<i>Operarios</i>	<i>Medios</i>	<i>Especialistas</i>	<i>Profesionales</i>
<i>Perderá puestos</i>	15	11	6	10
<i>Conservará estables</i>	57	70	57	60
<i>Aumentará</i>	28	19	37	30
	(47)	(47)	(47)	(47)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Necesidades de Formación

En los procesos de producción o fabricación, los requerimientos de apoyo formativo se relacionan con la Calidad Total, Mejora Continua e Informática.

Area de Producción

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel</i>	<i>Nivel</i>
	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
<i>Calidad Total</i>	15	4
<i>Mejora Continua</i>	15	6
<i>Robótica</i>	2	-
<i>Electrónica</i>	-	-
<i>Just in time</i>	-	-
<i>Informática</i>	11	6
<i>Compras</i>	-	-
<i>Logística</i>	-	-

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Necesidades de Formación

En los procesos de administración y dirección, las demandas formativas son en Informática, Idiomas, Organización, Gestión y Finanzas. En ninguno de los casos existe la mínima preocupación de temas relacionados con el Medio Ambiente.

Area de Administración y Dirección

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Informática</i>	47	47
<i>Idiomas</i>	40	36
<i>Organización</i>	28	26
<i>Gestión y Dirección de Empresas</i>	26	23
<i>Logística</i>	4	4
<i>Medio Ambiente</i>	-	-
<i>Finanzas</i>	23	17

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Necesidades de Formación

En los procesos comerciales, con mucha lógica, las demandas se relacionan directamente con el Marketing y las Ventas. La Logística y el Comercio Exterior no son de su interés.

Area Comercial

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel</i>	<i>Nivel</i>
	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
<i>Marketing</i>	57	40
<i>Ventas</i>	53	38
<i>Logística</i>	6	2
<i>Comercio Exterior</i>	2	2

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Perspectivas y tendencias

En este sector productivo se incluyen: actividades informáticas y anexas, arquitectura e ingeniería, publicidad, vigilancia o seguridad y limpieza.

Para los próximos años se prevé un crecimiento sostenido de este sector por la tendencia del entorno empresarial a disminuir costes fijos y a subcontratar determinados servicios.

Los servicios informáticos y anexas presentan muy buenas perspectivas de futuro, fundamentalmente por la incorporación de las nuevas tecnologías, que requieren de la interconexión de recursos informáticos que implica un fuerte desarrollo de las redes de área local (en sus propias empresas y como proveedores de Servicios), el software a medida de las bases de datos con amplia información (empresas, precios, ayudas, jurídica, ...), las aplicaciones informáticas de simulación en planificación y organización empresarial, automatización de la gestión y el diseño asistido por ordenador, así como grandes posibilidades de implantación para las soluciones multimedia.

La necesidad de diferenciar los productos y ofrecer una imagen propia para incrementar su presencia en los mercados, abre un campo muy importante a las empresas relacionadas con el diseño, la imagen, la ingeniería de procesos y la acción publicitaria.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Perspectivas y tendencias

La desmembración progresiva de algunos departamentos de grandes corporaciones empresariales y la expansión de las subcontrataciones han contribuido a un importante crecimiento en los últimos años, de las ocupaciones relacionadas con los servicios de seguridad o vigilancia y limpieza. Esta tendencia se mantendrá en los próximos años.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Conclusiones

El Sector de Servicios a las Empresas es un sector con un sostenido y significativo crecimiento que en los próximos años incorporará a sus plantillas fundamentalmente a especialistas, profesionales y operarios.

La explicación de estos resultados se debe a que las actividades centrales de las empresas estudiadas se relacionan directamente con la informática, la ingeniería, la seguridad y vigilancia.

Cabe destacar que durante los últimos años, todas las empresas estudiadas vienen desarrollando actividades formativas, tanto a nivel particular como mediante acuerdos de cooperación con otras empresas. Esto significa que se valora la importancia de la formación y desarrollo de los recursos humanos.

Los acuerdos de cooperación para la formación con otras empresas, es más que probable que se fomenten por las exigencias del FORCEM a las empresas pequeñas, a desarrollar programas agrupados.

Los horarios preferidos para formar a su personal son los de fuera de la jornada laboral, admitiéndose en algunos casos que podría destinarse los viernes y sábados por la mañana.

En este sector, la mayor demanda de formación se relaciona con la informática, tanto a nivel de análisis y programación como a nivel de usuarios.

3.1. SECTOR SERVICIOS.

Conclusiones

En términos específicos, las necesidades de formación por áreas funcionales dentro de la empresa, tanto para el nivel medio como para el alto de la estructura, son:

Area de Producción: Calidad Total, Mejora Continua, Informática.

Area de Administración y Dirección: Informática, Idiomas, Organización, Gestión y Finanzas.

Area Comercial: Marketing y Ventas.

En ninguno de los casos estudiados existe la más mínima preocupación por los temas relacionados con el Medio Ambiente.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Estructura socioeconómica

Principales macromagnitudes del sector por actividad principal. 1992.

	<i>Minoristas</i>	<i>Mayoristas</i>
<i>Valor</i>	1.651.161,9	
<i>Nº empleos</i>	194.965	
<i>Establecimientos</i>	86.397	5.221
<i>Personal ocupado</i>	194.965	59.813
<i>Empleo medio</i>	2,2	11,8
<i>V.A. Bruto</i>	300.533,2	
<i>Coste del personal</i>	149.187	
<i>Excedente bruto explotación</i>	151.346	

Fuente: Anuario Estadístico de Economía. Consejería de Economía. C.A.M.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Estructura socioeconómica

Sector Comercio minorista.

Evolución establecimientos activos del sector comercio.

<i>Período</i>	<i>Establecimientos</i>	<i>Personal ocupado</i>	<i>Empleo medio</i>	<i>Superf. venta m²</i>
<i>Total</i>	86.397	194.965	2,3	58,2
<i>Antes 1941</i>	977	5.099	5,2	93,5
<i>1941-1950</i>	1.216	4.778	3,9	67,2
<i>1951-1960</i>	2.818	6.755	2,4	44,7
<i>1961-1970</i>	10.013	26.256	2,6	58,1
<i>1971-1980</i>	19.380	44.954	2,3	59,0
<i>1981-1985</i>	23.861	47.930	2,3	52,0
<i>1986-1991</i>	19.063	43.262	2,3	67,0
<i>No consta</i>	9.069	15.931	2,5	53,4

Fuente: Anuario Estadístico 1993. Consejería de Economía C.A.M.

Sector Comercio mayorista.

<i>Período</i>	<i>Establecimientos</i>	<i>Personal ocupado</i>	<i>Empleo medio</i>
<i>Total</i>	5.221	59.813	11,8
<i>Antes 1941</i>	116	3.355	28,9
<i>1941-1960</i>	267	4.412	16,6
<i>1961-1970</i>	430	7.881	18,5
<i>1971-1980</i>	910	13.833	15,4
<i>1981-1985</i>	1.433	13.733	9,7
<i>1986-1991</i>	1.938	15.959	8,4
<i>No consta</i>	127	600	11,1

Fuente: Anuario Estadístico 1993. Consejería de Economía C.A.M.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Estructura socioeconómica

Principales macromagnitudes por actividad principal. 1992. Millones de Pesetas.

	<i>Minoristas</i>
<i>Personal ocupado</i>	194.965
<i>Ventas mercancías no transformadas</i>	1.651.162
<i>Valor Añadido Bruto</i>	300.533
<i>Costes de personal</i>	149.187
<i>Excedente Bruto de explotación</i>	151.346
<i>Subvenciones explotación</i>	83

Este sector presenta subsectores totalmente diferenciados por su dimensionamiento.

El comercio minorista presenta una problemática económica y de gestión totalmente contrapuesta al del comercio mayorista. Este último está dejando de ser el proveedor del primero, dados los cambios drásticos experimentados en la distribución, especialmente en los bienes de consumo.

Dentro del comercio minorista, acapara su crecimiento los hipermercados y grandes superficies, que a su vez se están presentando con los principales competidores del pequeño comercio. La supervivencia de estos últimos pasa por su especialización o transformación en franquicias como característica diferenciadora ante las grandes cadenas de hiper y supermercados.

3.1. SECTOR COMERCIO

Estructura empresarial

Estructura empresarial 1991.

<i>Tamaño de empresas</i>	<i>Nº empleos</i>	<i>Establ. mayoristas</i>
<i>Total</i>	59.813	5.221
<i>De 1 a 9 ocupados</i>	14.727	3.537
<i>De 10 a 19 ocupados</i>	10.738	812
<i>De 20 a 49 ocupados</i>	15.805	550
<i>De 50 a más ocupados</i>	18.543	185
<i>No consta</i>	---	137

Fuente: BADECAM. Departamento de Estadística. Consejería de Economía. C.A.M.

<i>Tamaño de empresas</i>	<i>Establ. minoristas</i>	<i>Personas ocupadas</i>	<i>Empleo medio</i>
<i>Total</i>	86.397	194.965	2,3
<i>De 1 a 40 m²</i>	59.826	93.084	1,6
<i>De 41 a 120 m²</i>	19.272	45.668	2,4
<i>De 121 a 400 m²</i>	4.194	21.178	5,0
<i>De 401 a 1.200 m²</i>	677	9.552	14,5
<i>De 1.201 a 2.500 m²</i>	129	3.689	30,7
<i>Más de 2.500 m²</i>	115	15.653	141,0
<i>No consta</i>	2.184	6.145	3,1

Fuente: BADECAM. Departamento de Estadística. Consejería de Economía. C.A.M.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Estructura empresarial

La gran mayoría de las empresas consultadas tienen una visión optimista sobre las tendencias futuras de este sector en cuanto a su estabilidad y crecimiento. Sin embargo una quinta parte cree que está en declive, aspecto que puede explicarse debido al impacto de las grandes superficies en detrimento de los pequeños comercios.

Tendencia de las empresas del sector

<i>Percepción</i>	<i>%</i>
<i>Estable</i>	54
<i>En declive</i>	26
<i>En crecimiento</i>	20
	(50)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Necesidades de la empresa

Alrededor de la quinta parte subcontrata algunos procesos relacionados con su actividad, siendo fundamentalmente el transporte y los suministros, dato totalmente consistente con la naturaleza de su trabajo.

*Subcontratación actual o inmediata de procesos de
suministro, fabricación o distribución
(% vertical)*

<i>SI</i>	24
<i>NO</i>	76
	(50)
<hr/>	
<i>Transporte/Distribución</i>	42
<i>Fabricación/producción</i>	8
<i>Suministros</i>	17
<i>Servicios</i>	8
<i>Comercial</i>	-
<i>Formación</i>	8
<i>Otros</i>	8
<i>NS/NC</i>	9

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Necesidades de la empresa

De los acuerdos de cooperación con otras empresas, el más significativo es el relacionado con la formación, siguiéndole en orden de importancia los acuerdos comerciales.

Acuerdos de cooperación con otras empresas ***(% vertical con respuesta múltiple)***

<i>SI</i>	42
<i>NO</i>	58
	(50)
<hr/>	
<i>Comercial/Marketing</i>	24
<i>Fabricación</i>	5
<i>Formación</i>	48
<i>Distribución</i>	10
<i>Administración</i>	5
<i>Otros</i>	8

Fuente: Telemarketing, 1995.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Estructura del empleo

En los próximos dos años, un grupo muy importante de empresas de este sector (42%) va a crear puestos de trabajo, teniendo como demanda importante la de comerciales.

Necesitan puestos de trabajo en su empresa *(% vertical y respuesta múltiple)*

<i>SI</i>	42
<i>NO</i>	58
	(50)

Puestos que necesitan

<i>Administrativos</i>	5
<i>Especialistas</i>	10
<i>Comerciales</i>	19
<i>Sin cualificación</i>	19
<i>Otros</i>	28
<i>NS/NC</i>	19

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Estructura del empleo

La mayor garantía de estabilidad en este sector es para los directivos, técnicos, secretarías y mandos medios. En todos los casos la previsión de aumento de plantilla es mayor que su disminución, a excepción del grupo de secretarías, en el que el aumento es igual a su disminución.

*Previsión de aumento de plantilla según tipo de trabajo
(% vertical)*

	<i>Directivos</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Secretarías</i>
<i>Aumentará</i>	14	18	28	14
<i>Se mantendrá</i>	86	76	54	70
<i>Disminuirá</i>	-	6	18	14
<i>NS/NC</i>	-	-	-	2
	(50)	(50)	(50)	(50)
	<i>Personal</i>	<i>Obreros</i>	<i>Obreros</i>	<i>Cuadros</i>
	<i>Auxiliar</i>	<i>Obreros</i>	<i>Especializados</i>	<i>Medios</i>
<i>Aumentará</i>	26	30	26	24
<i>Se mantendrá</i>	54	52	58	70
<i>Disminuirá</i>	20	12	10	6
<i>NS/NC</i>	-	6	6	-
	(50)	(50)	(50)	(50)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.2. SECTOR COMERCIO:

Estructura del empleo

Los requerimientos de personal con una cualificación diferente serán cubiertos recurriendo a la especialización de su personal actual, rara vez a nuevas contrataciones. La demanda mayor es en el área de Informática, cuya explicación se encuentra en las acciones de modernización del sector.

Si tienen necesidad de más recursos humanos en el Sector

(% vertical)

	<i>SI</i>		
	<i>NO</i>	<i>Especialización</i>	<i>Buscarán personal</i>
		<i>personal actual</i>	<i>nuevo ingreso</i>
<i>Idiomas</i>	76	20	4
<i>Informática</i>	50	42	8
<i>Medio Ambiente</i>	94	6	-
<i>Dirección de Empresas</i>	84	14	2
<i>Contabilidad</i>	78	20	2
<i>Conocimientos C.E.</i>	96	4	-
<i>Exportación</i>	98	2	-
<i>Logística</i>	90	6	4
<i>Marketing</i>	76	22	2
<i>Finanzas</i>	88	10	2

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Estructura del empleo

A excepción de otros sectores, la disposición de tiempo para la formación de su personal se centra en los días viernes y sábado por la mañana, siguiéndole como segunda opción en horarios fuera de la jornada laboral.

Tiempo que puede dedicar a su formación el personal del Sector *(% verticales)*

	<i>Personal Superior</i>	<i>Personal Medio</i>	<i>Administrativos</i>
<i>Viernes y sábado mañana</i>	34	32	32
<i>Una tarde por semana</i>	6	12	10
<i>Dos tardes por semana</i>	14	10	12
<i>Un día completo por semana</i>	2	2	2
<i>Fuera horario laboral</i>	20	20	20
<i>Depende del curso</i>	16	16	16
<i>Otros</i>	8	8	8

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Evolución futura del empleo

La percepción del futuro en cuanto a la situación del empleo en el sector no es muy positiva, por cuanto la pérdida de puestos de trabajo es mayor a su aumento. Esta situación además conlleva a una altísima rotación del personal, lo que puede afectar seriamente a la motivación y productividad de los recursos humanos.

Evolución futura del empleo

(% vertical)

	<i>Cuadros</i>			
	<i>Operarios</i>	<i>Medios</i>	<i>Especialistas</i>	<i>Profesionales</i>
<i>Perderá puestos</i>	24	20	24	24
<i>Conservará estables</i>	58	64	52	52
<i>Aumentará</i>	18	16	22	22
<i>No sabe, No contesta</i>	-	-	2	2
	(50)	(50)	(50)	(50)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Necesidades de Formación

Las demandas de apoyo formativo para los puestos relacionados con los procesos productivos son sobre temas de Calidad Total, Mejora Continua, seguidos muy de lejos de requerimientos en Informática, Logística y Compras. Este resultado demuestra que la mejora de la competitividad de las empresas está relacionada directamente con la calidad e innovación y mejora de procesos.

Area de Producción

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Calidad Total</i>	28	20
<i>Mejora Continua</i>	30	22
<i>Robótica</i>	-	-
<i>Electrónica</i>	6	6
<i>Just in time</i>	-	-
<i>Informática</i>	16	14
<i>Compras</i>	14	14
<i>Logística</i>	16	14

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Necesidades de Formación

La preocupación formativa de las personas del área de administración y dirección está relacionada con los aspectos tradicionales de la organización, gestión, logística y finanzas. Existe un casi nulo interés por los temas de Medio Ambiente, lo que quiere decir la falta de sensibilización por esta disciplina.

Area de Administración y Dirección

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Informática</i>	46	32
<i>Idiomas</i>	26	16
<i>Organización</i>	32	24
<i>Gestión y Dirección de Empresas</i>	28	24
<i>Logística</i>	20	18
<i>Medio Ambiente</i>	2	2
<i>Finanzas</i>	18	18

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Necesidades de Formación

El Marketing y las Ventas constituye la preocupación fundamental de las personas relacionadas con los procesos comerciales, aunque también demuestran un interés importante por la Logística y el Comercio Exterior.

Area Comercial

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Marketing</i>	42	32
<i>Ventas</i>	42	30
<i>Logística</i>	18	14
<i>Comercio Exterior</i>	10	6

Fuente: EOI, Telemarketing, 1995.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Perspectivas y tendencias

El Sector del Comercio tiene una gran importancia dentro de la economía de la Comunidad de Madrid, tanto por su gran participación en el PIB como por el volumen de población ocupada (194.965). Más de la mitad de las PYMES madrileñas desarrollan su actividad en este ámbito.

Es un sector en el que, además de las variables que marcan el desarrollo de una actividad económica, está directamente afectado por los drásticos cambios producidos en los hábitos y necesidades de consumo de la población, que se dirigen hacia una mayor exigencia de calidad y especialización en los productos y a un fuerte incremento del consumo de bienes y servicios relacionados con el ocio.

Las variables que afectan a este sector son:

- Tendencia a la diversificación en la oferta empresarial, donde el servicio al cliente se presenta como un elemento diferenciador y estratégico.
- Concentración de las operaciones de distribución en un reducido número de empresas.
- Considerable desarrollo de las grandes superficies.
- Creación de cadenas de pequeñas tiendas especializadas, adquiriendo la imagen de marca un papel especialmente importante de cara a la competencia.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Perspectivas y tendencias

- Incorporación de nuevas tecnologías basadas en la informática y el intercambio electrónico de datos, además de nuevas formas de comercialización. Dentro de éstas últimas destacan el videotext, el telemarketing y la televenta.

Todos estos factores, sistemas y formas de comercialización producen una situación difícil fundamentalmente para el comercio tradicional, por lo que la inversión en una formación adaptada a las características del comercio debe ser el instrumento y objetivo prioritario que permita a este sector seguir siendo el motor de la economía madrileña.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Conclusiones

En este sector, cerca de una quinta parte subcontrata tareas de transporte, distribución y suministros, aspecto totalmente explicable por la naturaleza de su actividad.

Cerca de la mitad de las empresas mantienen acuerdos de cooperación con otras, fundamentalmente para la realización de actividades formativas y comerciales.

Se prevé para los próximos años un aumento en las plantillas. La demanda importante será de comerciales y de personal sin cualificación. Esto último quiere decir que en la gran mayoría de pequeños comercios se realizan contrataciones sin mayores exigencias de formación y experiencia en temas comerciales.

Existe una tendencia generalizada a cubrir los requerimientos de personal a través del reciclaje o especialización de sus propios recursos humanos. Raras veces acuden a la contratación de personal nuevo.

El viernes y sábado por la mañana es el tiempo preferido para el desarrollo de actividades formativas de sus recursos humanos, aunque en menor cuantía también prefieren fuera de la jornada laboral.

La rotación de personal en este sector es muy alta, explicada posiblemente por la falta de profesionalización de las actividades comerciales.

En términos generales la mayor cantidad de personas a formar se encuentra en las ocupaciones relacionadas con la venta directa, toda vez que los profesionales se inician como aprendices o ayudantes, lo que provoca lagunas en el oficio y carencia de conocimientos comerciales de la ocupación.

3.2. SECTOR COMERCIO.

Conclusiones

Los mandos intermedios y encargados de tiendas van a jugar un papel decisivo en la revitalización del comercio; por lo que es necesario que se profesionalicen. Por esta razón las necesidades formativas específicas, por áreas funcionales, para los niveles medios y altos son:

Area de Producción: Calidad Total y Mejora Continua.

Area de Administración y Dirección: Informática, Organización, Gestión y Dirección de Empresas e Idiomas.

Area Comercial: Marketing y Ventas.

Dado que este sector es profundamente dinámico, tanto por los cambios en los hábitos y preferencias de los consumidores como por las nuevas formas comerciales y la incorporación de nuevas tecnologías, la formación debe ser muy flexible para adaptarse continua y rápidamente a los cambios del sistema.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Estructura socioeconómica

Número de oficinas operativas. Sistema Credificio.

	1986	1991	1993	
	C.A.M.	C.A.M.	C.A.M.	ESPAÑA
<i>Total</i>	2.914	3.331	3.694	35.366
<i>Banca Privada</i>	2.072	2.428	2.543	17.836
<i>Comercial</i>	1.822	2.184	---	---
<i>Industrial</i>	250	244	---	---
<i>Cajas Ahorro</i>	717	883	1.119	14.485
<i>Cajas Confed.</i>	545	883	---	14.485
<i>Caja Post.Ahorros</i>	172	---	---	---
<i>Coop. Crédito</i>	117	12	22	3.119
<i>Crédito Oficial</i>	7	7	9	73
<i>Banco España</i>	1	1	1	53

Fuente: Boletín Estadística. Banco de España.

En este área del Sector Financiero podemos resaltar, a la vista de este cuadro, el fuerte crecimiento en número de oficinas experimentado por las Cajas de Ahorro, un incremento del 56% en el 93, frente a las existentes en 1986, a pesar de la desaparición de las 172 oficinas de la Caja Postal al integrarse en el Grupo Argenta-ria. A pesar de ello, el Sector Bancario tiene una mayor presencia en la C.A.M. que las Cajas ante el total nacional.

Las Cooperativas de Crédito sufrieron un fuerte descalabro a finales de los 80, siendo irrelevante su presencia en la C.A.M.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Estructura socioeconómica

1991	
<i>Coste personal</i>	446.022
<i>Empleo asalariado</i>	95.121
<i>Coste por asalariado</i>	4.689
<i>Coste personal s/VAB</i>	48,6
<i>Valor total</i>	1.217.102
<i>V.A.Bruto</i>	918.425

Fuente: B.B.V. Renta Nacional 1991.

Producto interior bruto al coste de los factores.

	<i>Valor Producción</i>	<i>V.A.B.</i>	<i>% V.A.B. sobre Producción</i>
<i>Instit. Financieras</i>	3.573.130	3.016.140	84,41
<i>Cías. Seguros</i>	572.960	214.240	37,39
<i>Aux. Financ. Bolsa</i>	351.043	258.976	73,77
<i>Total</i>	4.497.133	3.489.356	77,59

Fuente: B.B.V. Renta Nacional 1991.

Las instituciones financieras (Bancos y Cajas) acaparan el 79,5% de la producción del sector, así como el V.A.B. aportado que alcanza el 86,4%.

El coste de personal del sector representa el 12,6% del total del Sector Servicios en la C.A.M., mientras que el empleo asalariado supone el 8,3% del sector.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Estructura socioeconómica

Créditos y depósitos. Ejercicio 1993. Miles de Millones de Pesetas.

<i>Comunidad Autónoma de Madrid</i>					<i>España</i>	
	<i>Depósitos</i>	<i>%⁽¹⁾</i>	<i>Créditos</i>	<i>%⁽¹⁾</i>	<i>Depósitos</i>	<i>Créditos</i>
<i>B. Privada</i>	7.368,2	29,8	7.891,4	35,2	24.746	22.435,5
<i>C. Ahorro</i>	3.058,6	12,6	2.715,1	17,4	24.204,3	15.644,0
<i>B. Pública</i>	285,8	19,5	637,1	42,0	1.468,0	1.520,0
<i>Total</i>	10.712,6	21,2	11.243,6	28,4	50.418,3	39.599,5

⁽¹⁾ Porcentaje relativo al total nacional.

Fuente: Boletín Estadístico del Banco de España.

La situación financiera de la C.A.M. presenta una estructura muy diferente al resto del país. La demanda de crédito representa el 28,6% del total nacional, mientras que los depósitos en cerca de quinientos mil millones de pesetas. Es pues la C.A.M. una comunidad donde la inversión y el gasto están por encima del nivel de ahorro.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Estructura empresarial

	<i>Banca</i>	<i>Seguros</i>
<i>Nº de establecimientos</i>	3.536	158
<i>Tamaño empresa</i>		
<i>De 1 a 5 empleos</i>	1.404	78
<i>De 6 a 9 empleos</i>	947	18
<i>De 10 a 19 empleos</i>	659	23
<i>De 20 a 49 empleos</i>	282	23
<i>De 50 a 99 empleos</i>	109	3
<i>De 100 a 200 empleos</i>	82	7
<i>Más de 200 empleos</i>	53	6

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Estructura empresarial

La percepción de las empresas encuestadas en relación a su actividad en la Comunidad de Madrid es altamente positiva, pues más de la mitad piensa que están en una etapa de crecimiento constante y sostenido.

Tendencia de las empresas del sector

<i>Percepción</i>	<i>%</i>
<i>Estable</i>	34
<i>En declive</i>	13
<i>En crecimiento</i>	53
	(56)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Necesidades de la empresa

La subcontratación de procesos de suministro, fabricación o distribución no es una característica de este sector, es más las pocas empresas que la tienen se relacionan con procesos dispersos y variados.

*Subcontratación actual o inmediata de procesos de
suministro, fabricación o distribución
(% vertical)*

<i>SI</i>	23
<i>NO</i>	77
	(56)

<i>De todo</i>	8
<i>Otros</i>	23
<i>NS/NC</i>	61

Fuente: EOI. Telemarketing. 1995.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Necesidades de la empresa

El principal acuerdo que mantienen con otras empresas se relaciona fundamentalmente con las tareas de formación y desarrollo de los recursos humanos.

Acuerdos de cooperación con otras empresas

(% vertical con respuesta múltiple)

<i>SI</i>	54
<i>NO</i>	46
	(56)
<hr/>	
<i>Comercial/Marketing</i>	7
<i>Informática</i>	13
<i>Formación</i>	33
<i>Seguros</i>	10
<i>Otros</i>	20
<i>NS/NC</i>	7

Fuente: Telemarketing, 1995.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Estructura del empleo

Las empresas de este sector en los próximos dos años demandarán de personas que se dediquen a actividades comerciales. Solo en menor cuantía requerirán de Cuadros Medios y Administrativos. Es uno de los pocos sectores que requieren también de Directivos.

Necesitan puestos de trabajo en su empresa

(% vertical y respuesta múltiple)

<i>SI</i>	38
<i>NO</i>	62
	(56)

Puestos que necesitan

<i>Directivos</i>	10
<i>Administrativos</i>	14
<i>Operarios</i>	5
<i>Especialistas</i>	10
<i>Comerciales</i>	24
<i>Cuadros medios</i>	14
<i>Otros</i>	5
<i>NS/NC</i>	18

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Estructura del empleo

Los directivos, técnicos, obreros especializados y cuadros medios experimentarán un aumento en la plantilla, caso que no sucede con los grupos ocupacionales de administrativos, secretarias y personal auxiliar, que serán reducidos en el corto plazo.

Previsión de aumento de plantilla según tipo de trabajo

(% vertical)

	<i>Directivos</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Secretarias</i>
<i>Aumentará</i>	18	38	27	20
<i>Se mantendrá</i>	70	52	45	55
<i>Disminuirá</i>	12	10	28	25
<i>NS/NC</i>	-	-	-	-
	(56)	(56)	(56)	(56)
	<i>Personal</i>	<i>Obreros</i>	<i>Obreros</i>	<i>Cuadros</i>
	<i>Auxiliar</i>	<i>Obreros</i>	<i>Especializados</i>	<i>Medios</i>
<i>Aumentará</i>	25	34	38	41
<i>Se mantendrá</i>	46	34	30	43
<i>Disminuirá</i>	29	13	13	16
<i>NS/NC</i>	-	19	19	-
	(56)	(56)	(56)	(56)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Estructura del empleo

Los requerimientos de recursos con una cualificación adicional, este sector lo cubrirá acudiendo a la especialización de su personal actual. Sin embargo también contempla, a diferencia de otros sectores, la incorporación de personal nuevo. Las mayores necesidades se relacionan con los Idiomas, la Informática y la Contabilidad.

Si tienen necesidad de más recursos humanos en el Sector

(% vertical)

	NO	SI	
		<u>Especialización personal actual</u>	<u>Buscarán personal nuevo ingreso</u>
<i>Idiomas</i>	41	54	5
<i>Informática</i>	34	59	7
<i>Medio Ambiente</i>	82	14	4
<i>Dirección de Empresas</i>	57	39	4
<i>Contabilidad</i>	50	43	7
<i>Conocimientos C.E.</i>	84	16	-
<i>Exportación</i>	86	13	1
<i>Logística</i>	73	21	6
<i>Marketing</i>	52	39	9
<i>Finanzas</i>	64	32	4

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Estructura del empleo

Los horarios fuera de la jornada laboral son los preferidos por este sector para dedicarse a las tareas de formación de sus recursos humanos.

Tiempo que puede dedicar a su formación el personal del Sector

(% verticales)

	<i>Personal Superior</i>	<i>Personal Medio</i>	<i>Administrativos</i>
<i>Viernes y sábado mañana</i>	11	9	11
<i>Una tarde por semana</i>	11	7	7
<i>Dos tardes por semana</i>	13	18	18
<i>Un día completo por semana</i>	4	2	2
<i>Fuera horario laboral</i>	40	45	46
<i>Depende del curso</i>	7	5	5
<i>Otros</i>	7	7	5
<i>NS/NC</i>	8	7	6

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Necesidades de Formación

El nivel de requerimientos de apoyo formativo en los procesos de fabricación o producción es casi nulo, debido posiblemente a la naturaleza de su actividad, toda vez que estos procesos se identifican más con procesos industriales.

Area de Producción

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Calidad Total</i>	2	4
<i>Mejora Continua</i>	2	4
<i>Robótica</i>	-	-
<i>Electrónica</i>	-	-
<i>Just in time</i>	-	-
<i>Informática</i>	4	-
<i>Compras</i>	-	-
<i>Logística</i>	4	-

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Necesidades de Formación

En el Área de Administración y Dirección sí se requiere de tareas formativas en todos los temas relacionados con la naturaleza de sus funciones y responsabilidades. El Medio Ambiente sigue siendo un tema de poca significación o importancia.

Area de Administración y Dirección

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Informática</i>	43	40
<i>Idiomas</i>	38	40
<i>Organización</i>	27	20
<i>Gestión y Dirección de Empresas</i>	32	32
<i>Logística</i>	23	9
<i>Medio Ambiente</i>	4	2
<i>Finanzas</i>	23	21

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Necesidades de Formación

Los temas centrales para la formación de las personas relacionadas con los procesos comerciales son el Marketing y las Ventas, aunque también hay interés por la Logística y el Comercio Exterior, sobre todo en los niveles medios de la estructura de este área.

Area Comercial

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Marketing</i>	46	39
<i>Ventas</i>	41	36
<i>Logística</i>	29	14
<i>Comercio Exterior</i>	13	5

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Perspectivas y tendencias

El sistema financiero ha tenido profundas modificaciones, entre las que cabe destacar la liberalización-desregulación que ha supuesto la menor presión legislativa y el consiguiente desarrollo del mercado liderado por sus propias fuerzas; la internacionalización, que contribuye a integrar los sistemas financieros de los diferentes países en un espacio (financiero) cada vez más unificado y la aceleración del cambio tecnológico. Todo ello hace esperar que en el futuro se de un incremento en la aportación del subsector al PIB de la comunidad madrileña (al igual que el de Seguros) y una mayor facturación por servicios.

Según los expertos, se espera un aumento de las inversiones en el área de las entidades aseguradoras, destinadas especialmente a la mecanización y el desarrollo de redes de comunicación.

La intensificación de la competencia en el sector, concretamente entre entidades financieras, conllevará a una potenciación de las áreas comerciales y el lanzamiento de nuevos productos y servicios. Esto conducirá a establecer un nuevo concepto de gestión, basado en la calidad cuyo objetivo principal será la captación de mercados.

Se prevé en el corto plazo un cambio de dimensiones de las empresas, fundamentalmente de seguros, sin excluir las bancarias, por las estrategias orientadas a las fusiones y adquisiciones.

En el ámbito de las nuevas tecnologías y para mantener o hacer más competitivo al sector, se presentan grandes perspectivas de desarrollo de las aplicaciones informáticas dedicadas al apoyo de la comercialización, tanto del sector bancario como el de seguros.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Perspectivas y tendencias

También se espera un aumento de los servicios disponibles en los cajeros automáticos que permiten el acceso a información bursátil, fiscal, sobre préstamos, operaciones de seguros, etc.

Esta situación crea la necesidad de un alto grado de especialización, implica la desaparición de categorías de baja cualificación y adquieren relevancia los perfiles relacionados con directivos y mandos con una buena formación comercial.

En este mismo contexto y como consecuencia de la informatización para la gestión y administración, se hace necesaria la formación en tales campos así como el reciclaje de, entre otros, el personal administrativo que modificará su situación por esta razón.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Conclusiones

La mayor parte de las empresas entrevistadas de este sector tienen una visión muy positiva de su situación actual y futura dentro de la economía de la Comunidad, pues perciben que están en una etapa de crecimiento sostenido.

La mayoría mantienen acuerdos de cooperación con otras empresas y éstos se relacionan principalmente con tareas de formación y perfeccionamiento de los recursos humanos. También existe utilización conjunta de sistemas informáticos derivados de la forma de desarrollar sus actividades.

Se prevé que en los próximos años se incrementarán plantilla en tareas relacionadas con las actividades comerciales, aunque también habrá necesidad de cuadros medios. En todo caso los requerimientos de personal con otras cualificaciones serán cubiertas mediante la especialización del personal actual, aunque en pocos casos también se recurrirá a la contratación de personal nuevo.

Las preferencias horarias para la formación de su personal son en tiempos fuera de la jornada laboral.

En este sector, por la naturaleza de sus actividades, no existe preocupación por la formación en temas relacionados con el área de producción o fabricación. Una necesidad generalizada de apoyo formativo es la de Informática a nivel de usuario y los idiomas.

3.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS.

Conclusiones

En el Area de Administración y Dirección, los requerimientos de formación, además de los mencionados , son sobre Gestión y Dirección de Empresas, Organización, Finanzas y Logística.

En el Area Comercial las necesidades son sobre Marketing y Ventas, aunque la Logística y el Comercio Exterior tienen un interés relativo.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Estructura socioeconómica

Magnitudes económicas. 1991.

	<i>Producción</i>		<i>V.A.B.</i>		<i>Nº Empleos</i>	
	<i>Mill. Pts.</i>	<i>%</i>	<i>Mill. Pts.</i>	<i>%</i>	<i>Miles personas</i>	<i>%</i>
<i>S. Transporte</i>	1.184.484	12,3	691.028	10,3	137,5	10,1
<i>S. Servicios</i>	9.585.209	100	6.718.380	100	1.355,5	100

Fuente: B.B.V. Renta Nacional 1991.

La actividad de este sector tiene una fuerte dependencia con relación a la situación económica del país y su entorno.

Es un sector que está sufriendo una fuerte transformación, especialmente el de transporte de mercancías, ampliando sus prestaciones a las empresas basado en las nuevas técnicas de distribución. En este sector, la figura de Operadores Logísticos está marcando fuertemente el futuro del transporte de mercancías, especialmente por carretera. La adecuación y reciclaje de las plantillas hacia esta actividad representará un elemento diferenciador en un sector tan competitivo.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Estructura socioeconómica

Evolución del transporte de mercancías por carretera por tipo de servicio. Millones Tm x Km.

	<i>Total</i>		<i>Por cuenta propia</i>		<i>Por cuenta ajena</i>	
	<i>Expedidos</i>	<i>Recibidos</i>	<i>Expedidos</i>	<i>Recibidos</i>	<i>Expedidos</i>	<i>Recibidos</i>
1993						
<i>I Trim.</i>	1.206.228	1.856.513	147.743	161.479	1.038.485	1.695.034
<i>II Trim.</i>	1.394.695	1.917.081	269.420	291.817	1.125.275	1.625.264
<i>III Trim.</i>	1.155.078	1.699.238	190.600	176.220	964.477	1.523.018
<i>IV Trim.</i>	1.394.985	1.825.021	215.865	241.920	1.179.120	1.583.101
1994						
<i>I Trim.</i>	1.398.227	1.888.596	202.812	278.608	1.195.415	1.609.988
<i>II Trim.</i>	1.353.771	2.081.420	176.103	245.487	1.177.662	1.835.934
<i>III Trim.</i>	1.011.147	1.411.194	103.076	178.291	848.071	1.232.903
<i>IV Trim.</i>	1.600.897	2.133.186	204.812	287.320	1.396.085	1.845.866

Fuente: Boletín Coyuntura II Trimestre 1995. Consejería de Economía C.A.M.

La lectura de este cuadro es clara. Por una parte, la C.A.M. recibe un 40% más de mercancía de la que expide, es decir, es una Comunidad con un fuerte consumo e insuficiente en su autoabastecimiento. Por otra parte, el movimiento por cuenta ajena es un 400% superior al transporte por cuenta propia con tendencia a aumentar esta distancia.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Estructura empresarial

Transporte de mercancías por carretera. Tamaño y número de establecimientos.

Número de empleados: 47.952

	Número de empleos						
	Total	0-5	6-9	10-19	20-49	50-99	≥ 100
<i>Nº establecimientos</i>	4.064	2.399	594	482	349	148	92
<i>% S/Total</i>	100	59	14,6	11,9	8,6	3,6	2,3

Fuente: INE. Censo establecimientos 1990.

Sector en el que predominan las PYMES, ya que el 94,1% de los establecimientos tienen un empleo medio inferior a 50 personas, aunque más del 59% del empleo se concentra en el 5,9% de los establecimientos con 50 ó más personas ocupadas.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Estructura empresarial

Tráfico aéreo. Evolución media anual.

<i>Año</i>	<i>Miles Pasajeros</i>			<i>Tm de Mercancías</i>		
	<i>Total</i>	<i>Interior</i>	<i>Internac.</i>	<i>Total</i>	<i>Interior</i>	<i>Internac.</i>
<i>1990</i>	1.357,8	736,8	621,0	19.106,3	4.979,4	14.226,9
<i>1991</i>	1.317,2	723,9	593,3	16.065,5	4.467,4	11.598,1
<i>1992</i>	1.507,9	798,3	709,6	16.264,8	4.599,6	11.665,2
<i>1993</i>	1.446,8	726	720,8	16.184,5	4.970,4	11.214,1
<i>1994</i>	1.510,7	766,3	744,4	17.460,0	5.090,9	12.369,1
<i>1995(Feb)</i>	1.305,4	598,9	706,5	17.748,1	4.849,8	12.898,3

Fuente: Boletín de Coyuntura II Trimestre 1995. Consejería de Industria. C.A.M.

El tráfico aéreo en Bajaras (único aeropuerto comercial de la C.A.M.) experimentó una subida importante en 1992, 14,4% respecto al 91, siendo razón de este aumento los acontecimientos de ese año a nivel nacional -Expo Sevilla, Olimpiada Barcelona, Capitalidad Europea Madrid-, ya que el 93 presenta un ligero descenso de 61.100 pasajeros, que vuelve a recuperar en 1994.

En mercancías, del 90 al 94 pierde 1.358,2 Tm (7,1%), de las que 1.228,6 corresponden al transporte internacional.

3.3. SECTOR TRANSPORTE.

Estructura empresarial

La tendencia de las empresas de este sector es positiva. Un alto porcentaje estima que la situación es estable y alrededor de un tercio dice estar en una etapa de crecimiento.

Tendencia de las empresas del sector

<i>Percepción</i>	<i>%</i>
<i>Estable</i>	43
<i>En declive</i>	21
<i>En crecimiento</i>	34
<i>NS/NC</i>	2
	(47)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Necesidades de la empresa

La subcontratación de procesos de suministro y fabricación es baja, y se relaciona fundamentalmente con el mantenimiento y la distribución.

*Subcontratación actual o inmediata de procesos de
suministro, fabricación o distribución
(% vertical)*

<i>SI</i>	28
<i>NO</i>	72
	(47)
<hr/>	
<i>Transporte/Distribución</i>	23
<i>Fabricación/producción</i>	15
<i>Suministros</i>	8
<i>Limpieza y mantenimiento</i>	30
<i>Otros</i>	24

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Necesidades de la empresa

La gran mayoría mantiene acuerdos de cooperación con otras empresas, fundamentalmente relacionados con la distribución y la formación.

Acuerdos de cooperación con otras empresas

(% vertical con respuesta múltiple)

<i>SI</i>	62
<i>NO</i>	38
	(47)
<hr/>	
<i>Comercial/Marketing</i>	7
<i>Fabricación</i>	10
<i>Formación</i>	21
<i>Distribución</i>	35
<i>Informática</i>	7
<i>Otros</i>	14
<i>NS/NC</i>	6

Fuente: Telemarketing, 1995.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Estructura del empleo

Casi un tercio cree que en los próximos dos años crearán puestos de trabajo que requerirán de administrativos y operarios, y en menor cuantía de especialistas y comerciales.

Necesitan puestos de trabajo en su empresa (% vertical y respuesta múltiple)

<i>SI</i>	32
<i>NO</i>	68
	(47)

Puestos que necesitan

<i>Administrativos</i>	27
<i>Técnicos</i>	-
<i>Operarios</i>	27
<i>Especialistas</i>	13
<i>Comerciales</i>	13
<i>Cuadros medios</i>	7
<i>Otros</i>	13

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Estructura del empleo

En todos los grupos ocupacionales analizados se prevé un aumento de plantilla superior a su disminución, salvo en el caso de las secretarías, en donde se espera una sensible disminución.

*Previsión de aumento de plantilla según tipo de trabajo
(% vertical)*

	<i>Directivos</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Secretarías</i>
<i>Aumentará</i>	6	34	26	13
<i>Se mantendrá</i>	81	53	51	62
<i>Disminuirá</i>	13	9	21	23
<i>NS/NC</i>	-	4	2	2
	(47)	(47)	(47)	(47)
	<i>Personal Auxiliar</i>	<i>Obreros</i>	<i>Obreros Especializados</i>	<i>Cuadros Medios</i>
<i>Aumentará</i>	21	21	17	17
<i>Se mantendrá</i>	60	60	68	75
<i>Disminuirá</i>	17	15	11	8
<i>NS/NC</i>	2	4	4	-
	(47)	(47)	(47)	(47)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Estructura del empleo

Los requerimientos de personal con otros conocimientos se cubrirán recurriendo a la especialización de su personal actual, y en muy pocos casos se prevé la incorporación de personal nuevo.

Si tienen necesidad de más recursos humanos en el Sector

(% vertical)

	<i>NO</i>	<i>SI</i>	
		<i>Especialización personal actual</i>	<i>Buscarán personal nuevo ingreso</i>
<i>Idiomas</i>	43	49	8
<i>Informática</i>	40	55	5
<i>Medio Ambiente</i>	70	28	2
<i>Dirección de Empresas</i>	66	32	2
<i>Contabilidad</i>	68	28	4
<i>Conocimientos C.E.</i>	72	26	2
<i>Exportación</i>	70	28	2
<i>Logística</i>	83	17	-
<i>Marketing</i>	60	36	4
<i>Finanzas</i>	70	30	-

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Estructura del empleo

Los horarios preferidos para las tareas de formación son fuera de las jornadas de trabajo, y como máximo se optaría por una tarde por semana.

Tiempo que puede dedicar a su formación el personal del Sector

(% verticales)

	<i>Personal Superior</i>	<i>Personal Medio</i>	<i>Administrativos</i>
<i>Viernes y sábado mañana</i>	6	9	6
<i>Una tarde por semana</i>	15	17	19
<i>Dos tardes por semana</i>	9	9	9
<i>Un día completo por semana</i>	2	2	2
<i>Fuera horario laboral</i>	53	49	49
<i>Otros</i>	15	14	15

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Necesidades de Formación

Los requerimientos de apoyo formativo en el área de producción son muy dispersos, tanto para el nivel medio como para el alto. Sin embargo existe algún interés por la Mejora Continua y la Informática. La explicación de estos resultados puede encontrarse en la naturaleza de su actividad.

Area de Producción

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Calidad Total</i>	9	6
<i>Mejora Continua</i>	13	6
<i>Robótica</i>	-	-
<i>Electrónica</i>	2	2
<i>Just in time</i>	4	4
<i>Informática</i>	11	6
<i>Compras</i>	4	4
<i>Logística</i>	2	2

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Necesidades de Formación

En el Área de Administración y Dirección existe un claro interés por la Informática, Idiomas, Organización y Finanzas. Si bien es cierto que en otros sectores analizados no se encontró sensibilidad hacia los temas de Medio Ambiente, en este caso sí existe alguna preocupación.

Area de Administración y Dirección

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Informática</i>	51	47
<i>Idiomas</i>	49	38
<i>Organización</i>	36	28
<i>Gestión y Dirección de Empresas</i>	21	23
<i>Logística</i>	9	9
<i>Medio Ambiente</i>	11	11
<i>Finanzas</i>	21	21

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Necesidades de Formación

En los procesos comerciales el mayor interés de apoyo formativo se relaciona con el Marketing y las Ventas, aunque también buscan capacitarse en temas relacionados con el Comercio Exterior.

Area Comercial

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel</i>	<i>Nivel</i>
	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
<i>Marketing</i>	38	32
<i>Ventas</i>	32	28
<i>Logística</i>	9	9
<i>Comercio Exterior</i>	13	11

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Perspectivas y tendencias

A nivel económico se prevé un moderado incremento del sector, tanto en la economía nacional como en la madrileña. Las mejores expectativas se presentan en el transporte aéreo de pasajeros y transporte por carretera, con incremento de los niveles de volumen de inversión. Por el contrario, las inversiones negativas se centran en el transporte por ferrocarril, con caída de los niveles de empleo, sobre todo en mercancías.

Desde el punto de vista empresarial, se espera un proceso de concentración por fusión de pequeñas empresas, especialmente en el transporte aéreo y en el de mercancías por carretera, para ofrecer servicios integrados de transporte, almacenamiento y distribución. También se prevé un aumento del número de transportistas autónomos.

La entrada en vigor de la normativa comunitaria ha conducido a esta nueva configuración del sector, debido principalmente a la liberalización de los precios de los vuelos comerciales y a la libre circulación de mercancías.

Los intercambios comerciales de mercancías y viajeros han llevado a dotar a los centros de almacenamiento y distribución de una estructura adecuada que favorecerá las inversiones en el sector.

Para lograr eficacia en sus actividades y dentro de esta perspectiva, se están incorporando al sector nuevas tecnologías, relacionadas principalmente con la gestión y acceso a la información, con el intercambio electrónico de datos, el desarrollo de las telecomunicaciones, especialmente vía satélite, y con los sistemas de seguridad.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Perspectivas y tendencias

Esta incorporación está generando necesidades de formación, sobre todo a nivel de conductores, para el transporte y traslado de mercancías. También, según los expertos, han aparecido en el sector terrestre nuevas profesiones relacionadas con las tareas de tráfico y estación, dotadas de conocimientos sobre el control, seguridad y organización del servicio.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Conclusiones

En la C.A.M. este sector tiene una importante contribución a su economía, sobre todo en lo que se refiere al transporte aéreo y transporte por carretera.

La visión de futuro de las empresas entrevistadas es muy positiva, por cuanto un altísimo porcentaje habla de una situación de estabilidad y crecimiento.

Este sector mantiene subcontrataciones de los procesos de mantenimiento y limpieza; pero a la vez trabaja para otras empresas en las tareas de transporte y distribución.

Mantiene acuerdos de cooperación con otras empresas en actividades relacionadas a la distribución y en las orientadas a la formación y desarrollo de sus recursos humanos.

Se prevé para los próximos años un moderado aumento de plantilla a través de demandas de personal técnico y administrativo. En todo caso, las demandas de recursos humanos con otras cualificaciones serán cubiertas fundamentalmente mediante el reciclaje y especialización de su propio personal. Muy pocas veces acudirán a la contratación de nuevos trabajadores o empleados.

Las necesidades específicas de formación, por áreas funcionales y para los niveles medio y alto de la estructura de la organización, son:

Area de Producción: Informática, Mejora Continua y Calidad Total.

3.4. SECTOR TRANSPORTE.

Conclusiones

Area de Administración y Dirección: Informática, Idiomas, Organización, Gestión y Dirección de Empresas, y Finanzas.

Area Comercial: Marketing y Ventas.

Las preferencias horarias para el desarrollo de las actividades de formación de sus recursos humanos son, en general, fuera de las jornadas laborales.

A nivel general, los requerimientos de apoyo formativo con mayor demanda se relacionan con la Informática a nivel usuario y los Idiomas.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Estructura empresarial

Evolución personas ocupadas y valor de trabajos realizados.

	1987	1988	1989	España - 1989
<i>Nº de empresas</i>	2.394	3.028	2.135	38.932
<i>Nº de personas ocupadas</i>	62.389	70.409	75.292	416.301
<i>Valor trabajos realizados⁽¹⁾</i>	460.453,1	610.471	606.977	3.288.584

(1) Millones de Pesetas.

Fuente: Estructura de la Construcción. D.G. de Programación y Coordinación Económica (M.O.P.T.M.A.). 1994.

Sector que en la C.A.M. sufre una continua modificación estructural. En 1988 el nº de personas ocupadas por empresa era de 23, pasando al 89 a alcanzar una media de 35 personas.

Este redimensionamiento de las empresas significa que, mientras el nº de empresas en la C.A.M. frente al total nacional representaba el 5,5%, el nº de personas ocupadas, como el valor de los trabajos, alcanza el 18 y 18,4%, respectivamente.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Estructura empresarial

Este sector, que recoge alrededor del 9% de la población activa madrileña, percibe signos de estabilidad y crecimiento muy significativos. Esta situación tiene como punto de partida, según datos oficiales a partir del primer semestre de 1994 reflejados por el volumen de licitación oficial de obras, el número de vivienda libre construida y el consumo del cemento.

Tendencia de las empresas del sector

<i>Percepción</i>	<i>%</i>
<i>Estable</i>	57
<i>En declive</i>	13
<i>En crecimiento</i>	30
	(47)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Estructura empresarial

Estructura sectorial y su evolución en función del empleo y del PIB.

	<i>Area</i>	<i>1975</i>	<i>1985</i>	<i>1989</i>	<i>1991</i>
<i>Empleo</i>	<i>España</i>	9,6	7,2	8,9	10,1
	<i>C.A.M.</i>	12,5	6,5	7,6	9,0
<i>PIB</i>	<i>España</i>	7,3	5,6	8,0	8,8
	<i>C.A.M.</i>	6,9	4,2	6,0	6,8

Fuente: Fundación Fondo para la Investigación Económica y Social.

Este sector, tanto a nivel de empleo como en su Producto Interior Bruto, tiene menos peso en la economía de la C.A.M. que a nivel nacional tiene la Construcción en el contexto económico-social del país.

A pesar de ello, la Construcción se ha mantenido con pocas variaciones en su posicionamiento sectorial, como los experimentados en el Sector Industrial (fuerte descenso) o el Sector Servicios, en permanente crecimiento.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Necesidades de la empresa

Más de la mitad de las empresas subcontratan fundamentalmente procesos de fabricación o producción y suministros.

***Subcontratación actual o inmediata de procesos de
suministro, fabricación o distribución
(% vertical)***

<i>SI</i>	51
<i>NO</i>	49
	(47)
<i>Transporte/Distribución</i>	8
<i>Fabricación/producción</i>	30
<i>Suministros</i>	17
<i>Servicios</i>	-
<i>Comercial</i>	-
<i>Otros</i>	38

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Necesidades de la empresa

Evolución del V.A.B. a precios constantes del sector. Millones de Pesetas.

	1989	1990	1991
V.A.B.	448.061	506.399	536.783
% s/total España	12,17	12,64	12,82

El Sector Construcción, tanto a nivel C.A.M. como nacional, experimentó un fuerte crecimiento a partir de 1988. La Construcción es uno de los principales motores de la economía regional, con fuerte presencia a nivel nacional.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Necesidades de la empresa

Más de la mitad de las empresas encuestadas mantienen acuerdos de cooperación con otras empresas, sobre todo en procesos de fabricación, seguido de las actividades formativas. Es uno de los pocos sectores que muestra una mínima preocupación con otras empresas en investigación y desarrollo.

Acuerdos de cooperación con otras empresas

(% vertical con respuesta múltiple)

<i>SI</i>	55
<i>NO</i>	45
	(47)
<hr/>	
<i>Comercial/Marketing</i>	19
<i>Fabricación</i>	23
<i>Formación</i>	19
<i>Distribución</i>	4
<i>Investigación y Desarrollo</i>	4
<i>Otros</i>	24
<i>NS/NC</i>	7

Fuente: Telemarketing, 1995.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Necesidades de la empresa

Licitación oficial por organismos. Media Anual. Millones de Pesetas.

Año	Administración Central			C.A.M.	Administración Local	
	Total	MOPT	Resto		Total	Ayto Madrid
1990	6.844,7	4.173,8	2.671,1	4.881,1	4.019,1	2.986,7
1991	7.213,6	4.162,1	3.051,5	3.350,3	1.830,7	1.051,0
1992	4.282,5	1.859,9	2.422,6	1.748,9	1.127,9	513,5
1993	5.415,3	2.080,3	3.335,1	4.598,5	2.232,7	677,3
1994	6.750,8	3.712,0	3.039,7	3.082,5	3.608,8	399,3

Fuente: Boletín de Coyuntura II Trimestre 1995. Consejería de Economía C.A.M.

Cuadro muy representativo de la influencia, así como de la variabilidad, del sector público en la actividad del sector. Las licitaciones oficiales fueron sufriendo una fuerte reducción a lo largo del quinquenio, llegando a reducirse hasta el 50% en el ejercicio 1992, para recuperar la cifra de licitación en un 85% con relación al 90.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Estructura del empleo

Encuesta coyuntural de la Industria de Construcción.

Año	Trabajos realizados por las Empresas				Nueva contrat. (mill. pts.)	Pers. ocupado (miles)	Horas trabajadas por los asalariados
	Total	Edific.	Viv. famll.	Ing. civil			
1991	170.403	93.188	48.812	77.215	134.858	89	31.849
1992	157.000	90.071	48.747	66.929	142.634	84	28.222
1993	141.710	79.297	39.397	62.413	135.728	77	25.007
1994	150.129	80.216	41.356	69.913	149.809	82	24.376

Fuente: Boletín de Coyuntura II Trimestre 1995. Consejería de Economía C.A.M.

Se detecta un descenso en todos los parámetros contemplados en este cuadro, en el período analizado (1991-1994). El descenso importante se manifiesta en los ejercicios 92-93, iniciando una cierta recuperación en el 94, sin llegar a las cifras de 1991.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Estructura del empleo

Más de la mitad de estas empresas va a necesitar crear puestos de trabajo en los próximos dos años. La demanda fundamental será de operarios y cuadros medios, seguido por administrativos.

Necesitan puestos de trabajo en su empresa

(% vertical y respuesta múltiple)

<i>SI</i>	55
<i>NO</i>	45
	(47)

Puestos que necesitan

<i>Administrativos</i>	15
<i>Técnicos</i>	12
<i>Operarios</i>	20
<i>Especialistas</i>	8
<i>Comerciales</i>	12
<i>Cuadros medios</i>	23
<i>Otros</i>	10

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Estructura del empleo

En todas las categorías ocupacionales consultadas se prevé un aumento significativo de su plantilla, a excepción del de secretarías, que es mínimo. También se estima una muy alta rotación del personal, en todos los casos menos en el de los niveles directivos.

*Previsión de aumento de plantilla según tipo de trabajo
(% vertical)*

	<i>Directivos</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Secretarías</i>
<i>Aumentará</i>	15	49	32	26
<i>Se mantendrá</i>	75	38	43	49
<i>Disminuirá</i>	10	13	25	25
<i>NS/NC</i>	-	-	-	-
	(47)	(47)	(47)	(47)

	<i>Personal</i>	<i>Obreros</i>	<i>Cuadros</i>
	<i>Auxiliar</i>	<i>Obreros</i>	<i>Especializados</i>
<i>Aumentará</i>	36	45	47
<i>Se mantendrá</i>	43	40	40
<i>Disminuirá</i>	19	13	11
<i>NS/NC</i>	2	2	2
	(47)	(47)	(47)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Estructura del empleo

Los requerimientos de recursos humanos con algún conocimiento o cualificación especial, serán en la mayor parte de los casos cubiertos recurriendo a la especialización de su personal actual, aunque no se desestima la posibilidad de alguna que otra contratación de personal nuevo.

Si tienen necesidad de más recursos humanos en el Sector

(% vertical)

	NO	SI	
		Especialización personal actual	Buscarán personal nuevo ingreso
<i>Idiomas</i>	75	21	4
<i>Informática</i>	41	52	7
<i>Medio Ambiente</i>	77	19	4
<i>Dirección de Empresas</i>	66	28	6
<i>Contabilidad</i>	83	11	6
<i>Conocimientos C.E.</i>	83	13	4
<i>Exportación</i>	92	5	3
<i>Logística</i>	85	11	6
<i>Marketing</i>	73	22	5
<i>Finanzas</i>	90	7	3

Fuente: EOI, Telemarketing, 1995.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Estructura del empleo

Para la formación de sus recursos humanos, las preferencias horarias no son muy marcadas por una opción en concreto, pudiendo ser ésta fuera del horario laboral o viernes y sábado por la mañana o una tarde por semana. Lo que no se dedicaría es un día completo por semana.

Tiempo que puede dedicar a su formación el personal del Sector *(% verticales)*

	<i>Personal Superior</i>	<i>Personal Medio</i>	<i>Administrativos</i>
<i>Viernes y sábado mañana</i>	28	15	17
<i>Una tarde por semana</i>	15	19	23
<i>Dos tardes por semana</i>	9	11	9
<i>Un día completo por semana</i>	2	2	2
<i>Fuera horario laboral</i>	30	30	26
<i>Otros</i>	16	13	23

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Evolución futura del empleo

Coherente con los datos de previsión de aumento de plantilla, la evolución futura del empleo es muy positiva, pues en todos los casos su crecimiento es significativamente mayor que la pérdida de puestos de trabajo.

Evolución futura del empleo *(% vertical)*

	<i>Cuadros</i>			
	<i>Operarios</i>	<i>Medios</i>	<i>Especialistas</i>	<i>Profesionales</i>
<i>Perderá puestos</i>	11	13	19	17
<i>Conservará estables</i>	40	55	36	43
<i>Aumentará</i>	49	32	43	38
<i>No sabe, No contesta</i>	-	-	2	2
	(47)	(47)	(47)	(47)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Necesidades de Formación

La necesidad de apoyo formativo en los procesos de producción se relaciona sobre todo con la Calidad Total, Mejora Continua e Informática, seguido de mejor por la Logística.

Area de Producción

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Calidad Total</i>	23	17
<i>Mejora Continua</i>	21	15
<i>Robótica</i>	2	2
<i>Electrónica</i>	2	2
<i>Just in time</i>	6	6
<i>Informática</i>	19	15
<i>Compras</i>	9	9
<i>Logística</i>	14	13

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Necesidades de Formación

Para los puestos de administración y dirección, tienen interés todos los temas relacionados directamente con sus funciones y responsabilidades. También muestran alguna motivación con temas Medioambientales.

Area de Administración y Dirección

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Informática</i>	38	26
<i>Idiomas</i>	17	17
<i>Organización</i>	17	13
<i>Gestión y Dirección de Empresas</i>	27	23
<i>Logística</i>	17	13
<i>Medio Ambiente</i>	11	9
<i>Finanzas</i>	11	11

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Necesidades de Formación

El Marketing y las Ventas son las materias de mayor interés para las personas que tienen funciones y responsabilidades comerciales en sus respectivas empresas.

Area Comercial

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Marketing</i>	26	19
<i>Ventas</i>	17	19
<i>Logística</i>	11	6
<i>Comercio Exterior</i>	2	2

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Perspectivas y tendencias

La evolución del sector, que recoge alrededor del 9% de la población activa madrileña, permite observar que en el primer semestre de 1994 aparecen ciertos signos de recuperación, como el aumento del volumen de licitación oficial de obras, del número de vivienda libre construida y del consumo de cemento, por lo que se espera para los próximos años una estabilización del sector con una ligera tendencia alcista.

La caracterización de las empresas constructoras viene definida por su mayor diversificación de las actividades empresariales, pues ofrecen una gama de servicios más amplia, lo que ha requerido una estrategia de diversificación y una ampliación.

En materia de empleo se tiende a la subcontratación, a la vez que se dedica más personal a tareas de gestión, en concreto a la coordinación y organización de los sistemas productivos y servicios prestados.

Se están incorporando nuevas tecnologías para el diseño asistido por ordenador. Existe una expansión en el uso de sistemas informáticos especializados que facilitan la coordinación y automatización de gran número de tareas para la obtención de proyectos de mayor calidad y productividad.

En las empresas grandes incluso se han implantado grandes bases de datos relacionales con amplia información, al igual que se han desarrollado programas que facilitan los cálculos de estructuras y simulaciones de la construcción.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Perspectivas y tendencias

Además de las nuevas tecnologías, se han incorporado nuevos materiales en la construcción y la aplicación de nuevos procesos.

Todo esto requiere de personal especializado, tanto para la gestión, coordinación y control de los proyectos, como para la utilización de las nuevas tecnologías y materiales nuevos aplicados al diseño, cálculo, simulación y construcción. En este aspecto, la formación y desarrollo de recursos humanos juega un papel de vital importancia.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Conclusiones

Las empresas entrevistadas consideran que el sector está en una situación estable y con tendencia a su crecimiento.

Más de la mitad de estas empresas mantienen trabajos subcontratados, sobre todo en lo que tiene que ver con la fabricación de materiales y partes de la construcción.

La mayor parte mantiene acuerdos de cooperación con otras empresas para desarrollar actividades de fabricación, comerciales, de formación y en algunos casos para realizar trabajos de investigación y desarrollo.

Las demandas futuras de recursos humanos en este sector tienen que ver, principalmente, con puestos de mandos medios, operarios y administrativos, aunque las plantillas también aumentarán en las otras categorías ocupacionales del sector.

Los requerimientos de personal con alguna cualificación especial serán cubiertos a través del reciclaje y especialización de sus propios recursos humanos, sin descartar en algunos casos la contratación de personal nuevo.

En cuanto a las preferencias horarias para la formación del personal, en este caso hay una gran dispersión, pues optan por el horario fuera de la jornada laboral, otros prefieren viernes y sábados por la mañana, y otros por una y hasta dos tardes por semana.

3.5. SECTOR CONSTRUCCION.

Conclusiones

En términos generales, se requiere realizar acciones en formación a trabajadores o demandantes de empleo, tanto en oficios tradicionales como en nuevas profesiones relacionadas con la rehabilitación y el mantenimiento.

También se considera importante potenciar la formación relacionada con la gestión y coordinación de obras que contemple el uso de nuevas tecnologías y sistemas de construcción.

En particular, las necesidades formativas por áreas funcionales, orientadas a los niveles medio y alto de la estructura de la organización, son:

· Area de Producción: Calidad Total, Mejora Continua, Informática, Logística.

Area de Administración y Dirección: Informática, Gestión y Dirección de Empresas, Idiomas, Organización, Logística.

Area Comercial: Marketing y Ventas.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Estructura socioeconómica

Principales macromagnitudes del sector. 1991.

	<i>En Millones de Pesetas</i>	
	<i>C.A.M.</i>	<i>ESPAÑA</i>
<i>Producción</i>	996.351	6.330.400
<i>V.A.B.</i>	539.823	3.382.474
<i>% V.A.B. sobre producción</i>	54,2	53,4
<i>Nº empleados</i>	106.495	803.551
<i>V.A.B. por empleado</i>	5.069	4.209
<i>Empleo asalariado</i>	75.447	544.337

Fuente: B.B.V. Renta Nacional España 1991.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Estructura socioeconómica

Evolución de la ocupación en el sector. Porcentaje sobre el total de ocupación en la C.A.M.

	<i>Hostelería</i>	<i>Servicios</i>
<i>1985</i>	4,8	68,4
<i>1986</i>	5,4	69,6
<i>1987</i>	5,2	68,1
<i>1988</i>	5,3	68,0
<i>1989</i>	5,0	68,5
<i>1990</i>	4,9	68,5
<i>1991</i>	5,0	70,2
<i>1992</i>	4,7	70,6
<i>1992 - España</i>	5,4	57,5

Fuente: Encuesta Población Activa I.N.E. (MINECO).

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Estructura socioeconómica

Personas ocupadas en el Sector por nivel de empleo en 1991.

<i>Actividad</i>	<i>Total</i>	<i>Empleos</i>				
		<i>1-2</i>	<i>3-9</i>	<i>10-19</i>	<i>20-49</i>	<i>≥ 50</i>
<i>Restaurantes y cafés</i>	58.424	19.726	23.468	6.617	6.489	2.124
<i>Restaurantes</i>	20.524	1.545	9.025	4.367	4.620	967
<i>Cafés, bares, tabernas</i>	37.900	18.181	14.443	2.250	1.869	1.157
<i>Hostelería</i>	11.502	1.175	760	818	1.920	6.829
<i>Hoteles, moteles</i>	10.872	1.143	698	785	1.819	6.427
<i>Apart. Turísticos</i>	563	30	7	23	101	402
<i>Otros alojam.</i>	67	2	55	10	—	—

Fuente: BADECAM. Departamento de Estadística. Consejería de Economía C.A.M.

Sector muy desequilibrado dada la naturaleza y servicio de sus actividades principales. En restaurantes y bares el 74% del empleo se concentra en establecimientos con menos de 10 personas, así como en Hostelería. Este segmento alcanza tan solo el 16,8%, en tanto que el segmento de establecimientos con más de 50 empleos supone el 59,3%.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Estructura socioeconómica

Establecimientos de Hostelería y Restauración por nivel de empleo según actividad principal.

<i>Actividad</i>	<i>Total</i>	<i>Empleos</i>					<i>No consta</i>
		<i>1-2</i>	<i>3-9</i>	<i>10-19</i>	<i>20-49</i>	<i>≥ 50</i>	
<i>Restaurantes y cafés</i>	21.554	14.182	5.442	507	234	30	1.159
<i>Restaurantes</i>	3.472	873	1.875	330	166	14	214
<i>Cafés, bares, tabernas</i>	18.082	13.309	3.567	177	68	16	945
<i>Hotelería</i>	1.248	869	157	59	60	52	51
<i>Hoteles y moteles</i>	1.197	843	146	56	57	49	46
<i>Apart. Turísticos</i>	35	25	2	2	3	3	—
<i>Otros aloj.</i>	16	1	9	1	—	—	5

La atomización del sector vuelve a apreciarse en la actividad de cafés, bares y tabernas. Los establecimientos de 1-2 empleos representan el 73,6% de esta actividad. En Hotelería el segmento correspondiente a establecimientos de 1-9 empleos representa el 82,2%, confirmando el pequeño dimensionamiento de los establecimientos de este sector, con una presencia del segmento superior a 50 empleos, ya que éstos representan el 0,37% del total de establecimientos analizados.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Estructura empresarial

Más de los dos tercios estiman que este sector se encuentra estable, también hay quienes piensan que está en crecimiento. Esta situación positiva se debe a que en la Comunidad de Madrid existe una gran afluencia de personas dedicadas a actividades comerciales y de personas que vienen con fines culturales, factor que incide directamente en la estabilidad y crecimiento de este sector.

Tendencia de las empresas del sector

<i>Percepción</i>	<i>%</i>
Estable	69
<i>En declive</i>	14
<i>En crecimiento</i>	17
	(49)

Fuente: EOI, Telemarketing, 1995.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Necesidades de la empresa.

Un tercio de las empresas de este sector subcontrata algunos procesos relacionados con el suministro, fabricación y distribución, aunque es muy variada y dispersa.

*Subcontratación actual o inmediata de procesos de
suministro, fabricación o distribución
(% vertical)*

<i>SI</i>	33
<i>NO</i>	67
	(49)
<hr/>	
<i>Alimentación</i>	6
<i>Gestoría, asesoramiento</i>	6
<i>Limpieza, mantenimiento</i>	6
<i>Otros</i>	19
<i>NS/NC</i>	63

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Necesidades de la empresa

Los acuerdos de cooperación con otras empresas se dan fundamentalmente en temas relacionados con la formación.

Acuerdos de cooperación con otras empresas

(% vertical con respuesta múltiple)

<i>SI</i>	29
<i>NO</i>	71
	(49)
<hr/>	
<i>Comercial/Marketing</i>	7
<i>Suministro</i>	14
<i>Formación</i>	21
<i>Otros</i>	35
<i>NS/NC</i>	23

Fuente: Telemarketing, 1995.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Estructura del empleo

En los próximos dos años las empresas de este sector crearán puestos que requieran especialistas y también personal sin cualificación.

Necesitan puestos de trabajo en su empresa

(% vertical y respuesta múltiple)

<i>SI</i>	39
<i>NO</i>	61
	(49)

Puestos que necesitan

<i>Especialistas</i>	21
<i>Personal sin cualificar</i>	21
<i>Otros</i>	16
<i>NS/NC</i>	42

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Estructura del empleo

La rotación de personal en todas las categorías ocupacionales es sumamente alta, explicado por ser una actividad de carácter estacional.

Previsión de aumento de plantilla según tipo de trabajo

(% vertical)

	<i>Directivos</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Secretarias</i>
<i>Aumentará</i>	20	53	43	45
<i>Se mantendrá</i>	55	33	45	43
<i>Disminuirá</i>	22	12	10	12
<i>NS/NC</i>	3	2	2	-
	(49)	(49)	(49)	(49)

	<i>Personal Auxiliar</i>	<i>Obreros</i>	<i>Obreros Especializados</i>	<i>Cuadros Medios</i>
<i>Aumentará</i>	61	67	53	63
<i>Se mantendrá</i>	26	20	31	29
<i>Disminuirá</i>	13	6	12	6
<i>NS/NC</i>	-	7	4	2
	(49)	(49)	(49)	(49)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Estructura del empleo

La cobertura de personal con algunos conocimientos especiales se realizará por medio de la especialización del personal actual, toda vez que éstos se relacionan fundamentalmente con los Idiomas y la Informática.

Si tienen necesidad de más recursos humanos en el Sector
(% vertical)

	NO	SI	
		Especialización personal actual	Buscarán personal nuevo ingreso
<i>Idiomas</i>	59	31	10
<i>Informática</i>	59	35	6
<i>Medio Ambiente</i>	86	10	4
<i>Dirección de Empresas</i>	88	8	4
<i>Contabilidad</i>	90	8	2
<i>Conocimientos C.E.</i>	98	2	-
<i>Exportación</i>	98	2	-
<i>Logística</i>	96	4	-
<i>Marketing</i>	84	14	2
<i>Finanzas</i>	92	8	2

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Estructura del empleo

El horario fuera de la jornada laboral es el tiempo preferido para las tareas formativas en estas empresas, aunque tampoco se desestima la dedicación de viernes y sábado por la mañana.

Tiempo que puede dedicar a su formación el personal del Sector *(% verticales)*

	<i>Personal Superior</i>	<i>Personal Medio</i>	<i>Administrativos</i>
<i>Viernes y sábado mañana</i>	20	22	29
<i>Una tarde por semana</i>	6	6	4
<i>Dos tardes por semana</i>	10	8	8
<i>Un día completo por semana</i>	-	2	-
<i>Fuera horario laboral</i>	53	57	55
<i>Otros</i>	11	5	4

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Necesidades de Formación

No existe interés por temas relacionados con los procesos de producción o fabricación, toda vez que se identifica a estas actividades como netamente industriales.

Area de Producción

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Calidad Total</i>	4	-
<i>Mejora Continua</i>	-	-
<i>Robótica</i>	-	-
<i>Electrónica</i>	-	-
<i>Just in time</i>	-	-
<i>Informática</i>	2	-
<i>Compras</i>	-	-
<i>Logística</i>	2	-

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Necesidades de Formación

En el área de Administración y Dirección los requerimientos de apoyo formativo se relacionan fundamentalmente con la Informática y los Idiomas.

Area de Administración y Dirección

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel</i>	<i>Nivel</i>
	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
<i>Informática</i>	37	16
<i>Idiomas</i>	37	14
<i>Organización</i>	8	2
<i>Gestión y Dirección de Empresas</i>	6	-
<i>Logística</i>	6	2
<i>Medio Ambiente</i>	4	-
<i>Finanzas</i>	8	-

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Necesidades de Formación

Las personas que realizan actividades comerciales en las empresas de este sector, buscan apoyo formativo fundamentalmente en temas de Marketing y Ventas. Poco o nada les interesan los conocimientos relacionados con el Comercio Exterior.

Area Comercial

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel</i>	<i>Nivel</i>
	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
<i>Marketing</i>	29	14
<i>Ventas</i>	18	8
<i>Logística</i>	8	6
<i>Comercio Exterior</i>	4	-

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.6. SECTOR HOSTELERÍA.

Perspectivas y tendencias

Para efectos de este estudio, en este sector se contemplan hoteles, bares y restaurantes. En la C.A.M. este sector se ve afectado por la afluencia de dos tipos de colectivos claramente diferenciados, sobre todo en la capital.

Por una parte, personas que vienen en viaje de negocios, y por otra personas que vienen con fines culturales. Los dos grupos pueden enclavarse en un nivel socioeconómico medio-alto, lo cual incide directamente en el tipo de infraestructura hotelera que eligen, lo que lleva a considerar que una restauración y mejora de hoteles y hostales del centro de Madrid se perfila como necesaria.

Tanto en la Hostelería como en la Restauración, existe gran cantidad de pequeños empresarios que se han independizado desde posiciones de empleados o que han evolucionado con una pequeña empresa familiar, denotando graves carencias de gestión empresarial.

A esto se añade la disminución de la estancia media en Hostelería, que tiene sus consecuencias sobre los aspectos ocupacionales. Por un lado exige mayor agilidad en las tareas de entrada y salida (reservas, recepción, facturación, etc.), en lo que influyen notoriamente las aplicaciones de nuevas tecnologías. Por otro lado tiende a suprimir ciertas demandas características de estancias largas (lavado, planchado de ropa, peluquería, etc.), vinculadas a determinados puestos de trabajo y departamentos. Otro ejemplo lo constituye la proliferación de comidas rápidas, que conllevan evidentes cambios en la formación ocupacional de este sector.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Perspectivas y tendencias

Las actividades de este sector se ven fuertemente ligadas a las que se desarrollan en el área turística, por lo que su evolución positiva o negativa puede determinar que la Hostelería sigue teniendo o no una aportación importante al PIB de la economía madrileña.

Independientemente de todo esto, es indispensable que en este sector se tomen medidas importantes para establecer estrategias de cualificación y profesionalización de sus recursos humanos, que redunden en una esmerada atención al cliente.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Conclusiones

Casi el 70% de las empresas entrevistadas consideran que este sector está en una etapa de estabilidad. Sin embargo, sólo unas pocas expresan que están en una fase de crecimiento. Esta realidad implica la toma de acciones planificadas y coordinadas por todos los organismos involucrados en esta actividad, tendentes a la consecución de un cambio estructural que permita afrontar el futuro con posibilidades de éxito, no limitándose únicamente a acciones coyunturales que intenten paliar sólo aspectos puntuales.

La subcontratación de procesos de suministros, fabricación o distribución, en este sector es irrelevante.

Mantienen acuerdos de cooperación con otras empresas, principalmente para tareas formativas, posiblemente forzadas por las exigencias del FORCEM como alternativa para su financiamiento.

En este sector se da una altísima rotación de personal en todas sus categorías ocupacionales, incluido en los niveles de mando, fenómeno que puede ser explicado por su carácter de estacionalidad. Esta realidad afecta tanto a la profesionalización del sector como a la motivación de sus recursos humanos.

Los requerimientos de personal con conocimientos de informática, idiomas y marketing se cubrirán a través del reciclaje y especialización de sus recursos. Rara vez acudirá a la contratación de personal nuevo.

3.6. SECTOR HOSTELERIA.

Conclusiones

Las preferencias horarias para dedicarse a las actividades formativas de sus recursos humanos son fuera de la jornada laboral, aunque en menor medida también se prefiera los viernes y sábados por la mañana.

Los requerimientos específicos de formación para los niveles medio y alto de la estructura de la organización son:

Area de Administración y Dirección: Informática e Idiomas. En menor medida Organización y Finanzas.

Area Comercial: Marketing y Ventas.

Según estudios realizados en este sector por los responsables de la formación ocupacional del INEM, se concluye que es muy difícil introducir en el pequeño empresario español la conveniencia de contar con una formación profesional integral. En primer lugar porque su propia falta de preparación le impide conocer sus carencias. En segundo, por la resistencia y miedo al cambio, y por estimar que no ganaría nada con ello.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Estructura socioeconómica

Evolución de las personas ocupadas del sector.

	C.A.M.		ESPAÑA	
	<i>P. ocupado</i>	<i>Base 100=1989</i>	<i>P. ocupado</i>	<i>Base 100=1989</i>
<i>1989</i>	28.550	100	115.216	100
<i>1990</i>	28.821	101	114.647	99,5
<i>1991</i>	28.014	98	114.808	99,6
<i>1992</i>	25.103	88	109.765	95,3

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

El Sector de Material Electromecánico (CNAE 34 y 35) ha ido perdiendo empleo a lo largo de este cuatrienio, como así ha ocurrido al total del sector industrial en la C.A.M., aunque este subsector lo ha hecho con mayor porcentaje, especialmente si lo comparamos a nivel país.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Estructura socioeconómica

Evolución de los costes de personal.

	C.A.M.		ESPAÑA	
	Mill. Ptas.	Base 100=1989	Mill. Ptas.	Base 100=1989
1989	84.717	100	302.588	100
1990	96.132	113,5	330.916	109,4
1991	100.489	118,6	358.442	118,4
1992	91.812	108,4	370.342	122,4

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

A pesar de la pérdida de empleo, el coste de personal ha experimentado un crecimiento importante, especialmente en 1991, siendo el coste por persona empleada de 3.586.921 Pts., frente a 2.967.320 Pts. En 1989, que representa el 21% de incremento.

Con respecto al coste persona año del resto del país (3.373.953 Pts.) en 1992, la C.A.M. (3.657.411 Pts.) se encontraba un 8% por encima de éste.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Estructura socioeconómica

Evolución de la producción bruta.

	C.A.M.		ESPAÑA	
	Mill. Ptas.	Base 100=1989	Mill. Ptas.	Base 100=1989
1989	397.480	100	1.423.488	100
1990	455.243	114,5	1.548.774	108,8
1991	398.653	100,3	1.556.172	109,2
1992	349.315	87,9	1.513.684	106,3

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

La producción bruta sufrió un fuerte descenso en 1992, 12,1 puntos frente a 1989, mientras que a nivel nacional éste crecía en 6,3 puntos.

La productividad por empleado se ha mantenido estable en 13,9 millones/año/persona empleada en 1989 y 1992, alcanzando su máximo en 1990 con 15,8 millones de pesetas.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Estructura socioeconómica

Evolución del V.A.B.

	C.A.M.		ESPAÑA	
	Mill. Ptas.	Base 100=1989	Mill. Ptas.	Base 100=1989
1989	116.141	100	543.827	100
1990	190.742	115,5	619.654	113,9
1991	173.590	105,1	617.791	113,6
1992	141.630	85,7	584.410	107,4

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

El V.A.B. ha sufrido los mismos vaivenes que la producción bruta, por lo que es fácil deducir la pérdida de margen que este sector ha sufrido en los ejercicios 1991 y 1992 frente a los anteriores.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Estructura empresarial

Establecimientos activos según el nivel de empleo.

	<i>Nivel de empleo</i>				
<i>Total</i>	<i>1-19</i>	<i>20-49</i>	<i>50-99</i>	<i>100-499</i>	<i>≥ 500</i>
<i>1.259</i>	<i>1.047</i>	<i>117</i>	<i>30</i>	<i>21</i>	<i>7</i>
<i>100</i>	<i>83,2</i>	<i>9,3</i>	<i>2,4</i>	<i>1,6</i>	<i>0,5</i>

Fuente: BADECAM. Departamento de Estadística. Consejería de Economía C.A.M. 1994.

Personal ocupado. Media anual según el nivel de empleo. 1992.

	<i>Nivel de empleo</i>			
<i>Total</i>	<i>1-19</i>	<i>20-99</i>	<i>≥ 100</i>	<i>Sin asignar</i>
<i>39.069</i>	<i>5.774</i>	<i>6.450</i>	<i>19.109</i>	<i>7.736</i>
<i>100</i>	<i>14,8</i>	<i>16,5</i>	<i>48,9</i>	<i>19,8</i>

Fuente: BADECAM. Departamento de Estadística. Consejería de Economía C.A.M. 1994.

Las grandes empresas que tan solo representan el 2,1% del total de establecimientos, acaparan el 48,9% del empleo medio registrado.

La pequeña empresa (1-19 empleos) concentra el mayor número de establecimientos, 83,2% (1.047), con tan sólo el 14,8% del empleo, 5.774 personas.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Estructura empresarial

Este sector agrupa al volumen más alto de la población activa dentro de la rama de industrias manufactureras, aportando alrededor de una quinta parte del valor añadido de la industria de la región.

Casi los dos tercios estiman que están en una etapa de estabilidad, inclusive el 21% expresa que está en crecimiento.

Tendencia de las empresas del sector

<i>Percepción</i>	<i>%</i>
<i>Estable</i>	64
<i>En declive</i>	15
<i>En crecimiento</i>	21
	(47)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Necesidades de la empresa

La mitad de empresas subcontratan fundamentalmente procesos de producción.

Subcontratación actual o inmediata de procesos de suministro, fabricación o distribución

(% vertical)

<i>SI</i>	51
<i>NO</i>	49
	(47)

<i>Transporte/Distribución</i>	-
<i>Fabricación/producción</i>	38
<i>Suministros</i>	-
<i>Servicios</i>	-
<i>Comercial</i>	-
<i>Otros</i>	42
<i>NS/NC</i>	20

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Necesidades de la empresa

Los acuerdos de cooperación con otras empresas son muy variados, aunque podrían resaltarse los relacionados para actividades comerciales y de formación.

Acuerdos de cooperación con otras empresas

(% vertical con respuesta múltiple)

<i>SI</i>	51
<i>NO</i>	49
	(47)
<hr/>	
<i>Comercial/Marketing</i>	13
<i>Fabricación</i>	8
<i>Formación</i>	8
<i>Suministro</i>	4
<i>Investigación y Desarrollo</i>	4
<i>Otros</i>	38
<i>NS/NC</i>	25

Fuente: Telemarketing, 1995.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Estructura del empleo

En los próximos dos años más de la mitad crearán puestos de trabajo, que demandarán sobre todo de operarios y especialistas, seguido de leijos de comerciales.

Necesitan puestos de trabajo en su empresa

(% vertical y respuesta múltiple)

<i>SI</i>	53
<i>NO</i>	47
	(47)

Puestos que necesitan

<i>Administrativos</i>	-
<i>Sin cualificar</i>	8
<i>Operarios</i>	24
<i>Especialistas</i>	24
<i>Comerciales</i>	16
<i>Cuadros medios</i>	4
<i>NS/NC</i>	24

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Estructura del empleo

Más que la previsión de aumento de plantilla, los datos demuestran una muy alta rotación de personal, aunque llama la atención la pérdida de puestos de trabajo en los niveles directivos.

*Previsión de aumento de plantilla según tipo de trabajo
(% vertical)*

	<i>Directivos</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Secretarias</i>
<i>Aumentará</i>	6	28	21	21
<i>Se mantendrá</i>	72	53	55	57
<i>Disminuirá</i>	21	19	24	22
	(47)	(47)	(47)	(47)

	<i>Personal</i>	<i>Obreros</i>	<i>Cuadros</i>	
	<i>Auxiliar</i>	<i>Obreros</i>	<i>Especializados</i>	
<i>Aumentará</i>	36	32	34	38
<i>Se mantendrá</i>	47	36	36	45
<i>Disminuirá</i>	15	32	30	17
<i>NS/NC</i>	2	-	-	-
	(47)	(47)	(47)	(47)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Estructura del empleo

A diferencia de otros sectores, los requerimientos de personal, sobre todo con conocimientos de idiomas, informática, medio ambiente v marketing, se cubrirán acudiendo a la especialización de su personal actual, pero contando con una incorporación significativa de personal nuevo.

Si tienen necesidad de más recursos humanos en el Sector

(% vertical)

	<i>NO</i>	<i>SI</i>	
		<i>Especialización personal actual</i>	<i>Buscarán personal nuevo ingreso</i>
<i>Idiomas</i>	40	34	26
<i>Informática</i>	43	38	19
<i>Medio Ambiente</i>	68	21	11
<i>Dirección de Empresas</i>	85	13	2
<i>Contabilidad</i>	81	11	8
<i>Conocimientos C.E.</i>	64	26	10
<i>Exportación</i>	75	21	4
<i>Logística</i>	83	15	2
<i>Marketing</i>	70	19	11
<i>Finanzas</i>	77	17	6

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Estructura del empleo

La gran mayoría de las empresas prefieren los horarios fuera de la jornada laboral para desarrollar sus actividades de formación de recursos humanos.

Tiempo que puede dedicar a su formación el personal del Sector

(% verticales)

	<i>Personal Superior</i>	<i>Personal Medio</i>	<i>Administrativos</i>
<i>Viernes y sábado mañana</i>	9	13	13
<i>Una tarde por semana</i>	6	6	9
<i>Dos tardes por semana</i>	4	9	4
<i>Un día completo por semana</i>	6	-	6
<i>Fuera horario laboral</i>	75	72	68

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Necesidades de Formación

La Calidad Total, Mejora Continua, Informática y Electrónica son las principales necesidades de apoyo formativo para los niveles medio y alto de las empresas de este sector.

Area de Producción

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Calidad Total</i>	40	38
<i>Mejora Continua</i>	36	34
<i>Robótica</i>	6	4
<i>Electrónica</i>	21	19
<i>Just in time</i>	4	4
<i>Informática</i>	34	36
<i>Compras</i>	8	6
<i>Logística</i>	15	15

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Necesidades de Formación

La Informática, los Idiomas y los conocimientos sobre Gestión y Dirección son los requerimientos formativos prioritarios de las personas que trabajan en el Area Administrativa. La motivación por temas de Medio Ambiente también es importante.

Area de Administración y Dirección

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Informática</i>	53	47
<i>Idiomas</i>	51	45
<i>Organización</i>	17	17
<i>Gestión y Dirección de Empresas</i>	28	26
<i>Logística</i>	9	9
<i>Medio Ambiente</i>	15	15
<i>Finanzas</i>	15	13

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Necesidades de Formación

Las personas que tienen responsabilidades comerciales en sus empresas, requieren apoyo formativo importante en Marketing, Ventas y Comercio Exterior. Hasta aquí es el único sector que ha demostrado interés por este último tema.

Area Comercial

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Marketing</i>	49	43
<i>Ventas</i>	38	34
<i>Logística</i>	15	13
<i>Comercio Exterior</i>	30	28

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Perspectivas y tendencias

Este sector agrupa al volumen más alto de población activa dentro de la rama de las industrias manufactureras, aportando una quinta parte del valor añadido de la industria de la región.

La adaptación a las nuevas exigencias europeas ha implicado que las empresas de este sector incorporen a sus actividades las tecnologías más avanzadas en este campo, lo que plantea nuevos retos en cuanto a la cualificación del personal que trabaja en este tipo de empresas.

La configuración empresarial está caracterizada por las subcontrataciones, lo que permite la supervivencia de las PYMES muy especializadas, que fabrican productos a medida en función de las necesidades del cliente.

Las necesidades futuras de empleo están en función de un incremento de la cualificación tendiendo a la especificidad de tareas y a la polivalencia de las mismas. Se espera una gran penetración de las técnicas de control de calidad en todo el proceso, que permitan la homologación de los productos.

Dentro de las tecnologías avanzadas destaca la extensión del control numérico, así como del CAD-CAM que permite una concepción del producto adaptado al cliente, más ajustado en el diseño y con fabricación en el menor tiempo. Además se han introducido sistemas informáticos de gestión de la producción que integran las estructuras de fabricación.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Perspectivas y tendencias

Las tareas de apoyo formativo en este sector son muy importantes si se quieren satisfacer plenamente las demandas actuales y futuras de recursos humanos altamente especializados en la aplicación y manejo de las tecnologías más avanzadas.

Las perspectivas de este sector son muy positivas y seguirá constituyendo un motor importante dentro de la economía madrileña, tanto por su contribución al PIB como por la generación de fuentes de trabajo.

Este sector tiene un alto componente multinacional, tanto por las inversiones como por tecnología y tipo de productos, lo que conlleva a implantar en el país nuevos estilos de gestión orientados a la optimización de los recursos y la plena satisfacción de los clientes. Esto significa un cambio de cultura empresarial.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECANICO.

Conclusiones

Las empresas entrevistadas tienen una visión muy positiva sobre su futuro dentro de la economía madrileña, pues casi los dos tercios consideran que están en una etapa de gran estabilidad, inclusive un 21% cree que están en una fase de crecimiento sostenido.

La subcontratación es una característica de este sector, que favorece el desarrollo de las PYMES que realizan trabajos altamente especializados y a la medida de los clientes.

Más de la mitad de las empresas mantienen acuerdos de cooperación con otras empresas, sobre todo para realizar actividades comerciales, de fabricación, de formación, inclusive en algunos casos para acciones de I+D.

En los próximos años más de la mitad de empresas esperan incorporar en sus plantillas personal nuevo, sobre todo de especialistas y operarios. Estos resultados son totalmente consistentes con la situación de crecimiento del sector.

En todo caso los requerimientos actuales de recursos humanos con alguna cualificación particular la cubren, en parte a través del reciclaje y especialización del propio personal, y en parte recurriendo a nuevas contrataciones.

Sin lugar a dudas, las preferencias horarias para la formación y desarrollo de sus recursos humanos son las de fuera de la jornada laboral.

3.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO.

Conclusiones

Las necesidades de formación para los niveles medio y alto de la estructura organizativa, por áreas funcionales, son:

Area de Producción o Fabricación: Calidad Total, Mejora Continua, Electrónica, Informática y Logística.

Area de Administración y Dirección: Informática, Idiomas, Gestión y Dirección de Empresas, seguido de lejos por Organización, Finanzas y Medio Ambiente.

Area Comercial: Marketing, Ventas y Comercio Exterior.

En conclusión, es un sector fuertemente mediatizado por la introducción de nuevas tecnologías a corto y medio plazo, provocando la necesidad de formación de profesionales, por existir en el mercado demanda de fuerza de trabajo cualificado.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Estructura socioeconómica

Evolución de las personas ocupadas en el sector.

	<i>C.A.M.</i>		<i>ESPAÑA</i>	
	<i>Nº personas</i>	<i>Base 100=1989</i>	<i>Nº personas</i>	<i>Base 100=1989</i>
<i>1989</i>	31.488	100,0	126.953	100,0
<i>1990</i>	31.963	101,5	130.780	103,0
<i>1991</i>	31.926	101,4	129.425	101,9
<i>1992</i>	31.769	101,0	125.943	99,2

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

Este es el único Sector Industrial que no pierde empleo en la C.A.M., aunque sí lo pierde a nivel nacional.

Como observamos en el cuadro anterior, mantiene de una forma muy ajustada las personas ocupadas en este cuatrienio analizado.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Estructura socioeconómica

Evolución Costes de Personal en el sector.

	<i>C.A.M.</i>		<i>ESPAÑA</i>	
	<i>Mill. Ptas.</i>	<i>Base 100=1989</i>	<i>Mill. Ptas.</i>	<i>Base 100=1989</i>
<i>1989</i>	82.670	100,0	306.756	100,0
<i>1990</i>	95.501	115,5	346.693	113,0
<i>1991</i>	106.990	129,4	380.404	124,0
<i>1992</i>	113.885	137,8	402.330	131,1

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

En 1989 el coste por persona ocupada anual ascendió a la cifra de 2.625.444 Pts., evolucionando en 1992 a 3.584.784 Pts., con un incremento del 36,5%, en 4,3 puntos a la media nacional.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Estructura socioeconómica

Evolución de la producción bruta.

	C.A.M.		ESPAÑA	
	Mill. Ptas.	Base 100=1989	Mill. Ptas.	Base 100=1989
1989	401.509	100	1.590.636	100
1990	437.204	108,8	1.692.157	106,4
1991	520.817	129,7	1.833.349	115,3
1992	548.630	136,6	1.872.792	117,8

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

La producción ha ido evolucionando de una forma paralela al coste de personal. En 1989 la productividad de este sector en la C.A.M. era de 12,75 Millones por persona ocupada, pasando en 1992 a 17,26 Millones, con un incremento del 35,4%.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Estructura socioeconómica

Evolución del Valor Añadido.

	C.A.M.		ESPAÑA	
	Mill. Ptas.	Base 100=1989	Mill. Ptas.	Base 100=1989
<i>1989</i>	168.423	100	616.134	100
<i>1990</i>	188.251	111,8	662.993	107,8
<i>1991</i>	219.294	130,2	709.118	115,1
<i>1992</i>	241.630	143,5	734.524	119,2

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

El V.A.B. evoluciona con un fuerte crecimiento en la C.A.M., 24,3 puntos más que en el mismo cuatrienio experimenta el resto del país. Su diferencial con la evolución del coste de personal en el cuatrienio es de 5,7 puntos, viéndose aquí reflejado el incremento de productividad del sector en este período.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Estructura socioeconómica

Estructura y dimensionamiento del sector. Establecimientos activos según el nivel de empleo. 1992.

	<i>Nivel de empleo</i>					
<i>Total</i>	<i>1-19</i>	<i>20-49</i>	<i>50-99</i>	<i>100-499</i>	<i>≥ 500</i>	<i>No consta</i>
<i>2.705</i>	<i>2.314</i>	<i>277</i>	<i>48</i>	<i>45</i>	<i>5</i>	<i>16</i>
<i>100</i>	<i>85,5</i>	<i>10,2</i>	<i>1,8</i>	<i>1,7</i>	<i>0,2</i>	<i>0,6</i>

Fuente: BADECAM. Departamento de Estadística. Consejería de Economía. C.A.M. 1994.

Personal ocupado según nivel de empleo. Media anual 1992.

	<i>Nivel de empleo</i>				
<i>Total</i>	<i>1-19</i>	<i>20-99</i>	<i>≥ 100</i>	<i>Sin asignar</i>	
<i>44.164</i>	<i>11.938</i>	<i>12.794</i>	<i>13.330</i>	<i>6.102</i>	
<i>100</i>	<i>27</i>	<i>29</i>	<i>30,2</i>	<i>13,8</i>	

Fuente: BADECAM. Departamento de Estadística. Consejería de Economía C.A.M. 1994.

La pequeña empresa representa en este sector a nivel de establecimientos el 95,7% (2.591), con más del 27% de personas ocupadas (11.938).

Los grandes establecimientos con igual o más de 100 trabajadores tan sólo representan el 1,9% del total (50), mientras que ocupan el 30,2% de personas (13.330).

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Estructura empresarial

Este sector ha experimentado en los últimos años un fuerte aumento de la ocupación. Las opiniones respecto a la situación actual son positivas, sobre todo porque un 30% percibe un proceso de crecimiento del sector.

Tendencia de las empresas del sector

<i>Percepción</i>	<i>%</i>
Estable	51
<i>En declive</i>	19
<i>En crecimiento</i>	30
	(65)

Fuente: EOI. Telenmarketing, 1995.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Necesidades de la empresa

La subcontratación de procesos se relaciona directamente con la producción y la distribución.

*Subcontratación actual o inmediata de procesos de
suministro, fabricación o distribución
(% vertical)*

<i>SI</i>	40
<i>NO</i>	60
	(65)
<hr/>	
<i>Transporte/Distribución</i>	15
<i>Fabricación/producción</i>	19
<i>Suministros</i>	4
<i>Servicios</i>	4
<i>Comercial.</i>	-
<i>Otros</i>	12

Fuente: EOI, Telemarketing, 1995.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Necesidades de la empresa

Los acuerdos de cooperación con otras empresas son variados, y los principales se relacionan por igual con tareas comerciales, de formación y de investigación y desarrollo.

Acuerdos de cooperación con otras empresas *(% vertical con respuesta múltiple)*

<i>SI</i>	42
<i>NO</i>	58
	(65)
<hr/>	
<i>Comercial/Marketing</i>	7
<i>Administración</i>	4
<i>Formación</i>	7
<i>Distribución</i>	4
<i>Seguros</i>	4
<i>Investigación y Desarrollo</i>	7
<i>Otros</i>	22

Fuente: Telemarketing, 1995.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Estructura del empleo

En el futuro se crearán puestos de trabajo que requerirán sobre todo de personal muy cualificado u especialistas.

Necesitan puestos de trabajo en su empresa

(% vertical y respuesta múltiple)

<i>SI</i>	42
<i>NO</i>	58
	(65)

Puestos que necesitan

<i>Administrativos</i>	4
<i>Técnicos</i>	-
<i>Operarios</i>	-
<i>Especialistas</i>	26
<i>Comerciales</i>	15
<i>Cuadros medios</i>	-
<i>Otros</i>	18
<i>NS/NC</i>	37

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Estructura del empleo

En todos los grupos ocupacionales investigados, el aumento de puestos de trabajo es superior a su disminución, lo que tiene un significado positivo, a excepción del caso de los administrativos, en donde los dos valores son iguales.

Previsión de aumento de plantilla según tipo de trabajo
(% vertical)

	<i>Directivos</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Secretarias</i>
<i>Aumentará</i>	19	35	22	22
<i>Se mantendrá</i>	71	40	54	54
<i>Disminuirá</i>	9	12	22	20
<i>NS/NC</i>	9	13	2	4
	(65)	(65)	(65)	(65)

	<i>Personal</i>	<i>Obreros</i>	<i>Cuadros</i>
	<i>Auxiliar</i>	<i>Obreros</i>	<i>Especializados</i>
<i>Aumentará</i>	25	26	34
<i>Se mantendrá</i>	54	39	37
<i>Disminuirá</i>	17	14	9
<i>NS/NC</i>	4	21	20
	(65)	(65)	(65)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Estructura del empleo

Los requerimientos de personal con otros conocimientos se cubrirán en su gran mayoría recurriendo a la especialización de su personal actual.

Si tienen necesidad de más recursos humanos en el Sector

(% vertical)

	<i>NO</i>	<i>SI</i>	
		<i>Especialización personal actual</i>	<i>Buscarán personal nuevo ingreso</i>
<i>Idiomas</i>	40	52	8
<i>Informática</i>	69	29	2
<i>Medio Ambiente</i>	55	41	4
<i>Dirección de Empresas</i>	56	42	2
<i>Contabilidad</i>	61	32	6
<i>Conocimientos C.E.</i>	68	32	-
<i>Exportación</i>	77	33	-
<i>Logística</i>	65	33	2
<i>Marketing</i>	55	39	6
<i>Finanzas</i>	73	27	-

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Estructura del empleo

Los horarios que se prefieren por igual para las tareas formativas son fuera de la jornada de trabajo, o viernes y sábado por la mañana.

Tiempo que puede dedicar a su formación el personal del Sector *(% verticales)*

	<i>Personal Superior</i>	<i>Personal Medio</i>	<i>Administrativos</i>
<i>Viernes y sábado mañana</i>	35	34	34
<i>Una tarde por semana</i>	14	22	20
<i>Dos tardes por semana</i>	8	6	6
<i>Un día completo por semana</i>	4	2	2
<i>Fuera horario laboral</i>	34	30	31
<i>Otros</i>	8	9	9

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Necesidades de Formación

La Calidad Total, Mejora Continua e Informática son las necesidades principales de apoyo formativo para las personas con responsabilidad en los procesos de producción.

Area de Producción

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel</i>	<i>Nivel</i>
	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
<i>Calidad Total</i>	22	11
<i>Mejora Continua</i>	17	12
<i>Robótica</i>	3	2
<i>Electrónica</i>	3	2
<i>Just in time</i>	2	2
<i>Informática</i>	26	15
<i>Compras</i>	8	5
<i>Logística</i>	9	6

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Necesidades de Formación

Los niveles medio y alto de las áreas de Administración requieren apoyo formativo en todas las materias relacionadas con sus funciones y responsabilidades. Se hace énfasis en la Informática e Idiomas.

Area de Administración y Dirección

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Informática</i>	45	31
<i>Idiomas</i>	32	29
<i>Organización</i>	29	23
<i>Gestión y Dirección de Empresas</i>	25	22
<i>Logística</i>	17	12
<i>Medio Ambiente</i>	9	6
<i>Finanzas</i>	11	11

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Necesidades de Formación

Los responsables de las actividades comerciales requieren formación en Marketing, Ventas y Logística. No se desestiman los conocimientos sobre el Comercio Exterior.

Area Comercial

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Marketing</i>	35	23
<i>Ventas</i>	40	28
<i>Logística</i>	22	14
<i>Comercio Exterior</i>	17	9

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Perspectivas y tendencias

Este sector experimentó en los últimos años un fuerte aumento de la ocupación, por su vinculación con el sector terciario. Por tanto, su crecimiento y participación en la economía de la comunidad madrileña es muy significativo.

Para lograr esta situación, ha tenido que realizar muchos cambios orientados a alcanzar mayores niveles de calidad y productividad.

Estos cambios se han dado por el lado de la modernización e innovación tecnológica que ha implicado gran dedicación de recursos, en las empresas de tamaño medio, a la inversión en bienes de equipo de tecnología punta. También se ha dado por el lado de las estructuras organizativas de las empresas, mediante la absorción de pequeñas empresas dedicadas a pre-impresión y postimpresión por parte de importantes grupos editoriales, lo que ha significado incluso el aumento del tamaño medio empresarial, disminuyendo notablemente las empresas de carácter familiar.

Las perspectivas de futuro de este sector se basan principalmente en dos factores: innovación tecnológica y gestión. Por tanto el mercado de trabajo demanda trabajadores con un alto grado de polivalencia, capaces de tener una visión global del proceso productivo y control sobre el mismo, así como técnicos cualificados en todas aquellas ocupaciones relacionadas con la informática, electrónica y los soportes magnéticos en fotomecánica. Además se requiere de mandos formados y cualificados en gestión empresarial.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Perspectivas y tendencias

Para la consolidación y desarrollo de este sector se requiere apoyo formativo orientado a:

- Preparar los cambios organizativos.
- Capacitar al personal para nuevos retos.
- Mejorar la calidad del producto y de los procesos productivos, mediante el adiestramiento de nuevos trabajadores y reciclaje de los antiguos, sin distinción de nivel.

El reciclaje es una tarea muy a tenerse en cuenta por cuanto la modernización e incorporación de nuevas tecnologías implican la eliminación de ciertas ocupaciones tradicionales (ejemplo: tipógrafos, cajistas, linotipistas), y la aparición de otras nuevas (ejemplo: escanista, adaptador de imágenes, integrador en pantalla, etc.).

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Conclusiones

La mayor parte de las empresas entrevistadas consideran que las perspectivas del sector son de estabilidad y crecimiento dentro de la economía de la Comunidad de Madrid.

La subcontratación no suele ser una característica normal de este sector, en todo caso las que mantienen este sistema son con temas relacionados con la producción o fabricación y el transporte.

Los acuerdos de cooperación con otras empresas son muy dispersos y poco significativos, pudiéndose destacar los relacionados con las actividades comerciales, formativas y de I+D.

En el corto plazo, este sector generará empleo moderado en todos los niveles y categorías ocupacionales, destacándose las necesidades de especialistas y en segundo lugar de comerciales.

Los requerimientos de recursos humanos con alguna cualificación especial serán cubiertos recurriendo preferentemente al reciclaje y especialización de su propio personal, y en raras veces a la contratación de trabajadores nuevos.

Las preferencias horarias para dedicarse a la formación de sus recursos humanos, sin distinción de categorías ocupacionales, son por igual viernes y sábado por la mañana o fuera de la jornada laboral.

3.8. SECTOR ARTES GRAFICAS.

Conclusiones

Los requerimientos principales de apoyo formativo para los niveles medio y alto de la estructura de la empresa y por áreas funcionales son:

Area de Producción: Informática, Calidad Total, Mejora Continua.

Area de Administración: Informática, Idiomas, Organización, Gestión y Dirección de Empresas, seguido muy de lejos por Logística y Finanzas.

Area Comercial: Marketing, Ventas, Logística y Comercio Exterior.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Estructura socioeconómica

Evolución de las personas ocupadas en el sector.

	C.A.M.		ESPAÑA	
	Número	Base 100=1989	Número	Base 100=1989
1989	21.701	100	123.350	100
1990	21.351	98,4	124.906	101,2
1991	21.166	97,5	124.261	100,7
1992	20.757	95,6	119.223	96,7

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

Tanto a nivel C.A.M. como a nivel nacional, este sector ha ido perdiendo empleo paulatinamente, siendo en el ejercicio 92 donde este descenso es más acusado, especialmente a nivel nacional, que pierde 4 puntos.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Estructura socioeconómica

Evolución costes de personal en el sector.

	C.A.M.		ESPAÑA	
	Mill. Ptas.	Base 100=1989	Mill. Ptas.	Base 100=1989
1989	69.164	100	380.266	100
1990	76.284	110,3	424.488	111,6
1991	85.554	123,7	461.086	121,2
1992	91.947	132,9	487.195	128,1

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

Los costes de personal, pese a la pérdida o descenso de personas ocupadas, presenta un fuerte tirón a lo largo del cuatrienio, siendo muy superior en la C.A.M., que pasa de un coste por persona de 3.187.134 pesetas en 1989 a 4.429.686 pesetas, que representa un incremento del 39%.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Estructura socioeconómica

Evolución de la producción bruta del sector.

	C.A.M.		ESPAÑA	
	Mill. Ptas.	Base 100=1989	Mill. Ptas.	Base 100=1989
1989	359.021	100	2.568.073	100
1990	382.276	106,4	2.690.777	104,7
1991	403.524	112,4	2.764.115	107,6
1992	434.123	120,9	2.759.999	107,4

La producción por persona empleada en 1992 alcanzó la cifra de 20,9 millones de pesetas ante 16,5 millones en el 89, con un incremento de productividad del 26,6%, superior a la media nacional, que fue en el cuatrienio de tan solo un 11%.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Estructura socioeconómica

Evolución del V.A.B. del sector.

	C.A.M.		ESPAÑA	
	Mill. Ptas.	Base 100=1989	Mill. Ptas.	Base 100=1989
1989	145.279	100,0	884.878	100,0
1990	161.789	111,3	921.075	104,0
1991	163.788	112,7	960.596	108,5
1992	174.274	120,0	981.487	110,9

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

La evolución del V.A.B. ha evolucionado de forma paralela a la producción, tanto a nivel C.A.M. como nacional, estando muy equilibrado con ésta última en cuanto al ratio de V.A.B. por empleado, 8,39 millones en la C.A.M., frente a 8,23 millones a nivel nacional.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Estructura empresarial

Estructura y dimensionamiento del sector. Establecimientos activos según el nivel de empleo. 1992.

<i>Total</i>	<i>Nivel de empleo</i>					
	<i>1-19</i>	<i>20-49</i>	<i>50-99</i>	<i>100-499</i>	<i>≥ 500</i>	<i>No consta</i>
<i>549</i>	<i>391</i>	<i>74</i>	<i>24</i>	<i>53</i>	<i>6</i>	<i>1</i>
<i>100</i>	<i>71,2</i>	<i>13,5</i>	<i>4,4</i>	<i>9,6</i>	<i>1</i>	<i>0,2</i>

Fuente: BADECAM. Departamento de Estadística. Consejería de Economía C.A.M. 1994.

Personal ocupado según el nivel de empleo. 1992.

<i>Total</i>	<i>Nivel de empleo</i>			
	<i>1-19</i>	<i>20-99</i>	<i>≥ 100</i>	<i>Sin asignar</i>
<i>23.302</i>	<i>2.346</i>	<i>3.660</i>	<i>14.333</i>	<i>2.963</i>
<i>100</i>	<i>10</i>	<i>15,7</i>	<i>61,5</i>	<i>12,7</i>

Fuente: BADECAM. Departamento de Estadística. Consejería de Economía C.A.M. 1994.

Fuerte concentración del empleo en instalaciones de igual o más de cien empleos, 14.333 (61,5%), en tan sólo 59 instalaciones que suponen el 10,6% del total de establecimientos de la C.A.M.

Los establecimientos de uno a diecinueve empleos representan sobre el total de la C.A.M. el 71,2% (391 instalaciones), con tan sólo el 10% del personal ocupado (2.346).

3.9. SECTOR QUIMICO.

Estructura empresarial

La tendencia de las empresas de este sector es de gran estabilidad en el empleo y crecimiento sostenido en P.I.B., por lo que tiene una posición muy importante en la economía madrileña.

Tendencia de las empresas del sector

<i>Percepción</i>	<i>%</i>
<i>Estable</i>	63
<i>En declive</i>	8
<i>En crecimiento</i>	29
	(48)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Necesidades de la empresa

Las pocas empresas que mantienen subcontratación se relacionan con procesos de transporte y comercialización y de suministros.

*Subcontratación actual o inmediata de procesos de
suministro, fabricación o distribución
(% vertical)*

<i>SI</i>	23
<i>NO</i>	77
	(48)

<i>Transporte/Distribución</i>	27
<i>Fabricación/producción</i>	9
<i>Suministros</i>	18
<i>Servicios</i>	-
<i>Comercial</i>	9
<i>Otros</i>	18
<i>NS/NC</i>	19

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Necesidades de la empresa

Los acuerdos de cooperación con otras empresas se relacionan sobre todo con las actividades de formación, seguida de la de suministro.

Acuerdos de cooperación con otras empresas

(% vertical con respuesta múltiple)

<i>SI</i>	29
<i>NO</i>	71
	(48)
<hr/>	
<i>Comercial/Marketing</i>	7
<i>Suministro</i>	21
<i>Formación</i>	50
<i>Fabricación</i>	10
<i>Servicios</i>	-
<i>Investigación y Desarrollo</i>	-
<i>Otros</i>	12

Fuente: Telemarketing, 1995.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Estructura del empleo

Una cuarta parte de estas empresas crearán puestos de trabajo que demandarán de comerciales, operarios y especialistas.

Necesitan puestos de trabajo en su empresa

(% vertical y respuesta múltiple)

<i>SI</i>	25
<i>NO</i>	75
	(48)

Puestos que necesitan

<i>Administrativos</i>	8
<i>Técnicos</i>	-
<i>Operarios</i>	17
<i>Especialistas</i>	17
<i>Comerciales</i>	25
<i>Cuadros medios</i>	8
<i>Otros</i>	25

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Estructura del empleo

La estabilidad es una característica de las plantillas de este sector, en todos los grupos ocupacionales. El crecimiento es moderado.

*Previsión de aumento de plantilla según tipo de trabajo
(% vertical)*

	<i>Directivos</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Secretarias</i>
<i>Aumentará</i>	8	10	13	13
<i>Se mantendrá</i>	85	79	81	75
<i>Disminuirá</i>	7	11	6	12
	(48)	(48)	(48)	(48)

	<i>Personal Auxiliar</i>	<i>Obreros</i>	<i>Obreros Especializados</i>	<i>Cuadros Medios</i>
<i>Aumentará</i>	17	19	17	19
<i>Se mantendrá</i>	75	63	65	69
<i>Disminuirá</i>	8	8	8	2
<i>NS/NC</i>	-	10	10	10
	(48)	(48)	(48)	(48)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Estructura del empleo

Casi en la totalidad de los casos de requerimiento de más recursos humanos se cubrirán recurriendo a la especialización del personal actual.

Si tienen necesidad de más recursos humanos en el Sector

(% vertical)

	NO	SI	
		Especialización personal actual	Buscarán personal nuevo ingreso
<i>Idiomas</i>	56	42	2
<i>Informática</i>	44	56	-
<i>Medio Ambiente</i>	75	25	-
<i>Dirección de Empresas</i>	73	23	4
<i>Contabilidad</i>	73	27	-
<i>Conocimientos C.E.</i>	90	10	-
<i>Exportación</i>	83	15	2
<i>Logística</i>	81	19	-
<i>Marketing</i>	75	25	-
<i>Finanzas</i>	94	6	-

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Estructura del empleo

La preferencia horaria para tareas de formación es de fuera de la jornada de trabajo, aunque también no desestiman el viernes y sábado por la mañana.

Tiempo que puede dedicar a su formación el personal del Sector

(% verticales)

	<i>Personal Superior</i>	<i>Personal Medio</i>	<i>Administrativos</i>
<i>Viernes y sábado mañana</i>	38	38	6
<i>Una tarde por semana</i>	2	8	20
<i>Dos tardes por semana</i>	4	6	9
<i>Un día completo por semana</i>	2	-	2
<i>Fuera horario laboral</i>	46	40	49
<i>Otros</i>	8	8	14

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Necesidades de Formación

Las necesidades prioritarias de apoyo formativo en el área de producción están relacionadas fundamentalmente con la Calidad Total, la Mejora Continua y la Informática.

Area de Producción

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Calidad Total</i>	50	15
<i>Mejora Continua</i>	52	19
<i>Robótica</i>	8	6
<i>Electrónica</i>	4	4
<i>Just in time</i>	-	-
<i>Informática</i>	27	13
<i>Compras</i>	13	10
<i>Logística</i>	10	6

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Necesidades de Formación

En el área de administración los requerimientos de apoyo formativo son prioritarios en todos los temas relacionados con sus actividades y responsabilidades, a excepción de las finanzas, que tienen un casi nulo interés.

Area de Administración y Dirección

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Informática</i>	50	25
<i>Idiomas</i>	40	23
<i>Organización</i>	40	19
<i>Gestión y Dirección de Empresas</i>	31	13
<i>Logística</i>	25	10
<i>Medio Ambiente</i>	15	13
<i>Finanzas</i>	2	2

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Necesidades de Formación

Los responsables de las tareas comerciales requieren de apoyo formativo en todas las materias relacionadas con el eficiente cumplimiento de sus funciones.

Area Comercial

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Marketing</i>	38	17
<i>Ventas</i>	35	17
<i>Logística</i>	23	13
<i>Comercio Exterior</i>	19	15

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Perspectivas y tendencias

En la Comunidad de Madrid, la actividad con mayor peso específico es la fabricación de productos químicos destinados a la industria, con alrededor de unas 500 empresas y más de 23.000 trabajadores, seguida de la de productos químicos básicos, con prácticamente el mismo número de empresas pero la mitad de trabajadores.

Las mayores inversiones van encaminadas por una parte hacia la química básica, representando casi un tercio de la inversión total, y por otra hacia la química transformadora, con alrededor de un 30%.

Teniendo en cuenta las exigencias crecientes de la normativa comunitaria sobre control medio ambiental y el programa de gobierno para los próximos años, se espera un aumento de las inversiones hacia la consecución de procesos blandos, no contaminantes o el incremento en la instalación de equipos correctores.

Las ocupaciones químicas se caracterizan, en comparación con otros sectores, por su vocación de globalidad. La industria química utiliza un número limitado de operaciones para componer los diferentes procesos de fabricación. El número de dichos procesos es altísimo, por lo que se puede decir que las ocupaciones químicas engloban una apreciable cantidad de puestos de trabajo porque, en realidad, las tareas son muy similares, los equipos son prácticamente idénticos y la única que varía es la escala empleada y la naturaleza de las materias primas empleadas y los productos obtenidos.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Perspectivas y tendencias

La evolución previsible del sector no apunta hacia un crecimiento espectacular, por lo que los niveles de empleo -salvo en actividades muy concretas- se mantendrán estables, por tanto las necesidades de formación de personal de nueva incorporación no serán demasiado acusadas.

Dada la situación del sector no hay una clara influencia de las nuevas tecnologías en las ocupaciones. No obstante, el mayor impacto de las nuevas tecnologías es el producido por la introducción de los ordenadores, preferentemente en la actividad de la química básica, lo cual produce variaciones en los contenidos de las ocupaciones.

La mejora de la estructura empresarial y de la productividad de las empresas con vistas a una mayor competitividad en el escenario internacional, produce como consecuencia una gran necesidad de reciclaje del personal actual en los nuevos procesos, equipos e instrumentos que se están implantando para conseguir los objetivos antes mencionados.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Conclusiones

Las empresas del sector entrevistadas en este estudio son muy optimistas en cuanto a su situación dentro de la economía de la Comunidad. Aprecian que se encuentran en una fase de gran estabilidad, aunque cerca de un 30% estiman inclusive que están creciendo.

Muy pocas empresas tienen actividades subcontratadas. En aquéllas en las que las tienen, éstas están relacionadas fundamentalmente con acciones de transporte y distribución, seguidas por suministros.

De las pocas que mantienen acuerdos de cooperación con otras empresas, la mitad se relacionan principalmente con acciones de formación y desarrollo de recursos humanos.

Este sector se caracteriza por una gran estabilidad de su plantilla, por lo que el índice de rotación es muy bajo, lo que significa que la demanda futura de nuevos empleados es poco significativa. En todo caso, de contratarse será para actividades comerciales.

Todas las necesidades de recursos humanos con alguna cualificación adicional serán cubiertas recurriendo al reciclaje y especialización de su propio personal.

Las preferencias horarias para la formación del personal son generalmente las de fuera de la jornada laboral, sin desestimarse tampoco la dedicación de viernes y sábado por la mañana.

3.9. SECTOR QUIMICO.

Conclusiones

Los requerimientos principales de apoyo formativo, por áreas funcionales, para los niveles medio y alto de la estructura de la organización, son:

Area de Producción: Mejora Continua, Calidad Total e Informática.

Area de Administración: Informática, Idiomas, Organización, Gestión y Dirección de Empresas, Logística, Medio Ambiente.

Area Comercial: Marketing, Ventas, Logística y Comercio Exterior.

Cabe destacar que la irremediable implantación de los sistemas de aseguramiento de la calidad total o incremento continuo de la misma, hace que la demanda formativa en estos temas aumente de forma susceptible, aunque enfocada más bien al reciclaje del personal ya empleado como mecanismo para el mantenimiento de su puesto de trabajo.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Estructura socioeconómica.

Evolución de las personas ocupadas en el sector.

	<i>C.A.M.</i>		<i>ESPAÑA</i>	
	<i>Número</i>	<i>Base 100=1989</i>	<i>Número</i>	<i>Base 100=1989</i>
<i>1989</i>	27.559	100	204.248	100
<i>1990</i>	25.547	92,7	203.197	99,5
<i>1991</i>	24.164	87,7	203.873	99,8
<i>1992</i>	25.207	91,5	200.756	98,2

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

El sector ha ido perdiendo empleo en este cuatrienio a niveles porcentuales más acusados que en el resto del país. Se observa una cierta recuperación en 1992 frente al año anterior.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Estructura empresarial

Evolución costes de personal del sector.

	C.A.M.		ESPAÑA	
	Mill. Ptas.	Base 100=1989	Mill. Ptas.	Base 100=1989
1989	89.248	100	631.862	100
1990	84.516	94,7	652.342	103,2
1991	85.105	95,4	676.081	107,0
1992	93.554	104,8	729.540	115,4

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

A pesar de haber descendido el número de personas ocupadas, el coste de este personal presenta un fuerte tirón en 1992, situándose el coste por persona empleada en 3.711.420 pesetas, frente a 3.238.434 pesetas en 1989.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Estructura empresarial

Este sector, durante 1994, inició una mejora de la tasa de actividad. El incremento de la fabricación de vehículos y las medidas gubernamentales para la modernización del parque automovilístico pudo generar una reducción en la demanda de ocupaciones relacionadas con la reparación; ésta puede ser la explicación de este resultado.

Tendencia de las empresas del sector

<i>Percepción</i>	<i>%</i>
<i>Estable</i>	23
<i>En declive</i>	66
<i>En crecimiento</i>	11
	(47)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Estructura empresarial

Evolución de la producción bruta.

	<i>C.A.M.</i>		<i>ESPAÑA</i>	
	<i>Mill. Ptas.</i>	<i>Base 100=1989</i>	<i>Mill. Ptas.</i>	<i>Base 100=1989</i>
<i>1989</i>	497.887	100	3.498.663	100
<i>1990</i>	423.682	85,1	3.603.030	103,0
<i>1991</i>	440.779	88,5	3.917.904	112,0
<i>1992</i>	465.017	93,4	4.242.987	121,3

Fuente: Estadística Industrial 1989-1992. INE 1995.

La producción bruta en la C.A.M. ha ido perdiendo cifra, un 6,6% en el 92 frente al 89. Esta situación es contraria a nivel país, donde el 92 supera al 89 en 21,3 puntos porcentuales.

Este sector está perdiendo rentabilidad al disminuir su producción y, por otra parte, aumentar los costes de personal.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Necesidades de la empresa

La subcontratación de procesos de producción se relaciona directamente con los suministros y la fabricación.

***Subcontratación actual o inmediata de procesos de
suministro, fabricación o distribución
(% vertical)***

<i>SI</i>	32
<i>NO</i>	68
	(47)
<hr/>	
<i>Transporte/Distribución</i>	7
<i>Fabricación/producción</i>	20
<i>Suministros</i>	40
<i>Servicios</i>	-
<i>Comercial</i>	-
<i>Otros</i>	27
<i>NS/NC</i>	6

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Necesidades de la empresa

Evolución V.A.B. del sector.

	<i>C.A.M.</i>		<i>ESPAÑA</i>	
	<i>Mill. Ptas.</i>	<i>Base 100=1989</i>	<i>Mill. Ptas.</i>	<i>Base 100=1989</i>
<i>1989</i>	131.487	100	1.051.200	100
<i>1990</i>	119.707	91,0	1.051.895	100,1
<i>1991</i>	119.978	91,2	1.195.125	113,7
<i>1992</i>	126.807	96,4	1.293.894	123,1

Fuente: Encuesta Industrial 1989-1992. INE 1995.

El VAB también y como es lógico sufre un fuerte quebranto, máxime si lo comparamos con el nivel nacional, ya que de representar en 1989 el 12,5% del total nacional del sector, en 1992 descendió al 9,8%.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Necesidades de la empresa

Los acuerdos de cooperación se relacionan sobre todo con las actividades formativas, seguida muy de lejos con las comerciales, de suministros, y de investigación y desarrollo.

Acuerdos de cooperación con otras empresas

(% vertical con respuesta múltiple)

<i>SI</i>	43
<i>NO</i>	57
	(47)
<hr/>	
<i>Comercial/Marketing</i>	15
<i>Fabricación</i>	5
<i>Formación</i>	40
<i>Distribución</i>	10
<i>Suministros</i>	-
<i>Investigación y Desarrollo</i>	10
<i>Otros</i>	20

Fuente: Telemarketing, 1995.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Necesidades de la empresa

Estructura y dimensionamiento del sector. Establecimientos activos según el nivel de empleo. 1992.

	<i>Nivel de empleo</i>					
<i>Total</i>	<i>1-19</i>	<i>20-49</i>	<i>50-99</i>	<i>100-499</i>	<i>≥ 500</i>	<i>No consta</i>
<i>245</i>	<i>140</i>	<i>55</i>	<i>22</i>	<i>21</i>	<i>7</i>	<i>0</i>
<i>100</i>	<i>57</i>	<i>22,4</i>	<i>9</i>	<i>8,6</i>	<i>2,9</i>	<i>—</i>

Fuente: BADECAM. Departamento de Estadística. Consejería de Economía C.A.M.

Personas ocupadas según el nivel de empleo.

	<i>Nivel de empleo</i>			
<i>Total</i>	<i>1-19</i>	<i>20-99</i>	<i>≥ 100</i>	<i>Sin asignar</i>
<i>25.894</i>	<i>1.072</i>	<i>2.871</i>	<i>20.137</i>	<i>1.814</i>
<i>100</i>	<i>4,1</i>	<i>11,1</i>	<i>77,8</i>	<i>7</i>

Fuente: BADECAM. Departamento de Estadística. Consejería de Economía C.A.M.

Las grandes empresas (22) emplean a 20.137 personas, es decir, el 11,5% de los establecimientos de este sector absorben el 77,8% del empleo.

Los establecimientos de menos de 20 empleados, 140 (57%), tan sólo emplean a 1.072 personas, el 4,1% del total.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Estructura del empleo

En los próximos años las pocas empresas que crearán puestos de trabajo requerirán sobre todo de especialistas en el sector.

Necesitan puestos de trabajo en su empresa
(% vertical y respuesta múltiple)

<i>SI</i>	30
<i>NO</i>	70
	(47)

Puestos que necesitan

<i>Administrativos</i>	7
<i>Sin cualificación</i>	21
<i>Operarios</i>	7
<i>Especialistas</i>	29
<i>Comerciales</i>	7
<i>Cuadros medios</i>	14
<i>Otros</i>	15

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Estructura del empleo

En todos los grupos ocupacionales investigados habrá disminución de puestos de trabajo, a excepción de los técnicos, cuyo crecimiento es ligero.

Previsión de aumento de plantilla según tipo de trabajo

(% vertical)

	<i>Directivos</i>	<i>Técnicos</i>	<i>Administrativos</i>	<i>Secretarias</i>
<i>Aumentará</i>	-	13	13	2
<i>Se mantendrá</i>	83	77	57	64
<i>Disminuirá</i>	17	10	30	26
<i>NS/NC</i>	-	-	-	8
	(47)	(47)	(47)	(47)

	<i>Personal Auxiliar</i>	<i>Obreros Obreros</i>	<i>Obreros Especializados</i>	<i>Cuadros Medios</i>
<i>Aumentará</i>	4	17	19	6
<i>Se mantendrá</i>	62	60	57	85
<i>Disminuirá</i>	23	19	19	9
<i>NS/NC</i>	11	4	5	-
	(47)	(47)	(47)	(47)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.10. SECTOR AUTOMOCION,

Estructura del empleo

La cobertura de personal con algunos conocimientos complementarios se realizará fundamentalmente recurriendo a la especialización del personal actual.

Si tienen necesidad de más recursos humanos en el Sector

(% vertical)

	<i>NO</i>	<i>SI</i>	
		<i>Especialización personal actual</i>	<i>Buscarán personal nuevo ingreso</i>
<i>Idiomas</i>	60	30	10
<i>Informática</i>	55	43	2
<i>Medio Ambiente</i>	79	15	6
<i>Dirección de Empresas</i>	87	11	2
<i>Contabilidad</i>	83	15	2
<i>Conocimientos C.E.</i>	94	4	2
<i>Exportación</i>	72	26	2
<i>Logística</i>	83	15	2
<i>Marketing</i>	64	34	2
<i>Finanzas</i>	87	11	2

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Estructura del empleo

Los horarios preferidos para las tareas de formación de personal son los de fuera de la jornada laboral.

Tiempo que puede dedicar a su formación el personal del Sector *(% verticales)*

	<i>Personal Superior</i>	<i>Personal Medio</i>	<i>Administrativos</i>
<i>Viernes y sábado mañana</i>	11	6	6
<i>Una tarde por semana</i>	19	19	19
<i>Dos tardes por semana</i>	13	6	6
<i>Un día completo por semana</i>	-	2	2
<i>Fuera horario laboral</i>	47	55	55
<i>Otros</i>	10	12	12

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Evolución futura del empleo

Estos resultados ilustran la situación difícil que atraviesa este sector en cuanto a su volumen de actividades, que se relaciona directamente con la destrucción de empleo.

Evolución futura del empleo

(% vertical)

	Cuadros			
	Operarios	Medios	Especialistas	Profesionales
<i>Perderá puestos</i>	40	38	32	30
<i>Conservará estables</i>	40	53	47	51
<i>Aumentará</i>	20	9	21	19
<i>No sabe, No contesta</i>	-	-	-	-
	(47)	(47)	(47)	(47)

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Necesidades de Formación

Las necesidades de apoyo formativo en el área de producción tienen que ver con la Calidad Total, la Mejora Continua, la Electrónica y la Informática.

Area de Producción

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel Medio</i>	<i>Nivel Alto</i>
<i>Calidad Total</i>	47	45
<i>Mejora Continua</i>	49	47
<i>Robótica</i>	11	13
<i>Electrónica</i>	23	21
<i>Just in time</i>	6	6
<i>Informática</i>	26	23
<i>Compras</i>	19	19
<i>Logística</i>	17	19

Fuente: EOI, Telemarketing, 1995.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Necesidades de Formación

Para los niveles medio y alto del área de administración, las necesidades de apoyo formativo tienen que ver sobre todo con la Informática, los Idiomas y las Finanzas.

Area de Administración y Dirección

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<i>Nivel</i>	<i>Nivel</i>
	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
<i>Informática</i>	40	40
<i>Idiomas</i>	36	36
<i>Organización</i>	15	15
<i>Gestión y Dirección de Empresas</i>	19	21
<i>Logística</i>	13	11
<i>Medio Ambiente</i>	11	11
<i>Finanzas</i>	23	21

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Necesidades de Formación

El Marketing y las Ventas son los requerimientos fundamentales de los responsables de las actividades comerciales, seguido de los de Comercio Exterior.

Area Comercial

Necesidad de apoyo formativo en:

.....

(% de respuesta afirmativa)

	<u><i>Nivel</i></u> <u><i>Medio</i></u>	<u><i>Nivel</i></u> <u><i>Alto</i></u>
<i>Marketing</i>	36	38
<i>Ventas</i>	34	36
<i>Logística</i>	15	13
<i>Comercio Exterior</i>	21	21

Fuente: EOI. Telemarketing, 1995.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Perspectivas y tendencias

En general, este sector pese a las medidas gubernamentales para favorecerlo a través del plan de renovación del parque automotor, tiene serias dificultades para mantener el volumen de actividades y el empleo.

En los últimos años, se han realizado grandes esfuerzos para lograr la modernización y actualización de las estructuras productivas como medio para la optimización de sus recursos, su mayor eficacia y productividad.

De esta manera se han incorporado nuevas tecnologías: robótica, controladores programables, intercambio electrónico de datos, diseño y fabricación asistidos por ordenador, técnicas de *just in time* que permiten una producción controlada.

Esta implantación de nuevas tecnologías de manera generalizada, no sólo para los procesos de producción sino también aplicados a la distribución y comercialización, han traído consigo un descenso en los niveles de empleo. A los trabajadores se les exige una alta especialización en electrónica, robótica y máquinas de control, desplazándose la solicitud de profesionales hacia mandos medios y superiores bien cualificados.

En este sector, las empresas que quieren sobrevivir en el futuro tienen que irse adaptando permanentemente a situaciones de cambio, con mayor o menor velocidad, en función de la situación competitiva. Estos cambios se logran con los menores costes de adaptación cuando se dan en este proceso dos situaciones:

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Perspectivas y tendencias

- Flexibilidad en el comportamiento de los recursos humanos.
- Rapidez en el proceso de cambio.

Por tanto, la formación constituye un elemento clave de continuidad de los recursos humanos en la empresa. La integración y flexibilidad de un hombre en una empresa, su capacidad corporativa e innovadora, que son necesarias para la modernización de la producción y administración, se logran precisamente en el proceso de reciclaje o de formación dentro del contexto empresarial y sus necesidades.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Conclusiones

La gran mayoría de las empresas entrevistadas en este sector, consideran que su situación es crítica; sólo un tercio aprecian que están en una fase de estabilidad e incluso de un leve crecimiento.

Las subcontrataciones de este sector se refieren principalmente a suministros, y producción o fabricación de partes o componentes. Esto quiere decir que se caracteriza por la fuerte concentración industrial, excepto en el subsector de fabricación de componentes, accesorios y piezas de repuestos que descansan en empresas de menor tamaño.

Los acuerdos de cooperación con otras empresas, un número importante, se refieren principalmente a tareas de formación y desarrollo de recursos humanos, seguidos en menor proporción por los acuerdos comerciales y de investigación y desarrollo.

Las perspectivas futuras de contratación de personal son escasas; en todo caso se demandarán de obreros especializados en actividades del sector.

La mayor parte de requerimientos de recursos humanos se cubrirán mediante el reciclaje y la especialización del personal actual.

Las preferencias horarias para la realización de actividades formativas, se concentran en su gran mayoría en jornadas fuera de la de trabajo.

3.10. SECTOR AUTOMOCION.

Conclusiones

Los requerimientos de formación por áreas funcionales para los niveles medio y alto de la estructura de la empresa, son:

Area de Producción: Calidad Total, Mejora Continua, Informática, Electrónica, seguida de lejos por Compras, Logística y Robótica.

Area de Administración: Informática, Idiomas, Finanzas, seguida de lejos por Gestión y Dirección de Empresas y Organización.

Area Comercial: Marketing, Ventas y Comercio Exterior.

4. AREAS DOCENTES DISEÑADAS

4. AREAS DOCENTES DISEÑADAS

Marco General

Dadas las condiciones y características de los sectores analizados en la Comunidad Autónoma de Madrid, las exigencias de formación y reciclaje se centran en las siguientes áreas:

- **Gestión Empresarial:**
 - Nuevas tecnologías para la Gestión empresarial.
 - Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes.
 - Gestión de Empresas - Area de Internacionalización.
 - Gestión de Empresas - Area de Marketing.
 - Gestión de Empresas - Area de Recursos Humanos.
 - Gestión de Empresas - Area de Financieros.
 - Gestión de Empresas.
- **Gestión Industrial:**
 - Gestión Tecnológica e Industrial.
 - Gestión de las Tecnologías de Información y Comunicaciones.
 - Control de Gestión de Empresas Industriales.
- **Medio Ambiente:**
 - Area de Ingeniería y Gestión.
 - Area de Gestión Territorial.
- **Emprendedores:**
 - Formación de Emprendedores.
 - Gestión de Ocio y Tiempo Libre.

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.1. Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

- 1) Aportar una sistemática para el tratamiento de los problemas empresariales.
- 2) Identificar factores-clave y variables de control en las distintas direcciones funcionales.
- 3) Desarrollar los conocimientos sobre toda la gestión empresarial en su conjunto, es decir, comprender la totalidad de las áreas funcionales de la empresa.
- 4) Profundizar en los conocimientos específicos necesarios para la gestión de la empresa.
- 5) Aportar enfoques internacionales en las materias impartidas.

DIRIGIDO A:

Titulados universitarios en paro en búsqueda del primer empleo para todos los sectores en estudio.

CONTENIDO:

- 1.- Organización y estructura
- 2.- Contabilidad/análisis financiero
- 3.- Marketing
- 4.- Planificación estratégica
- 5.- Toma de decisiones con ayuda de ordenador
- 6.- Sistemas informáticos
- 7.- Metodología del proyecto
- 8.- Trabajo de campo de proyectos

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.1. Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial

Ficha Técnica

- 9.- Proceso productivo/calidad total
- 10.- Comunicación
- 11.- Marketing (investigación de mercados)
- 12.- Trabajo de campo (Marketing)
- 13.- Dirección de proyectos (consultoría)
- 14.- Ingles
- 15.- Comunidades europeas
- 16.- Derecho laboral
- 17.- Comercio exterior
- 18.- Fiscal
- 19.- Derecho societario
- 20.- Recursos humanos
- 21.- Creatividad
- 22.- Medio ambiente
- 23.- Derecho comunitario
- 24.- Proyecto de empresa/presentación final.

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Se recurre a criterios de evaluación continuada: asistencia e intervenciones en clase; realización de ejercicios o trabajos realizados con cada asignatura, y la aprobación del Proyecto de Empresa. El reducido número de alumnos (25), unido a la inmensa dedicación del Cuadro de profesores, constituye un marco muy apropiado para la administración de la evaluación continua.

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.1. Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial

Ficha Técnica

DURACION:

640 horas.

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	20
1996.....	50
1997.....	50
1998.....	50
1999.....	50
TOTAL ACCIONES.....	220

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.2. Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

Permitir al empresario realizar una profunda revisión de su empresa, mediante la autoevaluación del Plan Estratégico que se lleva a cabo a través de metodologías propias de la E.O.I., diseñadas específicamente para estos cursos por profesores consultores. En consecuencia, el Programa se dirige a:

- 1) Proporcionar una visión global de las distintas áreas de la empresa y una formación básica multidisciplinar.
- 2) Determinar las Amenazas y Oportunidades derivadas de la exploración del entorno.
- 3) Analizar los puntos fuertes y débiles de cada empresa.
- 4) Facilitar técnicas de tratamiento de problemas empresariales.
- 5) Elaborar un Plan Estratégico que garantice la competitividad a medio y largo plazo.
- 6) Proporcionar una formación eminentemente práctica a los asistentes.

DIRIGIDO A:

Programa dirigido a cualificación de pequeños y medianos empresarios, así como a personal directivo de PYMES que deseen realizar un Plan Estratégico a corto y medio plazo. Constituyen colectivos de alto riesgo por la amenaza de paro (que con frecuencia sería de larga duración por sus características de edad o habilidades obsoletas) que se deriva de la inadaptación sobrevenida de los rápidos cambios del entorno.

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.2. Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes

Ficha Técnica

CONTENIDO:

Modulo 1: Formación general en Gestión Empresarial.

- Marketing.
- Finanzas.
- Producción.
- Simulación de gestión.
- Aplicaciones informáticas.
- Recursos Humanos.
- Aspectos fiscales.
- Aspectos jurídicos.
- Comercio Exterior.
- Entorno Comunitario.
- Comunicación.

Modulo 2: Formación específica para la elaboración del plan estratégico.

- Explicación de la guía de elaboración del plan estratégico.
- Trabajo de campo.
- Consultorías individualizadas.
- Presentación de proyectos.
- Análisis de viabilidad.

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.2. Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes

Ficha Técnica

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Al término del curso se evalúan Proyectos y alumnos según el Cuestionario de Evaluación SCET.

Seguimiento, a través de las siguientes acciones:

- a) Acompañamiento técnico a los empresarios participantes en la etapa de implantación de sus Planes Estratégicos.
- b) Publicación de un Directorio por Curso y Comunidad como medio de fomentar los contactos entre los participantes de cada Promoción y de éstos con los de las Promociones que les precedieron.
- c) Reuniones para Intercambio de experiencias y fomento de las relaciones mutuas.

DURACION:

500 horas.

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.2. Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes

Ficha Técnica

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	40
1996.....	60
1997.....	60
1998.....	60
1999.....	60
TOTAL ACCIONES.....	280

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.3. Gestión de Empresas - Area de Internacionalización

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

Proporcionar al participante, independientemente de su formación universitaria previa, la formación teórica y práctica necesaria para poder actuar como profesionales de la gestión de empresa con una fuerte especialización en los aspectos de internacionalización. Asimismo, al terminar el programa los participantes podrán actuar como asesores de empresa, especialmente PYMES, en el campo de la internacionalización de las empresas.

DIRIGIDO A:

Titulados Superiores con necesidad de reorientarse profesionalmente hacia nuevas áreas del conocimiento empresarial o a la creación de su propio negocio.

CONTENIDO:

- Asesoramiento y Autodiagnóstico
- Capacidades Personales
- Contabilidad y Finanzas
- Marketing y Comercial
- Operaciones y Logística
- Derecho Mercantil y Fiscal
- Política de Empresa
- Desarrollo de Proyectos
- Internacional

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.3. Gestión de Empresas - Area de Internacionalización

Ficha Técnica

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Se establecerán sistemas de evaluación continua de los alumnos, con controles al final de cada módulo.

La elaboración del proyecto es condición indispensable para conseguir el diploma.

DURACION:

500 horas.

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	20
1996.....	20
1997.....	20
1998.....	20
1999.....	20
TOTAL ACCIONES.....	100

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.4. Gestión de Empresas - Area de Marketing

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

Proporcionar al participante, independientemente de su formación universitaria previa, la formación teórica y práctica necesaria para poder actuar como profesionales de la gestión de empresa con una fuerte especialización en los aspectos de Marketing. Asimismo, al terminar el programa los participantes podrán actuar como asesores de empresa, especialmente PYMES, en el campo de Marketing de las empresas.

DIRIGIDO A:

Titulados Superiores con necesidad de reorientarse profesionalmente hacía nuevas áreas del conocimiento empresarial o a la creación de su propio negocio.

CONTENIDO:

- Asesoramiento y Autodiagnóstico
- Capacidades Personales
- Herramientas Microinformáticas
- Contabilidad y Finanzas
- Marketing y Comercial
- Derecho Mercantil y Fiscal
- Recursos Humanos y Derecho Laboral
- Bussines Game
- Política de Empresa

4.1. AREA DÓCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.4. Gestión de Empresas - Area de Marketing

Ficha Técnica

- Desarrollo de Proyectos
- Internacional

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Se establecerán sistemas de evaluación continua de los alumnos, con controles al final de cada módulo.

La elaboración del proyecto es condición indispensable para conseguir el diploma.

DURACION:

500 horas.

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	30
1996.....	30
1997.....	30
1998.....	30
1999.....	30
TOTAL ACCIONES.....	150

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.5. Gestión de Empresas - Recursos Humanos

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

Proporcionar al participante, independientemente de su formación universitaria previa, la formación teórica y práctica necesaria para poder actuar como profesionales de la gestión de empresa con una fuerte especialización en los aspectos de recursos humanos. Asimismo, al terminar el programa los participantes podrán actuar como asesores de empresa, especialmente PYMES, en el campo de recursos humanos de las empresas.

DIRIGIDO A:

Titulados Superiores con necesidad de reorientarse profesionalmente hacia nuevas áreas del conocimiento empresarial o a la creación de su propio negocio.

CONTENIDO:

- Asesoramiento y Autodiagnóstico
- Capacidades Personales
- Herramientas Microinformáticas
- Contabilidad y Finanzas
- Derecho Mercantil y Fiscal
- Recursos Humanos y Derecho Laboral
- Bussines Game
- Política de Empresa
- Desarrollo de Proyectos
- Internacional

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.5. Gestión de Empresas - Recursos Humanos

Ficha Técnica

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Se establecerán sistemas de evaluación continua de los alumnos, con controles al final de cada módulo.

La elaboración del proyecto es condición indispensable para conseguir el diploma.

DURACION:

500 horas.

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	24
1996.....	24
1997.....	24
1998.....	24
1999.....	24
TOTAL ACCIONES.....	120

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.6. Gestión de Empresas - Area Financiera

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

Proporcionar al participante, independientemente de su formación universitaria previa, la formación teórica y práctica necesaria para poder actuar como profesionales de la gestión de empresa con una fuerte especialización en los aspectos financieros. Asimismo, al terminar el programa los participantes podrán actuar como asesores de empresa, especialmente PYMES, en el campo financiero de las empresas.

DIRIGIDO A:

Titulados Superiores con necesidad de reorientarse profesionalmente hacía nuevas áreas del conocimiento empresarial o a la creación de su propio negocio.

CONTENIDO:

- Asesoramiento y Autodiagnóstico
- Capacidades Personales
- Herramientas Microinformáticas
- Contabilidad y Finanzas
- Marketing y Comercial
- Derecho Mercantil y Fiscal
- Bussines Game
- Política de Empresa
- Desarrollo de Proyectos
- Internacional

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.6. Gestión de Empresas - Area Financiera

Ficha Técnica

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Se establecerán sistemas de evaluación continua de los alumnos, con controles al final de cada módulo.

La elaboración del proyecto es condición indispensable para conseguir el diploma.

DURACION:

500 horas.

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	10
1996.....	40
1997.....	40
1998.....	40
1999.....	40
TOTAL ACCIONES.....	170

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.7. Gestión de Empresas

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

Proporcionar al participante, cuya titulación universitaria este alejada del ámbito empresarial, la formación teórica y práctica necesaria para poder acceder a un puesto de trabajo en el ámbito de la gestión de empresas.

DIRIGIDO A:

Titulados Superiores con necesidad de reorientarse profesionalmente hacía nuevas áreas del conocimiento empresarial o a la creación de su propio negocio.

CONTENIDO:

- Asesoramiento y Autodiagnóstico
- Capacidades Personales
- Herramientas Microinformáticas
- Contabilidad y Finanzas
- Marketing y Comercial
- Operaciones y Logística
- Derecho Mercantil y Fiscal
- Recursos Humanos y Derecho Laboral
- Bussines Game
- Política de Empresa
- Desarrollo de Proyectos
- Internacional

4.1. AREA DOCENTE: GESTION EMPRESARIAL

4.1.7. Gestión de Empresas

Ficha Técnica

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Se establecerán sistemas de evaluación continua de los alumnos, con controles al final de cada módulo.

La elaboración del proyecto es condición indispensable para conseguir el diploma.

DURACION:

500 horas.

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	40
1996.....	40
1997.....	40
1998.....	40
1999.....	40
TOTAL ACCIONES.....	200

4.2. AREA DOCENTE: GESTION INDUSTRIAL

4.2.1. Gestión Tecnológica e Industrial

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

- Analizar los fundamentos y técnicas de gestión en el área de las operaciones tecnológicas e industriales.
- Identificar los factores tecnológicos claves para la mejora de la competitividad.
- Proporcionar a los asistentes las herramientas y técnicas para el diagnóstico de las diferentes situaciones problemáticas que pueden presentarse en una empresa industrial.

DIRIGIDO A:

Personal ejecutivo de las empresas, con tres años de experiencia como mínimo, con necesidades de actualizar sus conocimientos de gestión en empresas tecnológicas e industriales, para potenciar su trabajo o reorientarse profesionalmente.

CONTENIDO:

- Contabilidad y finanzas
- Comercial y Marketing
- Recursos humanos

4.2. AREA DOCENTE: GESTION INDUSTRIAL

4.2.1. Gestión Tecnológica e Industrial

Ficha Técnica

- Calidad total
- Planificación estratégica
- Gestión de la tecnología y la innovación
- Diseño e innovación de producto
- Planificación y organización de la producción
- Estrategia de operaciones
- Calidad industrial
- Logística
- Mantenimiento industrial
- Simulación
- Impacto ambiental
- Gestión de proyectos
- Capacidades personales
- Herramientas Microinformáticas

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Existirá una evaluación continuada a lo largo de todo el curso, a fin de conocer la comprensión de las materias por parte de los alumnos y, se realizará una prueba al final de cada módulo.

Los trabajos y proyectos realizados servirán también para la evaluación final y la obtención del correspondiente diploma.

4.2. AREA DOCENTE: GESTION INDUSTRIAL

4.2.1. Gestión Tecnológica e Industrial

Ficha Técnica

DURACION:

500 horas.

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	10
1996.....	15
1997.....	25
1998.....	25
1999.....	25
TOTAL ACCIONES.....	100

4.2. AREA DOCENTE: GESTION INDUSTRIAL

4.2.2. Gestión de las Tecnologías de Información y Comunicaciones

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

- Identificar y analizar la gestión de estas tecnologías clave para la empresa moderna.
- Comprender la interrelación de las mismas con el resto de las áreas funcionales de la empresa y, en consecuencia, con la marcha del negocio.
- Enseñar la utilización de las Tecnologías de la Información como herramienta de apoyo a la gestión empresarial, dando una visión práctica de la situación y las tendencias en este sector.

DIRIGIDO A:

Profesionales en paro con necesidad de reorientarse profesionalmente y titulados superiores en busca del primer empleo.

CONTENIDO:

- Contabilidad y finanzas
- Comercial y Marketing
- Recursos humanos
- Calidad total
- Planificación estratégica

4.2. AREA DOCENTE: GESTION INDUSTRIAL

4.2.2. Gestión de las Tecnologías de Información y Comunicaciones

Ficha Técnica

- Gestión de la tecnología e innovación
- Planificación y organización de la producción
- Gestión del hardware
- Ingeniería del software
- Gestión de proyectos
- Diseño y planificación de S.I.
- Organización del área de sistemas
- Seguridad y auditoría informática
- Gestión y diseño de redes
- Integración de las comunicaciones
- Análisis del sector
- Capacidades personales
- Herramientas microinformáticas

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Se establecerán sistemas de evaluación continua a lo largo del curso, así como pruebas al final de cada módulo, para conocer la comprensión por los alumnos de las materias del programa. También se evaluará la calidad de los trabajos a lo largo del curso.

DURACION:

500 horas.

4.2. AREA DOCENTE: GESTION INDUSTRIAL

4.2.2. Gestión de las Tecnologías de Información y Comunicaciones

Ficha Técnica

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	8
1996.....	10
1997.....	20
1998.....	20
1999.....	20
TOTAL ACCIONES.....	78

4.2. AREA DOCENTE: GESTION INDUSTRIAL

4.2.3. Control de Gestión de Empresas Industriales

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

- Proporcionar al participante, independientemente de su formación universitaria previa, los conocimientos sobre las motivaciones y los criterios económicos que rigen la actividad empresarial, efectuando una homogeneización del concepto y utilización de los mismos.

- Asimismo, practicar en el manejo de los estados demostrativos de resultados, analizando los factores que influyen en la variación de los mismos.

DIRIGIDO A:

Directivos y técnicos de empresas, con tres años de experiencia como mínimo y necesidad de reorientarse profesionalmente, o titulados superiores actualmente en paro.

CONTENIDO:

- Contabilidad y finanzas
- Comercial y Marketing
- Recursos humanos
- Calidad total
- Planificación estratégica
- Gestión de la tecnología e innovación

4.2. AREA DOCENTE: GESTION INDUSTRIAL

4.2.3. Control de Gestión de Empresas Industriales

Ficha Técnica

- Planificación y organización de la producción
- Logística
- Mantenimiento industrial
- Análisis financiero
- Control integral de gestión
- Análisis del valor
- Gestión de proyectos
- Capacidades personales
- Herramientas Microinformáticas

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Se establecerán sistemas de evaluación continua a lo largo del curso, así como pruebas al final de cada módulo, para conocer la comprensión por los alumnos de las materias del programa. También se evaluará la calidad de los trabajos a lo largo del curso.

DURACION:

500 horas.

4.2. AREA DOCENTE: GESTION INDUSTRIAL

4.2.3. Control de Gestión de Empresas Industriales

Ficha Técnica

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	5
1996.....	10
1997.....	20
1998.....	20
1999.....	20
TOTAL ACCIONES.....	75

4.3. AREA DOCENTE: MEDIO AMBIENTE

4.2.3. Area de Ingeniería y Gestión

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

Proporcionar a los participantes una formación necesaria para poder acometer actuaciones en el campo medioambiental tanto dentro de las empresas, PYMES fundamentalmente, como en la administración o a modo de consultoría.

DIRIGIDO A:

Titulados superiores junior o senior con necesidad de reorientarse profesionalmente hacia el campo de la ingeniería y gestión medioambiental.

CONTENIDO:

- La empresa
- Sectores y procesos
- Contaminación atmosférica
- Contaminación de las aguas
- Contaminación de los suelos
- Contaminación por ruido
- Aguas residuales urbanas
- Aguas residuales industriales
- Residuos sólidos
- Minimización de residuos
- Legislación medioambiental

4.3. AREA DOCENTE: MEDIO AMBIENTE

4.2.3. Area de Ingeniería y Gestión

Ficha Técnica

- Gestión medioambiental
- Otras herramientas de gestión
- Desarrollo de Proyecto

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Se establecen sistemas de evaluación continua a los participantes con controles al final de cada módulo.

DURACION:

500 horas.

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	4
1996.....	10
1997.....	10
1998.....	10
1999.....	10
TOTAL ACCIONES.....	44

4.3. AREA DOCENTE: MEDIO AMBIENTE

4.2.3. Area de Gestión Territorial

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

Proporcionar a los participantes una formación teórica y práctica cara a su gestión territorial en el área medioambiental de manera que les permita actuaciones tanto en el terreno legal, como técnico.

DIRIGIDO A:

Titulados en relación con la gestión del territorio comarcal y/o local.

CONTENIDO:

- La empresa
- Sectores y procesos
- Contaminación atmosférica
- Contaminación de las aguas
- Contaminación de los suelos
- Contaminación por ruido
- Aguas residuales urbanas
- Aguas residuales industriales
- Residuos sólidos
- Minimización de residuos

4.3. AREA DOCENTE: MEDIO AMBIENTE

4.2.3. Area de Gestión Territorial

Ficha Técnica

- Legislación medioambiental
- Gestión medioambiental
- Otras herramientas de gestión

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Se establecen sistemas de evaluación continua a los participantes con controles al final de cada módulo.

DURACION:

500 horas.

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	1
1996.....	3
1997.....	5
1998.....	5
1999.....	5
TOTAL ACCIONES.....	19

4.4. AREA DOCENTE: EMPRENDEDORES

4.4.1. Formación de Emprendedores

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

Realizar un estudio de la viabilidad de la idea o negocio que cada participante quiere poner en marcha, a través del asesoramiento individualizado y la formación en las distintas áreas funcionales de la empresa. Como consecuencia, el Programa se dirige a:

- Proporcionar una visión global de las distintas áreas de la empresa y una formación básica multidisciplinar.
- Fomentar vocaciones empresariales estimulando el espíritu de innovación en tanto que búsqueda y explotación sistemática de las oportunidades del entorno.
- Facilitar técnicas de tratamiento de problemas empresariales.
- Transmitir la metodología de elaboración de un Plan de Negocio a partir de una idea o proyecto.
- Dotar de una formación eminentemente práctica a los asistentes.

DIRIGIDO A:

Programa dirigido a parados mayores de 25 años de larga duración y jóvenes desempleados que tengan una idea o proyecto para la creación de una empresa.

4.4. AREA DOCENTE: EMPRENDEDORES

4.4.1. Formación de Emprendedores

Ficha Técnica

CONTENIDO:

Modulo 1: Formación General en Gestión Empresarial

- Marketing.
- Finanzas.
- Producción.
- Aplicaciones informáticas.
- Recursos Humanos.
- Aspectos fiscales.
- Aspectos jurídicos.
- Comercio Exterior.
- Entorno Comunitario.
- Comunicación.

Modulo 2: Formación específica en Creación de Empresas

- Explicación de la guía de elaboración de un plan de negocios.
- Trabajo de campo.
- Consultorías individualizadas.
- Presentación de proyectos.
- Análisis de viabilidad.

4.4. AREA DOCENTE: EMPRENDEDORES

4.4.1. Formación de Emprendedores

Ficha Técnica

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Al término del curso se evalúan Proyectos y alumnos según el Cuestionario de Evaluación SCET. El seguimiento es a través de las siguientes acciones.

- Acompañamiento de los emprendedores y proyectos susceptibles de implantación inmediata, mediante asesoramiento y estímulo para vencer los primeros obstáculos.
- Publicación de un Directorio por Curso y Comunidad como medio de fomentar los contactos entre los participantes de cada Promoción y de éstos con los de las Promociones que les precedieron.
- Reuniones para Intercambio de experiencias y fomento de las relaciones mutuas.
- Creación de Base de Datos con todos los Proyectos que posibilite la explotación ágil de relaciones.

DURACION:

500 horas.

4.4. AREA DOCENTE: EMPRENDEDORES

4.4.1. Formación de Emprendedores

Ficha Técnica

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	21
1996.....	40
1997.....	40
1998.....	40
1999.....	40
TOTAL ACCIONES.....	181

4.4. AREA DOCENTE: EMPRENDEDORES

4.4.2. Gestión de Ocio y Tiempo Libre

Ficha Técnica

OBJETIVOS:

- Proporcionar a las entidades interesadas (establecimientos hoteleros, Ayuntamientos y otros), Gestores de Ocio (empresarios especializados en gestionar las actividades asociadas al Ocio) que permita a aquellos complementar su oferta convencional enriqueciéndola, y consiguiendo de este modo captar la fidelidad de los clientes.
- Proporcionar, así mismo, Mandos Intermedios con formación adecuada.
- Satisfacer la demanda, cada vez más segmentada y exigente, con profesionales adaptados a las nuevas ofertas.
- Adecuar la oferta formativa a la cambiante realidad del sector.
- Colaborar en el cambio de actitudes, gracias a la incorporación de profesionales especializados y polivalente.
- Fomento de la creación de empresas en sectores diferenciados, por ejemplo, en el turismo rural, todo ello a través del desarrollo de un Proyecto de Creación de Empresa.

DIRIGIDO A:

Parados mayores de 25 años de larga duración y jóvenes desempleados promotores de Nuevas Empresas en el sector de ocio.

CONTENIDO:

- Módulo 1: Gestión de Empresa.
- Módulo 2: Ocio y Tiempo Libre.
- Módulo 3: Desarrollo de habilidades.

4.4. AREA DOCENTE: EMPRENDEDORES

4.4.2. Gestión de Ocio y Tiempo Libre

Ficha Técnica

- Módulo 4: Trabajo de campo de proyectos.
- Módulo 5: Dirección de proyectos (Consultoría)

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Al término del curso se evalúan Proyectos y alumnos según el Cuestionario de Evaluación SCET.

Seguimiento, a través de las siguientes acciones:

- Acompañamiento de los Proyectos de empresa susceptibles de implantación inmediata, mediante asesoramiento y estímulo para vencer los primeros obstáculos.
- Publicación de un Directorio por Curso y Comunidad como medio de fomentar los contactos entre los participantes de cada Promoción y de éstos con los de las Promociones que les precedieron.
- Reuniones para Intercambio de experiencias y fomento de las relaciones mutuas.
- Creación de Base de Datos con todos los Proyectos que posibilite la explotación ágil de relaciones.

DURACION:

500 horas.

4.4. AREA DOCENTE: EMPRENDEDORES

4.4.2. Gestión de Ocio y Tiempo Libre

Ficha Técnica

CALENDARIO:

Año Acciones Formativas

1995.....	9
1996.....	15
1997.....	15
1998.....	15
1999.....	15
TOTAL ACCIONES.....	69

5. CUADRO DE ACCIONES FORMATIVAS

7



5.1. SERVICIOS A EMPRESAS

Ficha de acciones formativas nivel superior

- Número total de asalariados86.671

- Número de empresas.....4.778

- Total personas a capacitar:

· Gestión empresarial.....1.700

· Técnicos y direcciones1.940

- Total acciones capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION EMPRESARIAL		2.600
Nuevas Técnicas	Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	470
Mantenimiento y nuevas técnicas	Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes	560
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Internacionalización	200
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Marketing	300
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Recursos Humanos	270
Mantenimiento	Gestión de Empresas: Area Financiera	360
Mantenimiento	Gestión de Empresas	440

5.1. SERVICIOS A EMPRESAS

Ficha de acciones formativas nivel superior

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION INDUSTRIAL		700
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión Tecnológica e Industrial	280
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones	210
Mantenimiento y nuevas técnicas	Control de Gestión de Empresas Industriales	210
MEDIO AMBIENTE		190
Nuevo empleo	Area de Ingeniería y Gestión	150
Nuevo empleo	Area de Gestión Territorial	40
EMPRENEDORES		740
Nuevo empleo.	Formación de Emprendedores	590
Nuevo empleo.	Gestión de Ocio y Tiempo libre	150

COMUNIDAD DE MADRID

SECTOR O SUBSECTOR: SERVICIOS A EMPRESAS

CARACTERISTICAS GENERALES

ESTRUCTURAS Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:
<p>Socio-económicas: Orientación hacia la calidad total en el servicio al cliente.</p> <p>Empleo: 86.671 personas (el 6,4% del sector servicios)</p> <p>Tipología empresarial: el 73% de empresas pequeñas (-10 empleados)</p>	<p>Grandes Empresas /PYMES:</p> <ul style="list-style-type: none">- Creación: Muy posible- Dstrucción: No previsible- Reciclaje: Necesario	<p>Cooperación empresarial: Elevada</p> <p>Desarrollo y consolidación: Si</p> <p>Creación de empresa: Si</p>

COMUNIDAD DE MADRID				
SECTOR O SUBSECTOR: SERVICIO A EMPRESAS			AREAS DE ACTUACION	
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	G. INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONALES LIBERALES
Cooperación	Si	Si	Si	Si
Desarrollo y consolidación PYMES	Si	Si	Si	Si
Creación de empresas	Si	-	Si	Si

5.2. SECTOR COMERCIO

Ficha de acciones formativas nivel superior

- Número total de asalariados254.778

- Número de empresas.....91.618

- Total personas a capacitar:

· Gestión empresarial.....4.700

· Técnicos y direcciones12.000

- Total acciones capacitación por área:

TIPO DE ACCIÓN	ÁREA	PARTICIPANTES
GESTION EMPRESARIAL		14.400
Nuevas Técnicas	Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	2.500
Mantenimiento y nuevas técnicas	Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes	3.800
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Área de Internacionalización	1.100
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Área de Marketing	1.700
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Área de Recursos Humanos	1.300
Mantenimiento	Gestión de Empresas: Área Financiera	1.900
Mantenimiento	Gestión de Empresas	2.100

5.2. SECTOR COMERCIO

Ficha de acciones formativas nivel superior

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION INDUSTRIAL		-
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión Tecnológica e Industrial	-
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones	-
Mantenimiento y nuevas técnicas	Control de Gestión de Empresas Industriales	-
MEDIO AMBIENTE		-
Nuevo empleo	Area de Ingeniería y Gestión	-
Nuevo empleo	Area de Gestión Territorial	-
EMPRENEDORES		3.840
Nuevo empleo	Formación de Emprendedores	3.200
Nuevo empleo	Gestión de Ocio y Tiempo libre	640



4

COMUNIDAD DE MADRID		
SECTOR O SUBSECTOR: COMERCIO		
CARACTERISTICAS GENERALES		
ESTRUCTURAS Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:
Socio-económicas: En reestructuración (vía especialización) Empleo: 254.778 personas Tipología empresarial: el 96% empresas pequeñas (-20 empleados)	Grandes Empresas /PYMES: - Creación: Si en grandes empresas - Destrucción: Posible en PYMES - Reciclaje: Muy necesario	Cooperación empresarial: Necesaria Desarrollo y consolidación: Si Creación de empresa: Posible

D

4

COMUNIDAD DE MADRID				
SECTOR O SUBSECTOR: COMERCIO			AREAS DE ACTUACION	
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	G. INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONALES LIBERALES
Cooperación	-	Si	Si	-
Desarrollo y consolidación PYMES	Si	Si	Si	Si
Creación de empresas	Si	Si	Si	Si

5.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS

Ficha de acciones formativas nivel superior

- Número total de asalariados95.121

- Número de empresas.....3.694

- Total personas a capacitar:

· Gestión empresarial.....1.300

· Técnicos y direcciones3.000

- Total acciones capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION EMPRESARIAL		5.700
Nuevas Técnicas	Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	1.300
Mantenimiento y nuevas técnicas	Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes	200
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Área de Internacionalización	100
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Área de Marketing	900
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Área de Recursos Humanos	800
Mantenimiento	Gestión de Empresas: Área Financiera	1.100
Mantenimiento	Gestión de Empresas	1.300

5.3. SECTOR BANCA Y SEGUROS

Ficha de acciones formativas nivel superior

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION INDUSTRIAL		-
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión Tecnológica e Industrial	-
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones	-
Mantenimiento y nuevas técnicas	Control de Gestión de Empresas Industriales	-
MEDIO AMBIENTE		-
Nuevo empleo	Area de Ingeniería y Gestión	-
Nuevo empleo	Area de Gestión Territorial	-
EMPRENDEDORES		100
Nuevo empleo	Formación de Emprendedores	100
Nuevo empleo	Gestión de Ocio y Tiempo libre	-

COMUNIDAD DE MADRID		
SECTOR O SUBSECTOR: BANCA Y SEGUROS		
CARACTERISTICAS GENERALES		
ESTRUCTURAS Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADA , RESPECTO A:
<p>Socio-económicas: Crecimiento sostenido</p> <p>Empleo: 95.121 personas</p> <p>Tipología empresarial: Grandes empresas con predominio de oficina con menos de 20 empleados, estas representan el 85%</p>	<p>Grandes Empresas /PYMES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación: Posible - Destrucción: No probable - Reciclaje: Muy necesario 	<p>Cooperación empresarial: Importante</p> <p>Desarrollo y consolidación: Si</p> <p>Creación de empresa: Posible</p> <p>Multinacionales</p>

D

1

COMUNIDAD DE MADRID				
SECTOR O SUBSECTOR: BANCA Y SEGUROS			AREAS DE ACTUACION	
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	G. INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONALES LIBERALES
Cooperación	Si	Si	Si	Si
Desarrollo y consolidación PYMES	Si	Si	Si	Si
Creación de empresas	-	Si	Si	-

5.4. SECTOR TRANSPORTE

Ficha de acciones formativas nivel superior

- Número total de asalariados47.952
- Número de establecimientos4.064
- Total personas a capacitar:
- Gestión empresarial..... 1.000
 - Técnicos y direcciones5.000
- Total acciones capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION EMPRESARIAL		5.000
Nuevas Técnicas	Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	900
Mantenimiento y nuevas técnicas	Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes	1.100
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Internacionalización	400
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Marketing	600
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Recursos Humanos	500
Mantenimiento	Gestión de Empresas: Area Financiera	700
Mantenimiento	Gestión de Empresas	800

5.4. SECTOR TRANSPORTE

Ficha de acciones formativas nivel superior

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION INDUSTRIAL		1.190
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión Tecnológica e Industrial	470
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones	370
Mantenimiento y nuevas técnicas	Control de Gestión de Empresas Industriales	350
MEDIO AMBIENTE		240
Nuevo empleo	Area de Ingeniería y Gestión	160
Nuevo empleo	Area de Gestión Territorial	80
EMPRENDEDORES		270
Nuevo empleo	Formación de Emprendedores	270
Nuevo empleo	Gestión de Ocio y Tiempo libre	-

COMUNIDAD DE MADRID		
SECTOR O SUBSECTOR: TRANSPORTE		
CARACTERÍSTICAS GENERALES		
ESTRUCTURAS Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:
<p>Socio-económicas: Sólo en reestructuración</p> <p>Empleo: 47.957 empleos (86% del sector)</p> <p>Tipología empresarial: En el T. carretera fuerte predominio de las empresas de menos de 10 empleados (21 75%)</p>	<p>Grandes Empresas /PYMES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación: Posible - Destrucción: No previsible - Reciclaje: Muy necesario 	<p>Cooperación empresarial: Necesaria</p> <p>Desarrollo y consolidación: Si</p> <p>Creación de empresa: Posible</p>

1

COMUNIDAD DE MADRID				
SECTOR O SUBSECTOR: TRANSPORTE			AREAS DE ACTUACION	
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	G. INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONALES LIBERALES
Cooperación	-	Si	Si	Si
Desarrollo y consolidación PYMES	-	Si	Si	Si
Creación de empresas	Si	-	Si	Si

5.5. SECTOR CONSTRUCCION

Ficha de acciones formativas nivel superior

- Número total de asalariados82.000

- Número de empresas2.135

- Total personas a capacitar:

· Gestión empresarial.....1.000

· Técnicos y direcciones2.300

- Total acciones capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION EMPRESARIAL		2.330
Nuevas Técnicas	Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	400
Mantenimiento y nuevas técnicas	Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes	500
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Internacionalización	200
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Marketing	270
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Recursos Humanos	230
Mantenimiento	Gestión de Empresas: Area Financiera	330
Mantenimiento	Gestión de Empresas	400

5.5. SECTOR CONSTRUCCION

Ficha de acciones formativas nivel superior

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION INDUSTRIAL		1.260
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión Tecnológica e Industrial	530
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones	370
Mantenimiento y nuevas técnicas	Control de Gestión de Empresas Industriales	350
MEDIO AMBIENTE		270
Nuevo empleo	Area de Ingeniería y Gestión	170
Nuevo empleo	Area de Gestión Territorial	100
EMPRENEDORES		330
Nuevo empleo	Formación de Emprendedores	330
Nuevo empleo	Gestión de Ocio y Tiempo libre	-

COMUNIDAD DE MADRID

SECTOR O SUBSECTOR: CONSTRUCCION

CARACTERISTICAS GENERALES

ESTRUCTURAS Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:
<p>Socio-económicas: Estabilidad con crecimiento sostenido</p> <p>Empleo: 82.000 personas</p> <p>Tipología empresarial: Grandes empresas alternan con pequeñas empresas con fuerte subcontratación</p>	<p>Grandes Empresas /PYMES:</p> <ul style="list-style-type: none">- Creación: Posible- Destrucción: No previsible- Reciclaje: Necesario	<p>Cooperación empresarial: Necesaria</p> <p>Desarrollo y consolidación:</p> <p>Creación de empresa:</p>

COMUNIDAD DE MADRID				
SECTOR O SUBSECTOR: CONSTRUCCION			AREAS DE ACTUACION	
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	G. INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONALES LIBERALES
Cooperación	Si	Si	Si	Si
Desarrollo y consolidación PYMES	Si	Si	Si	Si
Creación de empresas	Si	-	-	Si

5.6. SECTOR HOSTELERIA

Ficha de acciones formativas nivel superior

- Número total de asalariados 69.926
- Número de empresas..... 22.802
- Total personas a capacitar:
- Gestión empresarial..... 1.300
 - Técnicos y direcciones 3.100
- Total acciones capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION EMPRESARIAL		3.170
Nuevas Técnicas	Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	360
Mantenimiento y nuevas técnicas	Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes	1.400
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Internacionalización	350
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Marketing	270
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Recursos Humanos	200
Mantenimiento	Gestión de Empresas: Area Financiera	230
Mantenimiento	Gestión de Empresas	360

5.6. SECTOR HOSTELERIA

Ficha de acciones formativas nivel superior

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION INDUSTRIAL		600
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión Tecnológica e Industrial	240
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones	170
Mantenimiento y nuevas técnicas	Control de Gestión de Empresas Industriales	190
MEDIO AMBIENTE		220
Nuevo empleo	Area de Ingeniería y Gestión	180
Nuevo empleo	Area de Gestión Territorial	40
EMPRENDEDORES		1.800
Nuevo empleo	Formación de Emprendedores	500
Nuevo empleo	Gestión de Ocio y Tiempo libre	1.300

COMUNIDAD DE MADRID**SECTOR O SUBSECTOR: HOSTELERIA****CARACTERISTICAS GENERALES**

ESTRUCTURAS Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:
<p>Socio-económicas: Estabilidad en el área de Hostelería. Recesión con la restauración</p> <p>Empleo: 69.926 (representa el 12,6% del S. Servicios)</p> <p>Tipología empresarial: Fuerte predominio de la pequeña empresa, el 75% tienen menos de 20 empleos</p>	<p>Grandes Empresas /PYMES:</p> <ul style="list-style-type: none">- Creación: Poco probable- Dstrucción: Posible- Reciclaje: Muy necesario	<p>Cooperación empresarial: Necesaria</p> <p>Desarrollo y consolidación: Si</p> <p>Creación de empresa: Posible</p> <p>Pequeñas empresas</p>

7

COMUNIDAD DE MADRID				
SECTOR O SUBSECTOR: HOSTELERIA			AREAS DE ACTUACION	
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	G. INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONALES LIBERALES
Cooperación	-	Si	Si	Si
Desarrollo y consolidación PYMES	Si	Si	Si	Si
Creación de empresas	-	Si	-	Si

5.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO

Ficha de acciones formativas nivel superior

- Número total de asalariados39.069
- Número de empresas1.259
- Total personas a capacitar:
- Gestión empresarial.....400
 - Técnicos y direcciones1.300
- Total acciones capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION EMPRESARIAL		1.385
Nuevas Técnicas	Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	230
Mantenimiento y nuevas técnicas	Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes	280
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Internacionalización	225
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Marketing	150
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Recursos Humanos	130
Mantenimiento	Gestión de Empresas: Area Financiera	170
Mantenimiento	Gestión de Empresas	200

5.7. SECTOR MATERIAL ELECTROMECHANICO

Ficha de acciones formativas nivel superior

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION INDUSTRIAL		1.225
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión Tecnológica e Industrial	455
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones	400
Mantenimiento y nuevas técnicas	Control de Gestión de Empresas Industriales	370
MEDIO AMBIENTE		220
Nuevo empleo	Area de Ingeniería y Gestión	180
Nuevo empleo	Area de Gestión Territorial	40
EMPRENEDORES		145
Nuevo empleo	Formación de Emprendedores	145
Nuevo empleo	Gestión de Ocio y Tiempo libre	-

COMUNIDAD DE MADRID**SECTOR O SUBSECTOR: MATERIAL ELECTROMECHANICO****CARACTERISTICAS GENERALES**

ESTRUCTURAS Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:
<p>Socio-económicas: Reestructuración permanente, influenciada por las innovaciones tecnológicas</p> <p>Empleo: 39.069 (12% del empleo del Sector Industrial)</p> <p>Tipología empresarial: El 83% de las empresas establecidas no llegan a los 20 empleos. El 0,55% superan los 500 empleos</p>	<p>Grandes Empresas /PYMES:</p> <ul style="list-style-type: none">- Creación: Posible- Destrucción: Posible- Reciclaje: Muy necesario y permanente	<p>Cooperación empresarial: Necesaria</p> <p>Desarrollo y consolidación: Si</p> <p>Creación de empresa: Probable y en gran parte motivada por la necesidad de subcontratación y los avances tecnológicos</p>

COMUNIDAD DE MADRID				
SECTOR O SUBSECTOR: MATERIAL ELECTROMECHANICO			AREAS DE ACTUACION	
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	G. INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONALES LIBERALES
Cooperación	Si	-	Si	-
Desarrollo y consolidación PYMES	Si	Si	Si	Si
Creación de empresas	Si	Si	-	Si

5.8. SECTOR ARTES GRAFICAS

Ficha de acciones formativas nivel superior

-
- Número total de asalariados44.164
 - Número de empresas2.705
 - Total personas a capacitar:
 - Gestión empresarial.....500
 - Técnicos y direcciones1.300
 - Total acciones capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION EMPRESARIAL		1.675
Nuevas Técnicas	Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	280
Mantenimiento y nuevas técnicas	Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes	330
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Internacionalización	255
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Marketing	200
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Recursos Humanos	150
Mantenimiento	Gestión de Empresas: Area Financiera	210
Mantenimiento	Gestión de Empresas	250

5.8. SECTOR ARTES GRAFICAS

Ficha de acciones formativas nivel superior

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION INDUSTRIAL		945
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión Tecnológica e Industrial	355
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones	300
Mantenimiento y nuevas técnicas	Control de Gestión de Empresas Industriales	290
MEDIO AMBIENTE		230
Nuevo empleo	Area de Ingeniería y Gestión	150
Nuevo empleo	Area de Gestión Territorial	80
EMPRENDEDORES		175
Nuevo empleo	Formación de Emprendedores	175
Nuevo empleo	Gestión de Ocio y Tiempo libre	-

COMUNIDAD DE MADRID

SECTOR O SUBSECTOR: ARTES GRAFICAS

CARACTERISTICAS GENERALES

ESTRUCTURAS Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:
<p>Socio-económicas: Reestructuración y en crecimiento</p> <p>Empleo: 44.764 personas; 13,6% del empleo del Sector Industrial</p> <p>Tipología empresarial: El 85,5% de las empresas tienen menos de 20 empleos. Las empresas con más de 100 empleos representan el 2,8% de empresas (50)</p>	<p>Grandes Empresas /PYMES:</p> <ul style="list-style-type: none">- Creación: Posible- Destrucción: Poco probable- Reciclaje: Muy necesario	<p>Cooperación empresarial: Necesaria</p> <p>Desarrollo y consolidación: Si</p> <p>Creación de empresa: Posible, por pequeñas empresas de alta tecnología</p>

COMUNIDAD DE MADRID				
SECTOR O SUBSECTOR: ARTES GRAFICAS			AREAS DE ACTUACION	
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	G. INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA.	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONALES LIBERALES
Cooperación	-	Si	Si	Si
Desarrollo y consolidación PYMES	-	Si	Si	Si
Creación de empresas	-	Si	-	-

5.9. SECTOR QUIMICO

Ficha de acciones formativas nivel superior

- Número total de asalariados23.302

- Número de empresas.....549

- Total personas a capacitar:

· Gestión empresarial.....460

· Técnicos y direcciones920

- Total acciones capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION EMPRESARIAL		840
Nuevas Técnicas	Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	130
Mantenimiento y nuevas técnicas	Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes	170
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Internacionalización	160
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Marketing	80
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Recursos Humanos	70
Mantenimiento	Gestión de Empresas: Area Financiera	100
Mantenimiento	Gestión de Empresas	130

5.9. SECTOR QUIMICO

Ficha de acciones formativas nivel superior

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION INDUSTRIAL		825
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión Tecnológica e Industrial	335
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones	270
Mantenimiento y nuevas técnicas	Control de Gestión de Empresas Industriales	250
MEDIO AMBIENTE		310
Nuevo empleo	Area de Ingeniería y Gestión	210
Nuevo empleo	Area de Gestión Territorial	100
EMPRENDEDORES		95
Nuevo empleo	Formación de Emprendedores	95
Nuevo empleo	Gestión de Ocio y Tiempo libre	-

COMUNIDAD DE MADRID

SECTOR O SUBSECTOR: QUIMICO

CARACTERISTICAS GENERALES

ESTRUCTURAS Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:
<p>Socio-económicas: En fase de estabilización sectorial</p> <p>Empleo: 23.300 (7,1% del empleo del Sector Industrial)</p> <p>Tipología empresarial: El 75,2% de las empresas tienen menos de 20 empleos. Con más de 100 empleos están el 10,7% de las empresas</p>	<p>Grandes Empresas /PYMES:</p> <ul style="list-style-type: none">- Creación: Poco probable- Destrucción: Posible- Reciclaje: Muy necesario	<p>Cooperación empresarial: Necesaria</p> <p>Desarrollo y consolidación: Si</p> <p>Creación de empresa: Poco probable</p>

COMUNIDAD DE MADRID				
SECTOR O SUBSECTOR: QUIMICO			AREAS DE ACTUACION	
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	G. INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONALES LIBERALES
Cooperación	Si	Si	Si	Si
Desarrollo y consolidación PYMES	Si	Si	Si	Si
Creación de empresas	Si	-	-	-

5.10. SECTOR AUTOMOCION

Ficha de acciones formativas nivel superior

- Número total de asalariados25.894

- Número de empresas245

- Total personas a capacitar:

· Gestión empresarial.....260

· Técnicos y direcciones780

- Total acciones capacitación por área:

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION EMPRESARIAL		455
Nuevas Técnicas	Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	80
Mantenimiento y nuevas técnicas	Planificación Estratégica para el Desarrollo de las Pymes	100
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Internacionalización	30
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Marketing	50
Mantenimiento y nuevo empleo	Gestión de Empresas: Area de Recursos Humanos	45
Mantenimiento	Gestión de Empresas: Area Financiera	70
Mantenimiento	Gestión de Empresas	80

5.4. SECTOR TRANSPORTE

Ficha de acciones formativas nivel superior

TIPO DE ACCION	AREA	PARTICIPANTES
GESTION INDUSTRIAL		845
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión Tecnológica e Industrial	325
Mantenimiento y nuevas técnicas	Gestión de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones	270
Mantenimiento y nuevas técnicas	Control de Gestión de Empresas Industriales	250
MEDIO AMBIENTE		210
Nuevo empleo	Area de Ingeniería y Gestió..	130
Nuevo empleo	Area de Gestión Territorial	80
EMPRENEDORES		45
Nuevo empleo	Formación de Emprendedores	45
Nuevo empleo	Gestión de Ocio y Tiempo libre	-

COMUNIDAD DE MADRID		
SECTOR O SUBSECTOR: AUTOMOCION		
CARACTERISTICAS GENERALES		
ESTRUCTURAS Y TENDENCIAS	PERSPECTIVAS DE EMPLEO	OPORTUNIDADES DETECTADAS RESPECTO A:
<p>Socio-económicas: En permanente reestructuración</p> <p>Empleo: 25.894 (8% del empleo del Sector Industrial)</p> <p>Tipología empresarial: Fuerte predominio de las grandes empresas, el 77,7% del empleo se concentra en el 11,4% (28) de las empresas</p>	<p>Grandes Empresas /PYMES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación: Nada probable - Destrucción: Posible - Reciclaje: Continuo y Necesario 	<p>Cooperación empresarial: Vital</p> <p>Desarrollo y consolidación: Poco probable</p> <p>Creación de empresa: Nada probable</p>

COMUNIDAD DE MADRID				
SECTOR O SUBSECTOR: TRANSPORTE			AREAS DE ACTUACION	
OPORTUNIDADES	MEDIO AMBIENTE	G. INDUSTRIAL Y TECNOLOGIA	GESTION EMPRESARIAL	PROFESIONALES LIBERALES
Cooperación	Si	Si	Si	Si
Desarrollo y consolidación PYMES	-	Si	-	-
Creación de empresas	-	Si	-	-

**6. RESUMEN NUMERICO DE LAS ACCIONES DE FORMACION PARA
INDIVIDUOS DE NIVEL SUPERIOR**

6. *Resumen numérico de acciones individuales de formación de nivel superior recomendadas, clasificadas por áreas, en función del potencial de los principales sectores de la comunidad de Madrid que ofrecen posibilidades o bien prestan líneas emergentes de empleo*

GESTION EMPRESARIAL.....	24.170
- Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	6.650
- Planificación Estratégica para el desarrollo de las Pymes	8.440
- Gestión de Empresas: Area de Internacionalización.....	3.020
- Gestión de Empresas.....	6.060
COMERCIAL Y MARKETING.....	4.520
ADMINISTRACION Y FINANZAS	8.805
- Area de Recursos Humanos	3.695
- Area Financiera.....	5.110
GESTION INDUSTRIAL.....	7.590
- Gestión Tecnológica e Industrial.....	2.990
- Gestión de la Tecnología de la Información y Comunicación	2.350
- Control Gestión de Empresas Industriales	2.250
MEDIO AMBIENTE.....	1.890
- Area de Ingeniería y Gestión	1.330
- Area de Gestión Territorial	560
EMPRENEDORES	7.540
- Formación de emprendedores	5.450
- Gestión de Ocio y Tiempo Libre	2.090
TOTAL DE ACCIONES INDIVIDUALES.....	54.515

Resumen numérico de acciones individuales de formación de nivel superior recomendadas, clasificadas por áreas, en función del potencial de los principales sectores de la comunidad de Madrid que ofrecen posibilidades o bien prestan líneas emergentes de empleo

COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID							
CUADRO GENERAL DE ACCIONES FORMATIVAS NIVEL MEDIO-ALTO NECESARIAS POR SECTORES							
ACCIONES DE CAPACITACION							
SECTORES	Gestión Empresarial	Industrial y Producción	Comercial y Marketing	Administr. y Finanzas	Medio Ambiente	Empren- dedores	TOTAL
1. Servicio a Empresas	1.670	700	300	570	190	740	4.170
2. Comercio	9.500	-	1.700	3.200	-	3.840	18.240
3. Banca y Seguros	2.900	-	900	1.900	-	100	5.800
4. Transporte	3.200	1.190	600	1.200	240	270	6.700
5. Construcción	1.500	1.260	270	560	270	330	4.190
6. Hostelería	2.470	600	270	430	220	1.800	5.790
7. Material Electrónico	935	1.225	150	300	220	145	2.975
8. Artes Gráficas	1.115	945	200	360	230	175	3.025
9. Química	590	825	80	170	310	95	2.070
10. Automoción	290	845	50	115	210	45	1.555
TOTALES	24.170	7.590	4.520	8.805	1.890	7.540	54.515
% Desempleados (nuevos empleos)	40%	50%	50%	40%	100%	100%	65%
% Empleados (mantenimiento empleo actual)	60%	50%	50%	60%	-	-	35%

GESTION EMPRESARIAL

Anexo I

SECTORES	Nuevas Tecnologías para la Gestión Empresarial	Planificación Estratégica para el desarrollo de las PYMES	Gestión de Empresas Area de Internacionalización	GESTION DE EMPRESAS	TOTAL
1. Servicio a Empresas	470	560	200	440	1.670
2. Comercio	2.500	3.800	1.100	2.100	9.500
3. Banca y Seguros	1.300	200	100	1.300	2.900
4. Transporte	900	1.100	400	800	3.200
5. Construcción	400	500	200	400	1.500
6. Hostelería	360	1.400	350	360	2.470
7. Material Electrónico	230	280	225	200	935
8. Artes Gráficas	280	330	255	250	1.115
9. Química	130	170	160	130	590
10. Automoción	80	100	30	80	290
TOTALES	6.650	8.440	3.020	6.060	24.170

GESTION INDUSTRIAL

Anexo II

SECTORES	Gestión Tecnológica e Industrial	Gestión de la Tecnología de la Información y Comunicación	Control de Gestión de Empresas Industriales	TOTAL
1. Servicio a Empresas	280	210	210	700
2. Comercio	-	-	-	-
3. Banca y Seguros	-	-	-	-
4. Transporte	470	370	350	1.190
5. Construcción	530	380	350	1.260
6. Hostelería	240	170	190	600
7. Material Electrónico	455	400	370	1.225
8. Artes Gráficas	355	300	290	945
9. Química	335	250	240	825
10. Automoción	325	270	250	845
TOTALES	2.990	2.350	2.250	7.590

L

J

COMERCIAL Y MARKETING

Anexo III

SECTORES	Comercial y Marketing	TOTAL
1. Servicio a Empresas	300	300
2. Comercio	1.700	1.700
3. Banca y Seguros	900	900
4. Transporte	600	600
5. Construcción	270	270
6. Hostelería	270	270
7. Material Electrónico	150	150
8. Artes Gráficas	200	200
9. Química	80	80
10. Automoción	50	50
TOTALES	4.520	4.520

GESTION INDUSTRIAL

Anexo IV

SECTORES	Gestión de Empresas Area de Recursos Humanos	Gestión de Empresas Area Financiera	TOTAL
<i>1. Servicio a Empresas</i>	270	300	570
<i>2. Comercio</i>	1.300	1.900	3.200
<i>3. Banca y Seguros</i>	800	1.100	1.900
<i>4. Transporte</i>	500	700	1.200
<i>5. Construcción</i>	230	330	560
<i>6. Hostelería</i>	200	230	430
<i>7. Material Electrónico</i>	130	170	300
<i>8. Artes Gráficas</i>	150	210	360
<i>9. Química</i>	70	100	170
<i>10. Automoción</i>	45	70	115
TOTALES	3.695	5.110	8.805

MEDIO AMBIENTE

Anexo V

SECTORES	Area de Ingeniería y Gestión	Area de Gestión Territorial	TOTAL
1. Servicio a Empresas	150	40	190
2. Comercio	-	-	-
3. Banca y Seguros	-	-	-
4. Transporte	160	80	240
5. Construcción	170	100	270
6. Hostelería	180	40	220
7. Material Electrónico	180	40	220
8. Artes Gráficas	150	80	230
9. Química	210	100	310
10. Automoción	30	80	210
TOTALES	1.330	560	1.890

b

3

EMPRENDEDORES

Anexo VI

SECTORES	Formación de Emprendedores	Gestión de Ocio y Tiempo Libre	TOTAL
1. Servicio a Empresas	590	150	740
2. Comercio	3.200	640	3.840
3. Banca y Seguros	100	-	100
4. Transporte	270	-	270
5. Construcción	330	-	330
6. Hostelería	500	1.300	1.800
7. Material Electrónico	145	-	145
8. Artes Gráficas	175	-	175
9. Química	95	-	95
10. Automoción	45	-	45
TOTALES	5.450	2.090	7.540

BIBLIOGRAFIA

A

B

BIBLIOGRAFIA

Las principales fuentes bibliográficas consultadas para la elaboración del presente informe:

- Anuario estadístico de la Comunidad de Madrid - 1993. Consejería de Economía.
- Boletín de Coyuntura - Segundo Trimestre 1993. Comunidad de Madrid. Consejería de Economía.
- Renta Nacional de España 1991. Distribución Provincial. Avance 1992/1993. Banco Bilbao-Vizcaya.
- Encuesta Industrial 1984-1992 -Madrid 1995-. Instituto Nacional de Estadística.
- Censo empresas 1990. Instituto Nacional de Estadística.
- Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional 1993. Información sobre MERCADO DE TRABAJO, Instituto Nacional de Empleo.
- Informe Anual Económico 1994. Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España.
- Listado de Empresas y Trabajadores por actividad económica y tramos. -Datos al 30-6-95. Unidad de Planificación de la Subdirección Provincial de Empleo y Formación. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Papeles de Economía Española. Fundación Fondo de la Investigación Económica y Social. Confederación Española de Cajas de Ahorro.
- Estadística de la Matrícula Universitaria del Curso 1993-1994. Consejo de Universidades Secretaría General. Junio 1994.

- Observatorio Ocupacional. Febrero 1995. Instituto Nacional de Empleo.
- Anuario Estadístico de España 1993. Instituto Nacional de Estadística.
- Guía de la Formación Técnica Profesional. Instituto para la Formación de la Comunidad de Madrid, 1995.
- Necesidades de Formación en las Empresas de la Comunidad de Madrid. Confederación Empresarial de Madrid - CEOE. 1994.
- Encuesta de Población Activa. IV Trimestre 1993. INE.
- Censo de Población 1991. Tomo III, Resultados Municipales. INE.
- Directorio Industrial de la Comunidad de Madrid. IMPI. Ministerio de Industria. 1992.
- Estudios Económicos de la OCDE, España. 1994.

