

ANEXO I

CUESTIONARIO SOBRE NECESIDADES Y TENDENCIAS EN LA FORMACIÓN EN LA C.A.R.M.

Buenos Días/Tardes.

Un equipo investigador de las Universidades de Murcia y Politécnica de Cartagena está realizando un estudio encargado por el Servicio Regional de Empleo y Formación, para conocer las principales necesidades y tendencias en formación en la C.A.R.M. para lo que precisamos de su colaboración contestando a varias cuestiones.

Le agradecemos su colaboración y le garantizamos que la información que nos proporcione será tratada con el más estricto anonimato y confidencialidad.

Gracias por su atención.

CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

El encuestador marcará la zona donde está situada la empresa y la rama de actividad de la misma

P1.- ZONA GEOGRÁFICA	P2.- SECTOR O RAMA DE ACTIVIDAD
1. Altiplano (Jumilla y Tecla)	1. Agricultura y Pesca
2. Alto y Bajo Guadalentín (Águilas, Lorca, Puerto Lumbreras, Aledo, Alhama de Murcia, Librilla, Totana y Mazarrón)	2. Alimentación y Bebidas.
3. Campo de Cartagena (Fuente Álamo, La Unión y Cartagena)	3. Metalurgia
4. Huerta de Murcia (Murcia, Alcantarilla, Beniel y Santomera)	4. Otras industrias manufactureras.
5. Mar Menor (Torre Pacheco, Los Alcázares, San Javier y San Pedro del Pinatar)	5. Construcción
6. Noroeste (Caravaca, Calasparra, Bullas, Cehegín y Moratalla)	6. Comercio
7. Oriental y Río Mula (Abanilla, Fortuna, Mula, Albudeite, Campos del Río y Pliego)	7. Hostelería
8. Valle de Ricote y Vega Alta (Ricote, Archena, Ojós, Ulea, Villanueva del Río Segura, Abarán, Cieza y Blanca)	8. Transporte
9. Vega Media (Alguazas, Lorquí, Las Torres de Cotillas, Molina de Segura y Ceutí)	9. Actividades Inmobiliarias
	10. Otras actividades sociales

P3.- Cuál es el número de empleados fijos y temporales que tiene actualmente su empresa:

2005	
1. Fijos	
2. Temporales	

P4.- Por término medio ¿qué porcentaje aproximado de sus ventas destina a los mercados local o regional, al nacional y al internacional?

	%	Ns/Nc
1. Local/Regional	99
2. Nacional	99
3. Internacional	99
TOTAL	100 %	

P5.- ¿Tiene actualmente su empresa contratados a empleados con minusvalía o discapacidad?

1. SI 2. NO 0. Ns/Nc

P6.- Cuál es su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones relativas a la formación en una escala de 1 a 5, donde 1 es MUY EN DESACUERDO y 5 MUY DE ACUERDO:

	Muy en desacuerdo	2	3	4	Muy de acuerdo	Ns/Nc
1. La formación continua de los empleados de su empresa es muy importante.	1	2	3	4	5	0
2. En mi sector la formación del empleado es un tema importante	1	2	3	4	5	0
3. Los cambios de los últimos años en el sector han hecho más necesaria la formación continua	1	2	3	4	5	0
4. El dinero que la empresa gasta en formación es en realidad poco rentable	1	2	3	4	5	0
5. En mi empresa se suele compensar con tiempo o con dinero la formación extra de los empleados	1	2	3	4	5	0

A CONTINUACIÓN LE VOY A PLANTEAR VARIAS CUESTIONES RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN QUE DESARROLLA SU EMPRESA...

P7.- ¿Ha realizado su empresa alguna acción de formación en los últimos 12 meses?

1. SI 2. NO (Pasar a la pregunta P12) 0. Ns/Nc

P8.- ¿Qué número aproximado de directivos y técnicos con empleados a su cargo en la empresa, ha participado en acciones de formación en los últimos 12 meses? (ANOTAR)...

... ¿y qué número de empleados no directivos -técnicos sin personal a su cargo, administrativos, operarios, etc...-?

	Número	Ns/Nc
1. Directivos y técnicos con empleados a su cargo	99
2. No directivos	99

P9.- ¿Cuál ha sido la inversión aproximada en Euros que su empresa ha realizado para la formación de sus empleados en concepto de profesorado, materiales, instalaciones, etc. en los últimos 12 meses?... (ANOTAR)...

...¿Y cuál ha sido la cantidad de dicha inversión que ha sido subvencionado por el FORCEM, el Servicio Regional de Empleo y Formación, etc.?

	Ns/Nc
1. Inversión en formación (12 meses) €	99
2. Formación subvencionada €	99

P10.- En una escala de 1 a 5, donde 1 es MÍNIMA INFLUENCIA y 5 MÁXIMA INFLUENCIA, ¿me puede decir en qué medida influyeron en su decisión de realizar acciones formativas ...

	Mínima influencia		Máxima influencia			Ns/Nc
	1	2	3	4	5	
1. Las peticiones de los propios empleados	1	2	3	4	5	0
2. Las propuestas del personal directivo	1	2	3	4	5	0
3. La oferta de formación subvencionada	1	2	3	4	5	0
4. La inadecuada cualificación de los empleados	1	2	3	4	5	0
5. La contratación de nuevos empleados	1	2	3	4	5	0
6. Los planes futuros de la empresa	1	2	3	4	5	0
7. La evaluación del rendimiento de los trabajadores	1	2	3	4	5	0

P11.- Ahora, pensando en la formación que proporciona a sus empleados, nuevamente con una escala de 1 a 5, indique la posición de su empresa, donde 1 es máximo acuerdo con la afirmación de la izquierda y 5 máximo acuerdo con la afirmación de la derecha

						Ns/Nc	
1. Transmite habilidades concretas , buscando la especialización	1	2	3	4	5	0	Transmite habilidades generales , buscando la polivalencia
2. Se orienta hacia el trabajo individual	1	2	3	4	5	0	Se orienta hacia el trabajo de grupo
3. Se orienta a las necesidades futuras	1	2	3	4	5	0	Se orienta a necesidades actuales
4. La inversión en formación la asume la empresa	1	2	3	4	5	0	La inversión en formación está subvencionada .
5. Se desarrolla dentro de la jornada laboral	1	2	3	4	5	0	Se desarrolla fuera de la jornada laboral
6. Es impartida por personal de la empresa	1	2	3	4	5	0	Es impartida por formadores externos
7. Se imparte en el puesto de trabajo	1	2	3	4	5	0	Se imparte fuera del puesto de trabajo
8. Para impartir la formación, se utilizan conferencias, seminarios, lecturas , etc.	1	2	3	4	5	0	Para impartir la formación se utiliza Internet, multimedia, virtual , etc.

P12.- A continuación le voy a ir leyendo distintos puestos de trabajo relacionados con su sector de actividad, y me va a ir diciendo si los tiene o no actualmente en su empresa o lo que es lo mismo, si tiene personas ocupando los mismos en la actualidad (ANOTAR)....

.... Ahora en una escala de 1 a 5 dígame si tiene previsto contratar personas para dichos puestos de trabajo de cara a los próximos 5 años, donde 1 significa “NO, con seguridad que no” y 5 significa “SÍ, con seguridad que sí”.

PUESTOS DE TRABAJO	LO TIENE ACTUALMENTE			PRÓXIMOS 5 AÑOS				
				NO, con seguridad que no		SÍ, con seguridad que sí		
	Sí	No	Ns/Nc	1	2	3	4	5
1. Dirección y gerencia	1	2	0	1	2	3	4	5
2. Dirección de departamentos y áreas especializadas	1	2	0	1	2	3	4	5
3. Ingenieros superiores	1	2	0	1	2	3	4	5
4. Ingenieros técnicos	1	2	0	1	2	3	4	5
5. Profesionales del derecho (abogados)	1	2	0	1	2	3	4	5
6. Profesionales de la economía (economía, ADE, empresariales, ...)	1	2	0	1	2	3	4	5
7. Técnicos de seguridad en el trabajo	1	2	0	1	2	3	4	5
8. Técnicos en el control de calidad	1	2	0	1	2	3	4	5
9. Profesionales técnicos de la informática	1	2	0	1	2	3	4	5
10. Representantes de comercio y técnicos de venta	1	2	0	1	2	3	4	5
11. Profesionales de apoyo de la gestión administrativa	1	2	0	1	2	3	4	5
12. Empleados de información y recepcionistas en oficinas	1	2	0	1	2	3	4	5
13. Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios	1	2	0	1	2	3	4	5
14. Taquígrafos y mecanógrafos	1	2	0	1	2	3	4	5
15. Operadores de máquinas fijas	1	2	0	1	2	3	4	5
16. Conductores de vehículos	1	2	0	1	2	3	4	5
17. Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camarera de pisos), ...	1	2	0	1	2	3	4	5
18. Vigilantes, guardianes y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
19. Peones y operarios	1	2	0	1	2	3	4	5
A. AGRICULTURA Y PESCA								
P12A. PUESTOS DE TRABAJO	LO TIENE ACTUALMENTE			PRÓXIMOS 5 AÑOS				
				NO, con seguridad que no		SÍ, con seguridad que sí		
	Sí	No	Ns/Nc	1	2	3	4	5
20. Químicos	1	2	0	1	2	3	4	5
21. Veterinarios	1	2	0	1	2	3	4	5
22. Biólogos, botánicos, zoólogos y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
23. Agente de compras de bienes y servicios	1	2	0	1	2	3	4	5
24. Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, viveros y jardines)	1	2	0	1	2	3	4	5
25. Trabajadores cualificados en huertas, viveros y jardines	1	2	0	1	2	3	4	5
26. Trabajadores cualificados en actividades ganaderas	1	2	0	1	2	3	4	5
27. Trabajadores cualificados en la cría de especies acuáticas	1	2	0	1	2	3	4	5
28. Pescador y trabajadores cualificados en actividades piscícolas	1	2	0	1	2	3	4	5
29. Operadores de maquinaria agrícola móvil	1	2	0	1	2	3	4	5
30. Montadores de estructuras metálicas	1	2	0	1	2	3	4	5
31. Operadores de máquinas herramientas	1	2	0	1	2	3	4	5
32. Marineros de cubierta de barco y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
33. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5
34. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5

DA. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS: ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS										
P12DA. PUESTOS DE TRABAJO	LO TIENE ACTUALMENTE			PRÓXIMOS 5 AÑOS						
				NO, con seguridad que no			SÍ, con seguridad que sí			
	Sí	No	Ns/Nc							
20. Químicos	1	2	0	1	2	3	4	5		
21. Veterinarios	1	2	0	1	2	3	4	5		
22. Biólogos, botánicos, zoólogos y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5		
23. Agente de compras de bienes y servicios	1	2	0	1	2	3	4	5		
24. Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas y del pescado	1	2	0	1	2	3	4	5		
25. Panaderos, pasteleros y confiteros	1	2	0	1	2	3	4	5		
26. Trabajadores del tratamiento de la leche y elaboración de productos lácteos; heladeros.	1	2	0	1	2	3	4	5		
27. Trabajadores conserveros de frutas y verduras	1	2	0	1	2	3	4	5		
28. Catadores y clasificadores de alimentos y bebidas	1	2	0	1	2	3	4	5		
29. Encargado de operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios y bebidas.	1	2	0	1	2	3	4	5		
30. Montadores y ensambladores	1	2	0	1	2	3	4	5		
31. Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios y bebidas.	1	2	0	1	2	3	4	5		
32. Operadores de robots industriales	1	2	0	1	2	3	4	5		
33. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5		
34. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5		

DM. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS: METALURGIA										
P12DM. PUESTOS DE TRABAJO	LO TIENE ACTUALMENTE			PRÓXIMOS 5 AÑOS						
				NO, con seguridad que no			SÍ, con seguridad que sí			
	Sí	No	Ns/Nc							
20. Químicos	1	2	0	1	2	3	4	5		
21. Jefes de taller y encargados en la metalurgia	1	2	0	1	2	3	4	5		
22. Agente de compras de bienes y servicios	1	2	0	1	2	3	4	5		
23. Encargados de moldeadores, soldadores, montadores de estructuras metálicas afines	1	2	0	1	2	3	4	5		
24. Jefes de equipos de mecánicos y ajustadores de equipos electrónicos	1	2	0	1	2	3	4	5		
25. Moldeadores y macheros	1	2	0	1	2	3	4	5		
26. Soldadores y oxicortadores	1	2	0	1	2	3	4	5		
27. Chapistas y caldereros	1	2	0	1	2	3	4	5		
28. Montadores de estructuras metálicas	1	2	0	1	2	3	4	5		
29. Montadores y empalmadores de cables	1	2	0	1	2	3	4	5		
30. Herreros y forjadores	1	2	0	1	2	3	4	5		
31. Trabajadores de la fabricación de herramientas, mecánicos y ajustadores, modelistas, matriceros y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5		
32. Ajustadores operadores de máquinas-herramienta	1	2	0	1	2	3	4	5		
33. Pulidores de metales y afiladores de herramientas	1	2	0	1	2	3	4	5		
34. Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	1	2	0	1	2	3	4	5		
35. Mecánicos de precisión en metales y materiales similares	1	2	0	1	2	3	4	5		
36. Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales	1	2	0	1	2	3	4	5		
37. Encargado de operadores de máquinas para trabajar metales	1	2	0	1	2	3	4	5		
38. Operadores de robots industriales	1	2	0	1	2	3	4	5		
39. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5		
40. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5		

DO. OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS

P12DO. PUESTOS DE TRABAJO	LO TIENE ACTUALMENTE			PRÓXIMOS 5 AÑOS				
	Sí	No	Ns/Nc	NO, con seguridad que no			SÍ, con seguridad que sí	
				1	2	3	4	5
20. Agente de compras de bienes y servicios	1	2	0	1	2	3	4	5
21. Relojeros y mecánicos de instrumentos de precisión	1	2	0	1	2	3	4	5
22. Joyeros, orfebres y plateros	1	2	0	1	2	3	4	5
23. Cajistas, monotipistas y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
24. Grabadores de imprenta y trabajadores asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
25. Trabajadores de los laboratorios fotográficos y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
26. Encuadernadores y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
27. Impresores de serigrafía y estampadores en plancha y en textiles	1	2	0	1	2	3	4	5
28. Trabajadores de la cerámica, alfareros y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
29. Pintores decoradores en vidrio, cerámica y otros materiales	1	2	0	1	2	3	4	5
30. Artesanos en madera y materiales similares	1	2	0	1	2	3	4	5
31. Artesanos en tejidos, cueros y materiales similares	1	2	0	1	2	3	4	5
32. Trabajadores del tratamiento de la madera	1	2	0	1	2	3	4	5
33. Preparadores de fibra	1	2	0	1	2	3	4	5
34. Tejedores con telares artesanos o de tejidos de punto y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
35. Sastres, modistos y sombrereros	1	2	0	1	2	3	4	5
36. Peleteros y trabajadores asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
37. Patronistas y cortadores de tela, cuero y piel	1	2	0	1	2	3	4	5
38. Costureros a mano, bordadores y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
39. Tapiceros, colchoneros y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
40. Curtidores y preparadores de pieles	1	2	0	1	2	3	4	5
41. Zapateros y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
42. Encargado de operadores de máquinas fijas	1	2	0	1	2	3	4	5
43. Montadores y ensambladores	1	2	0	1	2	3	4	5
44. Operadores de robots industriales	1	2	0	1	2	3	4	5
45. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5
46. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5

F. CONSTRUCCIÓN

P12F. PUESTOS DE TRABAJO	LO TIENE ACTUALMENTE			PRÓXIMOS 5 AÑOS				
	Sí	No	Ns/Nc	NO, con seguridad que no			SÍ, con seguridad que sí	
				1	2	3	4	5
20. Arquitectos y urbanistas	1	2	0	1	2	3	4	5
21. Arquitectos técnicos	1	2	0	1	2	3	4	5
22. Delineantes y diseñadores artísticos								
23. Encargados de obra y otros encargados en la construcción	1	2	0	1	2	3	4	5
24. Agente de compras de bienes y servicios	1	2	0	1	2	3	4	5
25. Albañiles y mamposteros	1	2	0	1	2	3	4	5
26. Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
27. Carpinteros (excepto carpinteros de estructuras metálicas)	1	2	0	1	2	3	4	5
28. Revocadores, escayolistas y estuquistas	1	2	0	1	2	3	4	5
29. Techadores	1	2	0	1	2	3	4	5
30. Instaladores de material aislante térmico / insonorización	1	2	0	1	2	3	4	5
31. Fontaneros e instaladores de tuberías	1	2	0	1	2	3	4	5
32. Electricista de construcción y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
33. Pintores, barnizadores, empapeladores y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
34. Cristaleros	1	2	0	1	2	3	4	5
35. Personal de limpieza	1	2	0	1	2	3	4	5
36. Parqueteros, soldadores y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
37. Conductores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares	1	2	0	1	2	3	4	5
38. Operadores de grúas, camiones montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	1	2	0	1	2	3	4	5
39. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5
40. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5

G. COMERCIO

P12G. PUESTOS DE TRABAJO	LO TIENE ACTUALMENTE			PRÓXIMOS 5 AÑOS				
				NO, con seguridad que no			SÍ, con seguridad que sí	
	Sí	No	Ns/Nc	1	2	3	4	5
20. Agente de compras de bienes y servicios	1	2	0	1	2	3	4	5
21. Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público	1	2	0	1	2	3	4	5
22. Encargado de sección dentro de un comercio y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
23. Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	1	2	0	1	2	3	4	5
24. Vendedores a domicilio y por teléfono	1	2	0	1	2	3	4	5
25. Empleados de control de abastecimiento e inventario	1	2	0	1	2	3	4	5
26. Fotógrafos y operadores de grabación imagen-sonido	1	2	0	1	2	3	4	5
27. Ayudantes en veterinaria	1	2	0	1	2	3	4	5
29. Ópticos y optometristas	1	2	0	1	2	3	4	5
29. Decoradores y diseñadores artísticos	1	2	0	1	2	3	4	5
30. Ayudantes farmacéuticos	1	2	0	1	2	3	4	5
31. Empleados para el cuidado de niños	1	2	0	1	2	3	4	5
32. Panaderos, pasteleros, confiteros	1	2	0	1	2	3	4	5
33. Tapiceros y colchoneros	1	2	0	1	2	3	4	5
34. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5
35. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5

H. HOSTELERÍA

P12H. PUESTOS DE TRABAJO	LO TIENE ACTUALMENTE			PRÓXIMOS 5 AÑOS				
				NO, con seguridad que no			SÍ, con seguridad que sí	
	Sí	No	Ns/Nc	1	2	3	4	5
20. Agente de compras de bienes y servicios	1	2	0	1	2	3	4	5
21. Recepcionistas en establecimientos distintos a oficinas	1	2	0	1	2	3	4	5
22. Agentes de viajes	1	2	0	1	2	3	4	5
23. Empleados de agencias de viajes	1	2	0	1	2	3	4	5
24. Filólogos, intérpretes y traductores	1	2	0	1	2	3	4	5
25. Técnicos de empresas y actividades turísticas	1	2	0	1	2	3	4	5
26. Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público	1	2	0	1	2	3	4	5
27. Cocineros y otros preparadores de comidas	1	2	0	1	2	3	4	5
28. Camareros, bármanes y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
29. Jefes de cocineros, de camareros y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
30. Guías y azafatas de tierra	1	2	0	1	2	3	4	5
31. Bañista-Socorrista	1	2	0	1	2	3	4	5
32. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5
33. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5

I. TRANSPORTE

P12I. PUESTOS DE TRABAJO	LO TIENE ACTUALMENTE			PRÓXIMOS 5 AÑOS				
				NO, con seguridad que no			SÍ, con seguridad que sí	
	Sí	No	Ns/Nc	1	2	3	4	5
20. Agente de compras de bienes y servicios	1	2	0	1	2	3	4	5
21. Empleados de oficina de servicios de transportes	1	2	0	1	2	3	4	5
22. Conductores de automóviles y furgonetas	1	2	0	1	2	3	4	5
23. Conductores de autobuses	1	2	0	1	2	3	4	5
24. Conductores de camiones	1	2	0	1	2	3	4	5
25. Conductores de motocicletas y ciclomotores	1	2	0	1	2	3	4	5
26. Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	1	2	0	1	2	3	4	5
27. Operadores de grúas, camiones, montacargas y maquinaria similar	1	2	0	1	2	3	4	5
28. Filólogos e intérpretes	1	2	0	1	2	3	4	5
29. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5
30. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5

K. ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

P12K. PUESTOS DE TRABAJO	LO TIENE ACTUALMENTE			PRÓXIMOS 5 AÑOS				
				NO, con seguridad que no			SÍ, con seguridad que sí	
	Sí	No	Ns/Nc	1	2	3	4	5
20. Agente de compras de bienes y servicios	1	2	0	1	2	3	4	5
21. Agentes inmobiliarios	1	2	0	1	2	3	4	5
22. Tasadores y subastadores	1	2	0	1	2	3	4	5
23. Encargados de obra y otros encargados en la construcción	1	2	0	1	2	3	4	5
24. Agente de compras de bienes y servicios	1	2	0	1	2	3	4	5
25. Albañiles y mamposteros	1	2	0	1	2	3	4	5
26. Carpinteros (excepto carpinteros de estructuras metálicas)	1	2	0	1	2	3	4	5
27. Revocadores, escayolistas y estuquistas	1	2	0	1	2	3	4	5
28. Techadores	1	2	0	1	2	3	4	5
29. Fontaneros e instaladores de tuberías	1	2	0	1	2	3	4	5
30. Electricista de construcción y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
31. Pintores, barnizadores, empapeladores y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
32. Cristaleros	1	2	0	1	2	3	4	5
33. Personal de limpieza	1	2	0	1	2	3	4	5
34. Parqueteros, soldadores y asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
35. Conductores de vehículos								
36. Operadores de grúas, camiones montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	1	2	0	1	2	3	4	5
37. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5
38. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5

O. OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES

P120. PUESTOS DE TRABAJO	LO TIENE ACTUALMENTE			PRÓXIMOS 5 AÑOS				
				NO, con seguridad que no			SÍ, con seguridad que sí	
	Sí	No	Ns/Nc	1	2	3	4	5
20. Agente de compras de bienes y servicios	1	2	0	1	2	3	4	5
21. Fotógrafos y operadores de equipos de grabación de imagen y sonido	1	2	0	1	2	3	4	5
22. Animadores comunitarios	1	2	0	1	2	3	4	5
23. Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público	1	2	0	1	2	3	4	5
24. Croupiers y otros empleados de salas de juego y apuestas	1	2	0	1	2	3	4	5
25. Asistentes domiciliarios	1	2	0	1	2	3	4	5
26. Empleados para el cuidado de niños	1	2	0	1	2	3	4	5
27. Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
28. Psicólogos	1	2	0	1	2	3	4	5
29. Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	1	2	0	1	2	3	4	5
30. Coreógrafos y bailarines	1	2	0	1	2	3	4	5
31. Recogedores de basura y obreros asimilados	1	2	0	1	2	3	4	5
32. Cocineros	1	2	0	1	2	3	4	5
33. Camareros	1	2	0	1	2	3	4	5
34. Bañista, socorrista	1	2	0	1	2	3	4	5
35. Empleados de hogar	1	2	0	1	2	3	4	5
36. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5
37. Otras ocupaciones.....	1	2	0	1	2	3	4	5

P13.- De los anteriores puestos, indíqueme los tres que en los dos últimos años le han resultado más difíciles de cubrir por no encontrar personas que se adecuaran a la cualificación o al perfil que necesitaba su empresa...

... Indique también el grado de dificultad que ha tenido para encontrar personas para cada puesto con la cualificación requerida, en una escala de 1 a 5, donde 1 = MÍNIMA DIFICULTAD y 5 = MÁXIMA DIFICULTAD...

PUESTOS DE <u>DIFÍCIL COBERTURA</u> <u>ACTUAL o RECIENTEMENTE</u>	GRADO DE DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAS PARA EL PUESTO ...					Ns/Nc
	Mínima Dificultad			Máxima Dificultad		
1. Puesto número:.....	1	2	3	4	5	0
2. Puesto número:.....	1	2	3	4	5	0
3. Puesto número:.....	1	2	3	4	5	0
4. Otro puesto.....	1	2	3	4	5	0

**P14.- De los puestos recogidos en la pregunta 12, dígame ahora los tres para los que en su opinión le resultará más difícil encontrar candidatos con la cualificación adecuada de cara a los próximos 5 años...
...Dígame también el número de personas que prevé contratar para estos puestos de cara al futuro:**

PUESTOS DE <u>DIFÍCIL COBERTURA</u> <u>EN EL FUTURO</u>	NÚMERO DE PERSONAS QUE PREVE CONTRATAR PARA DICHOS PUESTOS	Ns/Nc
1. Puesto número:.....	99
2. Puesto número:.....	99
3. Puesto número:.....	99
4. Otro puesto.....	

P15.- Ahora le voy a ir leyendo distintas actividades de formación. Dígame aquellas que, a su juicio, necesitará desarrollar o impartir para sus empleados tanto por necesidades actuales como por necesidades futuras que surgirán en los próximos 5 años...

En cuanto a: PRODUCCIÓN - LOGÍSTICA	Necesidades Actuales			Necesidades Futuras		
	Sí	No	Ns/Nc	Sí	No	Ns/Nc
1. Mantenimiento preventivo y reparación	1	2	0	1	2	0
2. Control/gestión de la calidad	1	2	0	1	2	0
3. Normas ISO	1	2	0	1	2	0
4. Métodos y tiempos	1	2	0	1	2	0
5. Técnicas de producción	1	2	0	1	2	0
6. Gestión de almacenes	1	2	0	1	2	0
7. Logística	1	2	0	1	2	0
8. Desarrollo de nuevos productos y servicios	1	2	0	1	2	0
9. Gestión de residuos	1	2	0	1	2	0
10. Gestión de I+D e innovación	1	2	0	1	2	0
11. Otras.....	1	2	0	1	2	0

P16.- Ahora en cuanto a actividades relacionadas con el área de COMERCIAL – MARKETING	Necesidades Actuales			Necesidades Futuras		
	Sí	No	Ns/Nc	Sí	No	Ns/Nc
1. Técnicas de negociación	1	2	0	1	2	0
2. Técnicas de venta y atención al cliente	1	2	0	1	2	0
3. Conocimiento del mercado y de los clientes	1	2	0	1	2	0
4. Atención telefónica	1	2	0	1	2	0
5. Relaciones públicas	1	2	0	1	2	0
6. Telemarketing	1	2	0	1	2	0
7. Comercio exterior	1	2	0	1	2	0
8. Estrategias comerciales	1	2	0	1	2	0
9. Publicidad	1	2	0	1	2	0
10. Otras.....	1	2	0	1	2	0

P17.- A continuación nos centraremos en actividades relacionadas con DIRECCIÓN - GERENCIA	Necesidades Actuales			Necesidades Futuras		
	Sí	No	Ns/Nc	Sí	No	Ns/Nc
1. Sucesión en la empresa familiar	1	2	0	1	2	0
2. Toma de decisiones y solución de problemas	1	2	0	1	2	0
3. Gestión del conocimiento	1	2	0	1	2	0
4. Planificación estratégica	1	2	0	1	2	0
5. Gestión medioambiental	1	2	0	1	2	0
6. Delegación del trabajo	1	2	0	1	2	0
7. Gestión del tiempo	1	2	0	1	2	0
8. Responsabilidad social en la empresa	1	2	0	1	2	0
9. Liderazgo	1	2	0	1	2	0
10. Otras.....	1	2	0	1	2	0

P18.- Ahora en cuanto a actividades relacionadas con el área de NUEVAS TECNOLOGÍAS	Necesidades Actuales			Necesidades Futuras		
	Sí	No	Ns/Nc	Sí	No	Ns/Nc
1. Diseño de páginas web	1	2	0	1	2	0
2. Programas informáticos (word, excel, access, ...)	1	2	0	1	2	0
3. Internet, redes, correo electrónico, ...	1	2	0	1	2	0
4. Programas de gestión administrativa	1	2	0	1	2	0
5. Mantenimiento de Hardware y Software	1	2	0	1	2	0
6. Administración de servidores y mantenimiento web	1	2	0	1	2	0
7. E-business / comercio electrónico	1	2	0	1	2	0
8. Automatas programables	1	2	0	1	2	0
9. Diseño asistido por ordenador	1	2	0	1	2	0
10. Otras.....	1	2	0	1	2	0

P19.- A continuación nos centraremos en actividades relacionadas con ADMINISTRACIÓN – FINANZAS	Necesidades Actuales			Necesidades Futuras		
	Sí	No	Ns/Nc	Sí	No	Ns/Nc
1. Gestión contable	1	2	0	1	2	0
2. Gestión de costes	1	2	0	1	2	0
3. Gestión de tesorería	1	2	0	1	2	0
4. Fiscalidad empresarial	1	2	0	1	2	0
5. Gestión económico-financiera	1	2	0	1	2	0
6. Archivo y digitalización de documentos	1	2	0	1	2	0
7. Captación de subvenciones, apoyo institucional, ...	1	2	0	1	2	0
8. Elaboración de presupuestos	1	2	0	1	2	0
9. Otras.....	1	2	0	1	2	0

P20.- Ahora en cuanto a actividades relacionadas con el área de RECURSOS HUMANOS	Necesidades Actuales			Necesidades Futuras		
	Sí	No	Ns/Nc	Sí	No	Ns/Nc
1. Técnicas de gestión de recursos humanos	1	2	0	1	2	0
2. Motivación laboral	1	2	0	1	2	0
3. Trabajo en equipo	1	2	0	1	2	0
4. Sistemas de incentivos para el personal	1	2	0	1	2	0
5. Gestión y aceptación del cambio en la empresa	1	2	0	1	2	0
6. Creatividad e innovación	1	2	0	1	2	0
7. Seguridad e higiene en el trabajo	1	2	0	1	2	0
8. Prevención de riesgos laborales	1	2	0	1	2	0
9. Nóminas y seguros sociales	1	2	0	1	2	0
10. Habilidades sociales y comunicativas	1	2	0	1	2	0
11. Otras.....	1	2	0	1	2	0

P21.- Con respecto a OTRAS ACCIONES de formación ...	Necesidades Actuales			Necesidades Futuras		
	Sí	No	Ns/Nc	Sí	No	Ns/Nc
1. Manipulación de alimentos	1	2	0	1	2	0
2. Animación turística	1	2	0	1	2	0
3. Auxiliar de ayuda a domicilio	1	2	0	1	2	0
4. Animación sociocultural	1	2	0	1	2	0
5. Idioma Inglés	1	2	0	1	2	0
6. Idioma Alemán	1	2	0	1	2	0
7. Idioma Francés	1	2	0	1	2	0
8. Idioma español	1	2	0	1	2	0
9. Otros idiomas (especificar.....)	1	2	0	1	2	0
10.....	1	2	0	1	2	0
11.....	1	2	0	1	2	0

P22.- Para terminar, me va a indicar en una escala de 1 a 5, donde 1 es “mucho peor” y 5 “mucho mejor” cuál es la situación de su empresa en relación a sus principales competidores en cuanto a...	MUCHO PEOR			MUCHO MEJOR		
	1	2	3	4	5	
1. Calidad del producto / servicio	1	2	3	4	5	
2. Eficiencia de los procesos operativos internos	1	2	3	4	5	
3. Organización de las tareas del personal	1	2	3	4	5	
4. Satisfacción de los clientes	1	2	3	4	5	
5. Rapidez de adaptación a las necesidades de los mercados	1	2	3	4	5	
6. Imagen de la empresa y de sus productos / servicios	1	2	3	4	5	
7. Incremento de la cuota de mercado	1	2	3	4	5	
8. Incremento de la rentabilidad	1	2	3	4	5	
9. Incremento de la productividad	1	2	3	4	5	
10. Motivación / satisfacción de los trabajadores	1	2	3	4	5	
11. Reducción de la rotación de personal (abandono voluntario trabajadores)	1	2	3	4	5	
12. Reducción del absentismo laboral	1	2	3	4	5	
13. Identidad y compromiso de los empleados con la empresa	1	2	3	4	5	

DATOS DE LA EMPRESA:

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL _____

DIRECCIÓN: c/ _____ n° _____

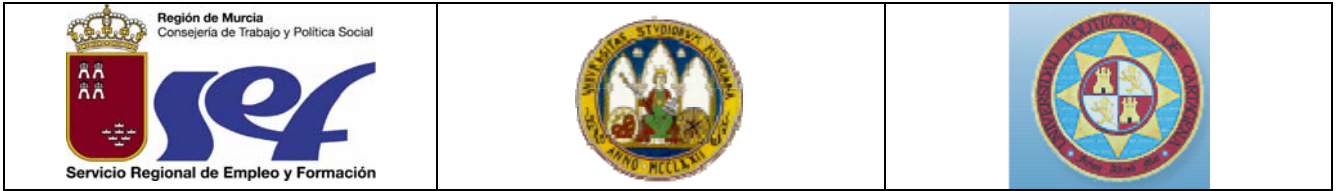
CIUDAD _____

C.P. _____ e-mail. _____

NOMBRE DEL ENCUESTADO _____

NOMBRE DEL ENCUESTADOR: _____ FIRMA _____

SELLO DE LA EMPRESA



ANEXO II: ESTUDIO SOBRE NECESIDADES Y TENDENCIAS EN LA FORMACIÓN EN LA C.A.R.M.

CUESTIONARIO NECESIDADES SECTORIALES
(Reuniones de expertos)

1. Señale cuáles son las ocupaciones de su sector que son más difíciles de cubrir (dificultad para encontrar personas con el perfil o la preparación adecuada).

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Qué papel considera que puede tener la formación para resolver las dificultades anteriores?

2.1 Desde el punto de vista de formación que promueve la empresa sobre la base de su experiencia:

.....
.....
.....
.....

2.2 Desde el punto de vista de la formación profesional reglada:

.....
.....
.....
.....

3. ¿Cuál considera que va a ser la evolución futura de la demanda de ocupaciones en su sector? ¿Cuáles serán los puestos más demandados y cuáles aquellos en los que previsiblemente habrá un exceso de mano de obra?

.....
.....
.....
.....
.....

4. Por último nos podría indicar las posibilidades y las limitaciones de incorporación a tu sector de trabajadores de los colectivos de minusválidos y de personas mayores de 45 años?

.....
.....
.....
.....

ANEXO III.

REUNIONES CON EMPRESARIOS Y PROFESIONALES

1. **OBJETIVO:** Complementar, desde la perspectiva cualitativa, la información obtenida en la Encuesta.

2. CRITERIOS ORGANIZACIÓN REUNIONES ENTREVISTAS:

1) **Zonas reuniones:** Murcia, Lorca, Altiplano y Noroeste

2) **Lugar entrevistas:** Zona Cartagena

3) **Empresarios-profesionales participantes por zonas:** Representativos de los sectores analizados.

4. REALIZACIÓN REUNIONES:

1) **MURCIA:** N° de asistentes: 5

Relación de asistentes: D. Carlos Solera Juan (Agrupación de Conserveros), D. Ramón Muñoz Gómez (FREM), Dña. Eva María Paco Martínez (FECOM), Dña. María Dolores Castaño Domenech (HOSTEMUR) y D. José María Riquelme Artajona (Federación Regional de Empresarios de la Construcción)

Fecha: 27 de Octubre de 2005

Lugar: CROEM. Sala de Juntas

Ideas fuertes de la Reunión:

1ª- Fortalecer la formación reglada, claramente la FP. Los Módulos que se imparten en la FP no siempre se ajustan a las necesidades sectoriales. Hay exceso de titulados en algunos módulos (ejemplo: Administrativo) y faltan titulados en otros Módulos, por ejemplo, en restauración, comercio, y construcción.

2ª- La formación real, no la general, la que necesita realmente la empresa hay que hacerla en los centros de trabajo, es decir, en la empresa. Es la empresa, ante la descualificación del empleado, quien tiene que asumir la tarea de formarlo directamente, ya que no hay instancias que realmente preparen para el puesto de trabajo.

3ª- Se reclama la necesidad de que por sectores o ramas, las organizaciones propias del sector, establezcan programas prácticos de formación, que respondan realmente a las necesidades existentes. Se pone como ejemplo de buenas prácticas lo que está haciendo la Federación del metal.

4ª- Se insiste en el hecho de que la formación que se está financiando a las empresas a través de fondos FORCEM u otros fondos públicos es generalista y transversal, nada específica. Se indica que posiblemente en este momento ya, hay exceso de formación general y el gran déficit está en la formación concreta y práctica. Buenos ejemplos de necesidades existentes en materia de formación y que no se cubren por la vía de la formación generalista es la formación de comerciales sectoriales o la logística del transporte y operador transportista.

5ª- Actualmente la empresa que quiere realmente resolver los problemas de cualificación y actualización de sus empleados en relación al buen desempeño del puesto de trabajo, no tiene más remedio que invertir tiempo en la formación de los mismos y mucho dinero. Una vez éstos formados al interior de la empresa, el miedo que tiene el empresario y el riesgo que corre es que se marchen a otras empresas.

6ª- Nos es positivo el balance que se hace del nuevo sistema de gestión de la formación financiada por FORCEM. El nuevo sistema no facilita la realización de cursos en las pequeñas empresas. Es un sistema beneficioso para las grandes empresas, para las Organizaciones Sectoriales. Favorece la formación a distancia. Todo ello conduce a que buena parte del dinero previsto para la formación no se consuma.

7ª- Está generalizado el sentir de que la formación para el puesto de trabajo no consigue los mejores resultados porque falta una formación/educación de base. Buena parte de la inmigración que llega arrastra un gran déficit en formación básica que es difícil cubrir con la formación específica.

2) ALTIPLANO

Nº de asistentes: 7

Relación de asistentes: D. Daniel Castaño (Bodegas Castaño, Yecla), Do Joaquín Hernández (Cooperativa Vitivinícola San Isidro, Jumilla), D. José Luis Quilez (Cooperativa del Vino de Yecla), D. Antonio Candela (Bodegas Candela, Yecla), D. Javier Navarro Díaz (Tapizados DINA, Yecla), D. Francisco Juan Ortiz (Tapizados FRAJUMAR y Consorcio Exportados del Mueble de la Región de Murcia), D. José Pascual Muñoz (Transportes Pascual, Yecla).

Fecha: 3 de Noviembre de 2005

Lugar: Feria del Mueble. Sala de Juntas. Yecla.

Ideas fuertes de la Reunión

1ª- Falta y es difícil encontrar personal cualificado para los oficios relacionados con la producción. La formación de este personal es realizada por la propia empresa, ya que desde otras instancias no se realiza formación práctica.

2ª- Igualmente falta personal cualificado como técnicos comerciales del sector. De nuevo la empresa tiene que formar a dicho personal, ya que no hay ningún Módulo en la FP que se oriente en tal sentido, ni los cursos generalistas que se imparten preparan realmente para este oficio.

3ª- En cambio, hay exceso de oferta de personal para tareas directivas, administrativas y técnicas, como economistas, enólogos, etc.

4ª- Habría que recuperar la vieja figura del “aprendiz” en la empresa. Ello conduciría a satisfacer mejor las necesidades de la empresa. La figura “prácticas en la empresa” no conduce casi a nada, ya que esta figura no implica realmente ni a la empresa ni al propio personal en prácticas.

5ª- Hay que fortalecer la FP, incrementando el número de alumnos que cursen este nivel, con mejor preparación práctica, mayor diversidad de Módulos y mejor adecuación de los mismos a la dinámica de los sectores y a la especialización productiva de las zonas geográficas.

6ª- La gestión actual de los fondos FORCEM para formación no produce buenos resultados para las empresas, individualmente consideradas. Resulta complicado la programación de formación para el consumo de dichos fondos, por parte de las pequeñas y medianas empresas. Ello hace que buena parte de los fondos disponibles para formación no se utilicen.

7ª- Falta personal de logística y operador de transporte y, además, resulta difícil encontrarlo.

8ª- La propia empresa tiene que asumir toda la formación especializada en el sector del transporte, con un alto coste económico y de tiempo para la formación de este personal especializado.

9ª- El sector del transporte, en términos de federación y agrupación sectorial, está poco cohesionado. Ello implica que en materia de formación de los empleados especializados, no existe lógica ni planificación sectorial.

10ª- Dado el coste importante que supone la formación especializada para la empresa del sector del transporte, se prefiere antes contratar a buenos profesionales en el mercado, aunque sea a precios altos, que formarlos directamente la propia empresa, ya que así se evita el riesgo de que se marchen de la empresa, una vez que han sido formados.

11ª- A pesar de existir el Centro Tecnológico del Mueble y la Federación de la Madera y del Mueble (Arema), la empresa está obligada a asumir la formación específica de los empleados del sector relacionados con la producción.

12ª- Se ve como necesario la creación de un Centro de Formación en el sector de la madera y del mueble. Centro que debe estar equipado con los talleres necesarios para cada una de las ocupaciones que se consideran fundamentales en dicho sector, desde el punto de vista profesional y práctico.

13ª- Existe déficit en el sector del mueble de comerciales con manejo suficiente de idiomas.

3) NOROESTE

Nº de asistentes: 4

Relación de asistentes: D. Alfonso Martínez Guirao (Transporte Euroverja S.L.), D. Manuel Fernando Guerrero (Nortur), D.Eliseo López Gómez (Automoción y Construcción), D. Javier Fernández Cortés (Centro Tecnológico del Mármol).

Fecha: 4 de Noviembre de 2005

Lugar: Centro Tecnológico del Mármol. Sala de Juntas. Cehegín.

Ideas fuertes de la Reunión

1ª- La necesaria formación especializada del empleado recae sobre la empresa, siendo ésta – por otra parte-, muy cara. La empresa ineludiblemente tiene que realizarla para ser competitiva, ya que otras instancias no dan esa formación especializada, práctica y actualizada.

2ª- Las Administraciones deberían aliviar a la empresa del coste que supone la formación especializada, a través de ayudas directas o indirectas (becas).

3ª- El actual sistema de gestión de la formación de FORCEM no es el adecuado para las empresas de pequeña y mediana dimensión.

4ª- La FP no ofrece la suficiente calidad necesaria para los alumnos que cursan este nivel. Hay desajuste entre lo que se enseña y las necesidades nuevas y reales de la producción.

5ª- El sector de la construcción, en términos de mano de obra, está muy descualificado. Prácticamente, en todos los oficios especializados del sector, a excepción de peón, falta personal. La formación en este sector es escasa y el aprendizaje se realiza básicamente sobre el puesto de trabajo. La organización regional del sector en materia de formación vive al día, faltando una planificación a corto y medio plazo para ir reduciendo las penurias tan grandes que existen de mano de obra cualificada. El sector de la construcción se abastece de mano de obra cualificada comprándola directamente en el mercado, más que formándola directamente.

6ª- Comerciales de tráfico nacional e internacional (operador de tráfico y logística de tráfico) son empleos bastante difíciles de cubrir en el sector del transporte. Para conseguirlo hay que ir al mercado nacional e internacional y a precios muy altos.

7ª- La formación específica de chofer hay que impartirla dentro de la empresa, aprendizaje bastante costoso. Además, una vez formado adecuadamente el empleado, existe un alto riesgo de moverse a otra empresa del sector, si se le ofrecen mejores condiciones.

8ª- Actualmente la FP no ofrece ningún Módulo relacionado con el sector, siendo éste tan relevante en la economía nacional. En cambio, hay un fuerte excedente de titulados de FP en otras ramas, como la de Administrativo.

9ª- Es necesario revalorizar la FP, a nivel económico y social, para tener una enseñanza de más calidad.

10ª. El sector del transporte, desde su organización regional, no elabora políticas de formación. Eso conlleva, que lo poco o mediano que se hace para formar al personal se hace desde la propia empresa.

11ª- El sector de la agricultura, al igual que sucede en la construcción, está muy descualificado. El aprendizaje se hace directamente sobre el lugar de trabajo, no mediando más formación que la que se obtiene por la realización repetitiva de las tareas. En los últimos años, la descualificación se ha agudizado con la marcha de los locales del sector, los que tenían ya la experiencia, y con la llegada masiva de la inmigración al sector y que se incorpora al mismo casi sin ningún conocimiento al respecto.

12ª- Los puestos más demandados en el sector de la piedra y del mármol son también los relacionados directamente con la producción.

13ª- Este sector, a través del Centro Tecnológico del Mármol, oferta formación específica a las empresas del sector. Para llevar a cabo tal objetivo, se capta el máximo de recursos económicos para programas de formación, bien sea a través de FORCEM o de otros organismos que dispensan ayudas a tal fin.

14ª- La FP debe ser la base fundamental para tener una mano de obra cualificada. Una vez conseguida esta formación básica, debe ser complementada con la formación continua y la específica, que requiere el puesto de trabajo.

15ª- Desde el subsector del turismo rural, por las políticas de ayudas que se están produciendo, se está fomentando el autoempleo. Dado el minifundismo existente en esta área, la formación de los empleados es deficitaria.

16ª- Hay déficit, en general, de cualificación profesional, no sólo porque la formación específica es precaria, sino también porque el nivel cultural y educativo es de partida bajo.

4) LORCA

Nº de asistentes: 6

Relación de asistentes: D. Pedro Cazorla (Presidente de CECLOR y sector de la Construcción), D. Juan Bautista Martínez (Vicepresidente de CECLOR y sector de Metalurgia y Automoción), D. Francisco Trenza (Madera y Mueble), D. Francisco Jodar (Artesanías), D. Diego Noguera (Comercio), D. Antonio Miñarro (Hostelería).

Fecha: 10 de Noviembre

Lugar: Confederación Comarcal de Organizaciones Empresariales. Sala de Juntas. Lorca

Ideas fuertes de la Reunión

1ª- Falta personal cualificado en todos los oficios relacionados con la construcción. Estas necesidades actuales son acuciantes y se prevé que en el corto plazo la situación seguirá siendo la misma.

2ª- La incorporación a la empresa de los colectivos con dificultad para el acceso al empleo, no crea ningún problema y, por supuesto, no existe ninguna discriminación. El único requerimiento por parte de la empresa es que se tenga la necesaria preparación para el puesto de trabajo. En el caso de los discapacitados, su accesibilidad a los puestos concretos, depende tanto del grado de discapacidad que se tenga, así como de la naturaleza del trabajo a desarrollar.

Esta opinión y actitud es mantenida por los representantes empresariales de todos los sectores presentes en la reunión.

3ª- La gestión de la formación necesita más coordinación, así como el actual sistema de gestión de la formación, por parte de FORCEM, es complejo y burocrático, lo que produce ineficiencia del sistema.

4ª- Hay que implicar más a las empresas en la formación, puesto que son ellas quienes realmente están formando en las propias empresas.

5ª- El sector del metal tiene verdaderas necesidades de personal especializado.

6ª- Se necesitan comerciales bien formados en el sector del metal.

7ª- Los centros de formación existentes, especialmente los vinculados a las organizaciones empresariales, están infravalorados. Es necesario que éstos jueguen un papel más relevante en la descentralización de la gestión de la formación.

8ª- Desde las empresas hay que apoyarse más en la FP. Al mismo tiempo que ésta debe ofertar Módulos que respondan a las necesidades de cada sector y espacio geográfico. Hay exceso de titulados de FP de la rama Administrativa y faltan, en cambio, muchos titulados relacionados con los empleos vinculados directamente a la producción.

9ª- Las empresas deberían recibir directamente ayudas para compensar la formación inicial que están dando a los empleados en el centro de trabajo.

10ª- Los comerciales, cuando llegan a la empresa hay que hacerlos, a través de formación específica en la misma. Ello supone un esfuerzo importante por parte de la empresa, ya que hay que enseñarles y además retribuirles el trabajo como si llegaran ya formados.

11ª- En el contexto actual de la formación, se hace imprescindible formar en el lugar de trabajo. Otra vía alternativa es buscar en el mercado de trabajo personal ya formado. El coste de este personal especializado se puede ver compensado por no tener que formar en la empresa.

12ª- Hay exceso de personal titulado en materias que no guardan relación directa con la producción. En cambio, faltan muchos empleados que estén titulados en tareas vinculadas a la producción.

13ª- En el sector del comercio es apremiante la necesidad de vendedores bien formados y con bagaje de idiomas.

14ª- Igualmente faltan gerentes de comercios bien formados.

15ª- Los titulados de FP tienen déficit de experiencia. Cuando llegan a la empresa no les resulta familiar la ocupación para la que se han formado.

16ª- Habría que establecer mecanismos de regulación en los sistemas de contratación para cuando la empresa ha formado a un empleado y éste decide abandonarla.

17ª- Desde las Administraciones habría que apoyar más el aprendizaje en la empresa.

18ª- Faltan formadores bien formados para trabajos especializados. La experiencia dice que con frecuencia la formación especializada se está impartiendo por personal que no garantiza una buena enseñanza.

19. Faltan cursos buenos y cortos para gerentes de comercios. Los comercios a veces no pueden soportar cursos de formación largos y sin una orientación muy práctica.

20^a- En el sector de la Hostelería faltan cocineros bien formados.

21^a- El propio empresariado necesita ser también formado. De la formación del propio empresario depende bastante la orientación de la empresa.

22^a- Dentro de lo que son políticas de formación habría que diseñar y hacer campañas institucionales para mejorar la imagen del sectores.

23^a- En la política de formación y gestión de la misma hay exceso de centralización en Murcia-capital. Seguro que habría mayor eficiencia de la misma si se descentralizara por comarcas/municipios.

24^a- Es urgente y prioritario que al personal que trabaja en el sector de la Hostelería se le forme en idiomas.

25^a- No es razonable que el Centro de FP de Lorca no imparta el Módulo de Hostelería- Restauración.

5) CARTAGENA

En la zona de **Cartagena** se mantuvieron entrevistas en distintas fechas con los siguientes empresarios y profesionales:

D. Francisco González Morcillo, Director Gerente de la empresa de transporte Delfín González S.A.

D. Miguel Martínez Bernal, Director gerente de la empresa Marsac S.L. del sector de la construcción. Presidente de la Asociación de Empresarios de la Construcción y Actividades Conexas de Cartagena y comarca.

D. Antonio Serrano García y D. Felipe López Blasco, Director-Gerente y Director Financiero y de RR HH de la Cooperativa Gregal de Torre Pacheco, sector Agricultura.

D. José Pérez Director Gerente de Sonido Castellini S.L., sector comercio y Presidente del Centro Comercial Abierto de Cartagena.

D. José López Martínez, Director gerente de Cafés Cavite, sector Comercio y Distribución.

D. Francisco Morales Solano, Director y propietario del Hotel Los Habaneros, sector Hostelería

Dña. Francisca Naranjo Directora y propietaria de La Sastrería, sector Hostelería y Presidenta de la Asociación de Hostelería de Cartagena (HOSTECAR).

Ideas fuertes de las entrevistas:

1ª- Los entrevistados vinculados al sector del transporte insistieron en la problemática de las grandes empresas, en particular en la necesidad urgente de conductores para largos recorridos y en la de volver al conductor, que con permiso de conducir en su poder, ejerce con un contrato en prácticas, aprendiz o similar, de acompañante de conductores experimentados durante los primeros meses en el ejercicio de la profesión en la empresa.

2ª- Desde el sector de la construcción se destacaron las muchas ocupaciones que, por su cualificación concreta y por sus perspectivas de demanda futura, son necesarias y más urgentes en para aumentar la oferta de muchos de los oficios del mismo. Se sugirió la creación de una formación profesional reglada en *construcción* como necesaria para el sector.

3ª- Los empresarios del sector agrario explicitaron la problemática que tienen con peones y operarios de con perfiles más especializados dado el carácter de entrada al mercado de trabajo del sector de la agricultura.

4ª- Otros entrevistados destacaron la necesidad de reestructuración del sector de comercio y distribución, así como las necesidades de formación para ventas y pequeña logística de almacén.

5ª- Desde el sector de hostelería se argumentaron la necesidad de camareros y cocineros, junto a otras debilidades formativas del sector, como consecuencia de la mejora de la calidad del servicio ofertado.