



**ESTUDIO
sobre
NECESIDADES y
TENDENCIAS en
La FORMACIÓN en
Las Empresas**

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE LA REGIÓN DE MURCIA



Región de Murcia
Consejería de Trabajo y Política Social



Servicio Regional de Empleo y Formación

Dirección:

D. Antonio Aragón Sánchez
D. Juan Monreal Martínez

Equipo de investigación:

D Antonio Aragón Sánchez (U. de Murcia)
D. Antonio García Sánchez (U. Politécnica de Cartagena)
D. Juan Monreal Martínez (U. de Murcia)
D. José Miguel Navarro Azorín (U. Politécnica de Cartagena)
Dña. Carmina Pérez Pérez (U. de Murcia)
Dña. Alicia Rubio Bañón (U. de Murcia)
D. Gregorio Sánchez Marín (U. de Murcia)

Coordinación:

D. Antonio Aragón Sánchez
D. Íñigo Magdaleno Blanco (Servicio de Empleo y Formación)

ÍNDICE

	Págs.
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. METODOLOGÍA.....	10
2.1. Población y muestra.....	10
2.2. Recogida de información.....	17
2.2.1. Muestra efectiva.....	17
2.2.2. Entrevistas a empresas.....	18
2.2.3. Reuniones de grupo y entrevistas con empresarios y profesionales.....	20
2.3. Diseño de la encuesta.....	21
2.4. Organización de la información de la encuesta.....	23
2.5. Cuestionario de las reuniones y entrevistas con empresarios y profesionales.....	23
3. CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE LA MUESTRA.....	24
3.1. Zonas geográficas.....	24
3.2. Sector de actividad.....	25
3.3. Tamaño: número de empleados fijos y eventuales.....	26
3.4. Mercados en los que operan.....	27
4. FORMACIÓN EN LA EMPRESA.....	29
4.1. El proceso de formación en la empresa.....	29
4.1.1. La importancia de la formación.....	29
4.1.2. Gestión del proceso de formación en la empresa.....	31
4.1.3. Análisis de necesidades formativas.....	33
4.1.4. Desarrollo y ejecución de la formación.....	36
4.1.5. Evaluación de la formación.....	40
4.2. Actividad de formación efectuada por las empresas.....	42
4.2.1. Importancia de la formación.....	42
4.2.2. Realización de acciones de formación.....	46
4.2.3. Cobertura de la formación.....	48
4.2.4. Inversión en formación.....	50
4.2.5. Influencia de distintos factores en la realización de acciones de formación.....	51
4.2.6. Características de la formación proporcionada.....	55

5. SITUACIÓN ACTUAL Y EVOLUCIÓN FUTURA DE LA DEMANDA DE OCUPACIONES.....	61
5.1. Ocupaciones, empleo y formación.....	61
5.1.1. Formación y desarrollo económico.....	61
5.1.2. Demanda de ocupaciones y estructura de empleo.....	64
5.2. Situación actual y futura de las ocupaciones.....	66
5.2.1. Situación actual y futura de las ocupaciones según el tamaño de la empresa.....	69
5.2.2. Situación actual y futura de las ocupaciones según la zona geográfica...	72
5.2.2.1. Altiplano.....	72
5.2.2.2. Alto y Bajo Guadalentín.....	74
5.2.2.3. Campo de Cartagena.....	75
5.2.2.4. Huerta de Murcia.....	76
5.2.2.5. Mar Menor.....	77
5.2.2.6. Noroeste.....	78
5.2.2.7. Oriental y Río Mula.....	79
5.2.2.8. Valle de Ricote y Vega Alta.....	79
5.2.2.9. Vega Media.....	80
5.2.3. Situación actual y futura de las ocupaciones según el sector de actividad	82
5.2.3.1. Agricultura y pesca.....	83
5.2.3.2. Alimentación y bebidas.....	85
5.2.3.3. Metalurgia.....	86
5.2.3.4. Otras industrias manufactureras.....	88
5.2.3.5. Construcción.....	90
5.2.3.6. Comercio.....	92
5.2.3.7. Hostelería.....	94
5.2.3.8. Transporte.....	96
5.2.3.9. Actividades inmobiliarias.....	97
5.2.3.10. Otras actividades sociales.....	99
5.2.3.11. Conclusiones.....	101
5.3. Puestos de difícil cobertura según el sector de actividad.....	103
5.3.1. Agricultura y pesca.....	105
5.3.2. Alimentación y bebidas.....	106
5.3.3. Metalurgia.....	107
5.3.4. Otras industrias manufactureras.....	108
5.3.5. Construcción.....	109
5.3.6. Comercio.....	110
5.3.7. Hostelería.....	111
5.3.8. Transporte.....	112
5.3.9. Actividades inmobiliarias.....	112
5.3.10. Otras actividades sociales.....	113
5.3.11. Conclusiones.....	114

5.4. Previsión de contrataciones 2006-2010.....	117
5.4.1. Evolución prevista de la contratación por ocupaciones.....	117
5.4.2. Proyecciones del empleo regional.....	118
5.4.3. Proyecciones del empleo por ocupaciones.....	119
5.4.4. La contratación por ocupaciones.....	120
5.4.5. Previsión de contrataciones transversales y según sector de actividad....	122
6. NECESIDADES FORMATIVAS ACTUALES Y FUTURAS: ACTIVIDADES A DESARROLLAR.....	143
6.1. Acciones formativas más demandadas por necesidades actuales.....	143
6.1.1. Actividades formativas demandadas según el tamaño de la empresa.....	149
6.1.2. Actividades de formación demandadas según la zona geográfica.....	155
6.1.2.1. Altiplano.....	155
6.1.2.2. Alto y Bajo Guadalentín.....	157
6.1.2.3. Campo de Cartagena.....	159
6.1.2.4. Huerta de Murcia.....	161
6.1.2.5. Mar Menor.....	163
6.1.2.6. Noroeste.....	165
6.1.2.7. Oriental y Río Mula.....	167
6.1.2.8. Valle de Ricote y Vega Alta.....	168
6.1.2.9. Vega Media.....	170
6.1.3. Actividades formativas demandadas según el sector de actividad.....	177
6.1.3.1. Agricultura y pesca.....	177
6.1.3.2. Alimentación y bebidas.....	179
6.1.3.3. Metalurgia.....	181
6.1.3.4. Otras industrias manufactureras.....	183
6.1.3.5. Construcción.....	185
6.1.3.6. Comercio.....	186
6.1.3.7. Hostelería.....	189
6.1.3.8. Transporte.....	191
6.1.3.9. Actividades inmobiliarias.....	193
6.1.3.10. Otras actividades sociales.....	195
6.2. Acciones formativas más demandadas por necesidades futuras.....	201
6.2.1. Actividades formativas demandadas según el tamaño de la empresa.....	206
6.2.2. Actividades formativas demandadas según la zona geográfica.....	212
6.2.2.1. Altiplano.....	213
6.2.2.2. Alto y Bajo Guadalentín.....	214
6.2.2.3. Campo de Cartagena.....	216
6.2.2.4. Huerta de Murcia.....	218
6.2.2.5. Mar Menor.....	220
6.2.2.6. Noroeste.....	221
6.2.2.7. Oriental y Río Mula.....	223
6.2.2.8. Valle de Ricote y Vega Alta.....	225

6.2.2.9. Vega Media.....	226
6.2.3. Actividades formativas demandadas según el sector de actividad.....	232
6.2.3.1. Agricultura y pesca.....	232
6.2.3.2. Alimentación y bebidas.....	233
6.2.3.3. Metalurgia.....	235
6.2.3.4. Otras industrias manufactureras.....	237
6.2.3.5. Construcción.....	238
6.2.3.6. Comercio.....	240
6.2.3.7. Hostelería.....	242
6.2.3.8. Transporte.....	243
6.2.3.9. Actividades inmobiliarias.....	245
6.2.3.10. Otras actividades sociales.....	246
7. COLECTIVOS DE INTERÉS PARA EL EMPLEO Y SEGMENTOS MÁS DESFAVORECIDOS.....	253
7.1. Los discapacitados.....	254
7.2. Mayores de 45 años.....	259
7.3. Los inmigrantes.....	260
7.4. Los jóvenes.....	262
7.5. La mujer.....	266
8. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN A LAS NECESIDADES DETECTADAS EN MATERIA DE FORMACIÓN EN LA REGIÓN DE MURCIA.....	269
8.1. Mapa de necesidades de formación en la Región.....	276
8.1.1. Mapa de necesidades formativas según el tamaño de la empresa.....	277
8.1.2. Mapa de necesidades formativas según el área geográfica.....	280
8.1.3. Mapa de necesidades formativas según el sector de actividad.....	289
8.2. Líneas estratégicas de actuación en materia de formación en la Región de Murcia.....	299
BIBLIOGRAFÍA.....	306
ANEXO I (Cuestionario a empresas).....	308
ANEXO II (Cuestionario cualitativo).....	320
ANEXO III (Resumen de reuniones y entrevistas).....	321

1. INTRODUCCIÓN

El ser humano por naturaleza, por las leyes de supervivencia y por cultura tiende a adaptarse rápidamente al medio donde vive y de aquí que muestre una enorme facilidad para considerar como normal hoy lo que ayer parecía difícil de conseguir e imprevisible que pudiera acontecer.

Este patrón de conducta general en el comportamiento humano es lo que explica la diferente valoración que las personas, las empresas y las Instituciones tenían y tienen acerca de la importancia de la formación/educación en la actividad humana y en las políticas y prácticas socioeconómicas.

En el pasado no se valoró suficientemente la importancia del capital humano como factor interviniente también en el proceso final de la producción. Hubo que esperar al siglo XVIII para que Adam Smith nos dijera y explicara con claridad meridiana en su obra la *Riqueza de las Naciones*, que la educación/formación es un factor importante para la producción de riqueza, junto a los factores materiales y económicos. Con esta contribución teórica quebraba la secular trayectoria del pensamiento económico preclásico que explicaba la producción de la riqueza recurriendo al sólo factor de producción tierra.

Hubo que esperar, sin embargo, hasta el final de la Segunda Guerra Mundial (1945), para que la contribución del pensamiento de Adam. Smith tomara cuerpo y a partir de la misma se elaborara la gran teoría del Capital Humano de la que Gary S. Becker, premio Nobel de Economía (1992) es un buen representante por su obra *El Capital Humano*.

Desde la década de los 50 del pasado siglo el interés que adquiere la formación para la cualificación de los recursos humanos es sobradamente conocido y reconocido; al respecto, no hay más que recordar la referencia permanente que se hace a la literatura económica y sociológica, tanto clásica como la producida en la primera parte del siglo XX, por haber puesto de relieve la importancia de la formación para el desarrollo económico y personal.

A partir de este período la formación es entendida y valorada como un elemento clave para el desarrollo individual y para el progreso social, empresarial y económico. En estos términos la formación es vista y aceptada casi unánimemente en España por instituciones públicas y privadas, por empresas y empleados, por organizaciones empresariales y sindicales, y también por los no empleados que la ven como un medio para acceder al empleo.

Hoy nadie duda de la relevancia de la formación, cualquiera que sea el punto de vista que se adopte. Si miramos a las empresas españolas, ante la continua y creciente competencia y los cambios cada vez más estructurales que tienen que afrontar para consolidar ventajas

competitivas y alcanzar el éxito por el logro de una mayor eficiencia, adaptabilidad, innovación, calidad o servicio, casi siempre la repuesta pasa por la cualificación y puesta al día de los conocimientos y habilidades del personal.

La formación y el nivel formativo de los trabajadores se convierten en una condición indispensable para que la empresa pueda competir y es un factor que ayuda a contar con una mano de obra flexible, adaptable, cualificada y motivada. Si adoptamos una perspectiva más global, la formación aparece como una de las políticas activas de empleo y, por ello, desde todas las administraciones se destinan recursos tanto para la cualificación de desempleados como para el reciclaje y puesta al día de empleados.

La actualidad de la formación es, pues, un dato tan evidente, que no necesita demasiada argumentación. Hablar hoy de empresa, moderna y competitiva, es hablar sobre todo de sus recursos humanos, del nivel y cualificación de los mismos para poder responder a los retos que esta organización económica tiene que ir afrontando en los contextos tan complejos, tan cambiantes y tan globales en los que tiene que vivir y actuar. Decir que la cuestión de la formación reviste una especial potencialidad, pone de manifiesto el valor estratégico que juega y puede jugar en los procesos de cambio, adaptación y previsión a los que está sometida la empresa (Monreal, 2005).

No obstante, no todas las empresas comparten los mismos planteamientos formativos. Algunas empresas han basado su expansión en la introducción de tecnología y equipamientos, y no tanto en factores de carácter cualitativo como puede ser la optimización de los recursos humanos. Por el contrario, hay empresas cuyas ventajas se apoyan en gran medida en la recapitalización continua de los recursos humanos; estrategia más frecuente en aquellas organizaciones que compiten por la vía de la innovación, la calidad o el servicio al cliente.

La adopción de una u otra estrategia competitiva depende de diversos factores, entre los que cabe citar las características de la estructura educativa y ocupacional de los trabajadores, la cuota de mercado y el tipo de actividad de la empresa. A este respecto, el sector productivo en el que opera la empresa constituye un elemento explicativo de las diferencias en la incidencia y gestión de la formación.

En síntesis, cabe afirmar que la formación es una herramienta clave para que las empresas afronten con éxito las cada vez mayores presiones competitivas a las que se ven sometidas. Los cambios originados por la innovación tecnológica, la creciente competencia, la internacionalización, la obsolescencia ocupacional y la evolución demográfica afectan a la mayoría de los puestos de trabajo y obligan a modificar la manera en que los empleados realizan sus tareas.

Pero para que la formación se constituya en un factor estratégico en la empresa, es necesario que se esté pensando en la empresa de hoy y también en la del mañana, lo que requiere a su vez un intento por reconocer los previsibles nuevos rasgos de comportamiento que tendrá la sociedad del futuro en el corto y medio plazo. Ello, a su vez, debe obligar a visualizar los efectos de estos nuevos comportamientos de la sociedad sobre la formación.

La sociedad del futuro debe seguir poniendo en valor la centralidad de la formación. Concretamente, en los escenarios probables futuros, el trabajo se posicionará -aún más-, como factor productor estratégico gracias al incremento esperado del conocimiento, de la información y de la tecnología, elementos básicos del capital humano (Monreal, 2004).

Para que el trabajador capacitado funcione en los términos que requieren los actuales y futuros escenarios es necesario que esté sometido a una situación de continuo reciclaje y actualización que le capacite para los nuevos contextos económicos donde los comportamientos de la empresa, del empleo y de los propios sectores económicos se verán envueltos en permanentes procesos de transformación.

No nos engañemos pensando que el mañana de nuestra sociedad podrá ser el fruto de buenos deseos, sueños o profecías. Al contrario, será el producto del desarrollo alcanzado por el capital humano de las sociedades presentes. Aquellas sociedades que continúen invirtiendo fuertemente en este campo tendrán un gran potencial en el recurso humano y en el recurso económico y, por ende, su competitividad también será alta. Pero esta inversión y esfuerzo no pueden ser coyunturales y circunstanciales; al contrario, deben ser un objetivo permanente y una acción a desarrollar a lo largo de toda la vida.

De aquí que el concepto de formación vaya más allá de la pura formación y capacitación reglada que tiene lugar en un período concreto de la vida. Hay que extenderla a lo largo de toda la existencia, bajo las diferentes formas y denominaciones que va asumiendo, tales como formación ocupacional, formación permanente o continua, o simplemente educación para toda la vida.

Hasta la década de los años setenta, con la excepción de algún país como Alemania, se reconocía poco valor a las competencias obtenidas fuera de los sistemas formales o reglados. A partir de esa década y a medida que los distintos cambios tecnológicos y socioeconómicos afectaban al mercado de trabajo, se empezó a desarrollar la idea de que la formación no debía ser exclusiva de unas edades concretas, las más jóvenes, sino que debía ser algo sistemático e institucionalizado que contribuyera a desarrollar y a mantener los conocimientos y las competencias de las personas a lo largo de su vida. Había aparecido el concepto de *formación a lo largo de la vida (lifelong learning)* o formación permanente que para la Unión Europea va más allá del concepto de formación profesional (*vocational training*), al perseguir una genuina *cultura del aprendizaje*. Si a todo lo anterior se le añade el hecho de que la formación tiene,

cada vez más, un peso creciente entre los factores que contribuyen a la competitividad y a la productividad, no es de extrañar que la formación permanente sea considerada un elemento esencial en las políticas activas de empleo.

La “Carta de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores” adoptada por el Consejo en Estrasburgo en 1989, abrió el debate sobre el acceso a la formación permanente y continua. En su artículo 15 establecía que: “todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder tener acceso a la formación profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa. Las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en el ámbito de su competencia, deberían establecer los mecanismos de formación continua y permanente que permitan a toda persona reciclarse, en particular mediante permisos de formación, perfeccionarse y adquirir nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, particularmente, la evolución técnica”.

El concepto de la formación a lo largo de la vida se convierte así en un tema central de debate sobre la formación y capacitación. Conseguir una formación permanente pasa a considerarse un derecho de todos los ciudadanos así como un deber de los Estados y las instituciones el garantizarla. Otro concepto emergente e interconectado al de *la formación y educación a lo largo de la vida* es el de *la sociedad del conocimiento*. En ambos conceptos, el aprendizaje juega un papel importante.

Buena muestra de todo ello fue la publicación, en 1993, por la Comisión Europea del *Libro blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo* en el que se destacaba la importancia de la educación y la formación para luchar contra el paro y para reforzar la competitividad de las empresas europeas; la publicación, en 1995, del Libro Blanco sobre la educación y la formación titulado *Enseñar y aprender: hacia la sociedad cognitiva*; y, la decisión del Consejo y del Parlamento Europeo de que 1996 fuese el Año Europeo de la educación y la formación a lo largo de la vida, con la que se trataba de sensibilizar a los europeos sobre la importancia de la educación y la formación permanente de cara al siglo XXI.

Un paso adelante, dado recientemente en las políticas de cooperación entre los Estados miembros en materia de educación y formación, ha sido la decisión del Consejo de Lisboa, de marzo de 2000, por la que la Unión Europea, en respuesta a los cambios provocados por la globalización y la sociedad de la información, señala su nuevo objetivo estratégico de convertirse, para el año 2010, en *la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo*. El acceso de todos a una formación adecuada es fundamental para conseguir los tres ambiciosos objetivos de la Unión Europea: (1) incrementar la calidad y eficacia de los sistemas de educación y formación en la Unión Europea; (2) facilitar el acceso de todos a los sistemas de educación y formación reduciendo las desigualdades sociales y de género; y, (3) extender la educación y formación a todo el mundo. El Consejo Europeo de Barcelona, celebrado en marzo de 2002, y la Declaración de Copenhague, de noviembre de

2002, confirmaron estas propuestas y se marcaron el objetivo de que los sistemas de educación y formación de la Unión Europea fueran un referente mundial de calidad para el año 2010.

En este contexto, tanto las empresas como los gobiernos y sus administraciones coinciden en la necesidad y utilidad de realizar acciones formativas orientadas tanto al personal operativo como al técnico y al directivo y a ello dedican grandes esfuerzos. El sistema de Formación Profesional que actualmente existe en España es un claro ejemplo de la importancia que se le concede a la formación, independientemente de que necesita un nuevo reajuste a los nuevos contextos económicos, tecnológicos y del mercado.

En general, toda empresa -o la propia administración en la medida en que financia buena parte de la formación- debe pretender hacer de la misma una verdadera inversión y no un simple gasto. Para ello es preciso que todo proyecto de formación se elabore y planifique desde el inicio teniendo en cuenta aquellos elementos que, en última instancia, garantizan la viabilidad y la eficacia del proyecto formativo, tales como el conocimiento de las necesidades actuales de formación, la identificación de tendencias futuras en dicho ámbito, el desarrollo y aplicación del plan de formación y la evaluación del proceso formativo. Si el conjunto del proceso se tiene en cuenta, podemos decir que las políticas de formación que se quieran aplicar gozarán de las mejores condiciones para su puesta en práctica y para la obtención de los mejores resultados.

Precisamente, la Comunidad Autónoma de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social y de su Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) participa de esta filosofía formativa expuesta anteriormente. La Administración Regional es plenamente consciente que desde esta perspectiva todo el esfuerzo financiero que se realice en materia de formación obtendrá buenos resultados y que las políticas concretas que se impulsen desde el Gobierno Regional en el campo de la formación siguiendo la referida orientación contribuirán a mejorar el sistema productivo regional, haciéndolo más competitivo y eficiente. Fruto de esta clara apuesta de la Administración Regional por la formación es el *Estudio sobre Necesidades y Tendencias en la Formación*, que sacó a Concurso el SEF en mayo pasado y de cuyos resultados damos cuenta en el presente Informe.

El cuerpo central del Informe es el análisis de las necesidades actuales y las tendencias futuras en la formación, partiendo de que toda acción de formación para que sea eficaz debe partir de la identificación de las necesidades actuales y del reconocimiento de tendencias futuras en formación. De la correcta detección de las mismas va a depender, en gran medida, el éxito o el fracaso de todo el proceso de formación.

La importancia que tiene la detección de necesidades de formación de los recursos humanos resulta tanto de la conveniencia de reciclar y aprovechar al máximo a las personas en

beneficio de la empresa, como de la urgencia de adaptarse a los requerimientos del entorno, ya vengan del cambio tecnológico, la competencia o las necesidades de los clientes. Los requerimientos de reciclaje y formación son una cuestión fundamental en cualquier organización empresarial, pero resulta especialmente prioritario en aquellos medios productivos en los que la introducción de nuevas tecnologías es una constante y no solamente porque el desconocimiento puede provocar reticencias ante la innovación, sino también porque los beneficios que ésta aporta sobre la productividad de la empresa, pueden quedar contrarrestados.

En el caso de España, sería falso decir que la formación adolece de falta de recursos, ya que éstos existen, como también sería falso afirmar que nos mantenemos en situación estacionaria en cuanto a oferta formativa, ya que la formación continua ha crecido en la empresa especialmente en las dos últimas décadas.

No se trata de una cuestión de cantidad, sino de calidad, esto es, se trata de que la formación se articule en la empresa con mecanismos que permitan un adecuado análisis de necesidades, un seguimiento estricto de los contenidos que se vierten en ella y, sobre todo un proceso de evaluación que garantice la cobertura de las expectativas que se ponen en esta acción.

Conocer con antelación, no sólo necesidades formativas, sino también las tendencias en formación es el segundo pilar que analiza este Estudio. Esta tarea es, por una parte, complementaria a la anterior, es decir, a la detección de necesidades, que normalmente se hace en relación a la situación actual; pero también es necesaria, ya que para responder adecuadamente a las necesidades de formación, éstas deben considerar los déficit, tanto fruto del presente como los que van a ir emergiendo en el corto y medio plazo.

Para llevar a cabo las dos tareas centrales del Estudio (detección de necesidades y definición de tendencias futuras en formación) ha sido necesario realizar una serie de tareas secuenciales y complementarias que han articulado todo el proceso investigador, tales como:

- ✓ Identificar en relación al presente, los principales déficit formativos desde la perspectiva de las empresas, considerando las necesidades ocupacionales de los empleadores, la especificidad de los sectores económicos y de los espacios socioeconómicos regionales (comarcas).
- ✓ Conocer el punto de vista de los empleadores regionales respecto de la formación de su personal, así como el grado de adecuación de ésta a los requerimientos de los puestos y ocupaciones.
- ✓ Valorar la disponibilidad de los empleadores para llevar a cabo la formación requerida e involucrarse en los procesos formativos de sus empresas.
- ✓ Evaluar, por parte de los empleadores, los efectos que produce la formación continua del empleado sobre su desarrollo profesional y sobre el funcionamiento de la empresa.

- ✓ Detectar, en relación al presente y al futuro, las nuevas tendencias emergentes en materia de formación y de ocupaciones, explicando las causas socioeconómicas y laborales que producen las demandas ocupacionales detectadas y considerando los distintos escenarios que actúan en las políticas y prácticas formativas y ocupacionales, como son básicamente los espacios regional, nacional y europeo.
- ✓ Hacer un reconocimiento con los agentes sociales involucrados en el campo de la formación y de las ocupaciones de cuál es su percepción sobre necesidades y tendencias en la formación desde la perspectiva de las presentes y emergentes ocupaciones.
- ✓ Definir, por parte de los empleadores y de los agentes sociales, los problemas de acceso al empleo y el papel de la formación en relación a los colectivos de interés para el empleo y segmentos más desfavorecidos, como son los discapacitados, los mayores de 45 años y los inmigrantes en particular y la mujer y los jóvenes menores de 25 años en general.
- ✓ Elaborar estrategias y líneas de actuación en materia de formación y de ocupaciones desde la perspectiva actual y futura. Las líneas de actuación se han diseñado teniendo en cuenta los ámbitos de la administración y de los empleadores, así como los correspondientes a los empleados en general y a los colectivos menos favorecidos respecto al empleo. Las actuaciones, que en cualquier caso se proponen, tienden a tener en cuenta su aplicación por estratos –tamaño, comarcas y sectores-.

El *Estudio sobre Necesidades y Tendencias en la Formación* que se desarrolla en las páginas siguientes se estructura en siete grandes capítulos. Los dos primeros, después del capítulo de introducción, hacen referencia a la metodología del trabajo y a la caracterización de las empresas.

Con la *metodología* se precisa el marco muestral, el tipo de muestreo, la estratificación (según tamaño, comarca y sector de actividad), la selección de la muestra y la realización del trabajo de campo. Asimismo se explica el diseño de las encuestas y el proceso de recogida de información.

La *caracterización de las empresas* de la muestra se hace de acuerdo con las variables tamaño, zona geográfica y sector de actividad, así como también con los mercados de destino de las ventas y con las opiniones de las empresas encuestadas acerca de la formación desde un punto de vista general: importancia y necesidad de la formación, rentabilidad de la inversión efectuada y compensación de la formación extra que se imparte a los empleados.

En los cuatro siguientes capítulos se exponen los principales resultados del trabajo de campo realizado apoyándonos, principalmente, en las dos fuentes de información que se han generado específicamente para la elaboración de este trabajo: la encuesta efectuada a un total de 962 empresas de la Región de Murcia y las entrevistas cualitativas realizadas a un total de 29 empresarios y profesionales en las comarcas de Cartagena, Altiplano, Noroeste, Lorca y Murcia, en las que han participado representantes de todos los sectores que se examinan.

Así, en el *capítulo cuarto* se analiza la actividad de formación efectuada por la empresa, tratando cuestiones relativas al perfil del personal que ha participado en las acciones formativas (directivos y técnicos con personal a su cargo y personal no directivo), al gasto realmente efectuado por las empresas en la formación de su personal, así como la parte del mismo que ha sido subvencionado.

A continuación, dentro de este mismo capítulo se estudia la influencia de diferentes elementos, situaciones o colectivos de empleados en la decisión de realizar acciones formativas por parte de las empresas, finalizando con un análisis de las políticas seguidas por las empresas en el proceso de impartir acciones de formación.

En el *capítulo cinco* se analiza la situación actual y la evolución futura de las demanda de ocupaciones. Se ha preguntado a las empresas acerca de las ocupaciones o puestos de trabajo que actualmente tienen cubiertos y sobre su previsión futura de cara a la realización de nuevas contrataciones para los puestos que se proponen. Se les ha preguntado a la totalidad de las empresas de la muestra por 19 ocupaciones que hemos denominado transversales por ser comunes a todos los sectores (9 de ellas referentes al personal directivo o técnico y las 10 restantes a trabajos no directivos u operativos).

Adicionalmente se ha preguntado a las empresas de cada uno de los sectores de actividad estudiados por una media de 15 puestos u ocupaciones más específicos de dicho sector. Para todos los sectores analizados se ha demandado la opinión de las empresas sobre un total de 156 ocupaciones o puestos de trabajo, tanto en su implantación o presencia actual en las empresas como acerca de la previsión relativa a la realización de nuevas contrataciones en los próximos cinco años.

Por último, en este capítulo se efectúa el análisis de los denominados puestos de difícil cobertura, es decir, aquellos que en los últimos años han resultado más difíciles de cubrir por no encontrar personas que se adecuaran a la cualificación o al perfil requerido.

En el *capítulo seis* se ha buscado conocer cuáles son las principales necesidades formativas actuales y futuras (próximos cinco años), centrándonos en el análisis de las actividades de formación a desarrollar.

A tal fin se ha preguntado a las empresas sobre sus necesidades formativas, concretadas en 64 actividades de formación repartidas en las áreas de Producción y logística, Comercial y marketing, Dirección y gerencia, Nuevas tecnologías, Administración y finanzas, Recursos Humanos y Otras acciones de formación.

La presentación de esta información se hace a cuatro niveles de análisis; uno general -referido al conjunto de la Región de Murcia-, otro según el tamaño de las empresas, un tercero en función de la zona geográfica de localización de la empresa y el último según el sector de actividad. Este nivel de desagregación permitirá a los responsables de la toma de decisiones en materia de formación conocer con claridad y desde una perspectiva amplia cuáles son las principales demandas existentes al respecto en las empresas regionales.

En el *capítulo siete* se aborda la presentación y análisis de la problemática de los colectivos de interés para el empleo y segmentos más desfavorecidos (discapacitados, mayores de 45 años, inmigrantes, jóvenes y mujeres) y las implicaciones que para la mejora de la situación de cada uno de ellos tiene la adquisición de conocimientos y habilidades de cara a mejorar su incorporación en el mercado de trabajo y en las empresas.

Se finaliza el Estudio con las *propuestas de actuación* expuestas desde una doble perspectiva, la primera más concreta y cercana a la operativa del día a día centrada en lo que hemos denominado el mapa de necesidades de formación en la Región y de Murcia, y la segunda más orientada a lo que, a nuestro juicio, deben ser las líneas estratégicas prioritarias de actuación en materia de formación y capacitación tanto de empleados como de desempleados en nuestra Región.

2. METODOLOGÍA

Para alcanzar el objetivo de conocer *el estado actual y futuro de las necesidades de formación de los empleadores* de la Región de Murcia, es preciso contar con información primaria. Ello justifica que se acuda directamente a los empleadores para conocer tanto a nivel cuantitativo, mediante la realización de un trabajo de campo con una encuesta dirigida a las empresas, como cualitativo, apoyándonos en información de reuniones de grupo con empresarios concedores en profundidad de las necesidades de ocupaciones y de capacitación de los principales sectores de actividad que se analizan. En este capítulo se trata sobre la metodología del análisis realizado y, en particular, de la determinación de la muestra representativa de la población necesaria para la recogida de la información estadísticamente representativa con el soporte de la encuesta en la que se basa principalmente el presente informe.

2.1. Población y muestra

La encuesta se dirigió a las unidades empresariales pertenecientes al sector privado y con al menos un asalariado, que estando activas tengan, al menos, un centro de trabajo en la Región de Murcia (con independencia de la localización de su sede central). Esta definición coincide en lo fundamental con la de *Unidad Local*¹ utilizada por el Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística (DIRCE) y consiguientemente, este último, es el registro básico utilizado en este estudio para determinar la población objeto de análisis.

La información utilizada es proporcionada por el DIRCE y comprende, desde su última actualización disponible, el número de establecimientos clasificados por número de asalariados y ramas de actividad (clasificación CNAE93). Sin embargo, el DIRCE no incluye en esta información, los establecimientos activos en la rama de agricultura y pesca.

Por tanto, para determinar la población objeto de análisis de la rama de agricultura y pesca es necesario recurrir a una fuente estadística alternativa, en este caso el Directorio de Actividades Económicas de la Región de Murcia (DAERM) elaborado por el Centro Regional de Estadística de Murcia (CREM). Esta fuente presenta, no obstante, dos problemas adicionales: la versión más actualizada toma como fecha de referencia el año 2002; y además, no facilita información sobre el número exacto de establecimientos con uno o más asalariados (dado que el criterio de clasificación por tamaño establece la categoría de establecimientos con menos de dos asalariados sin ofrecer información separada de empresas sin asalariados y empresas con un asalariado). Dadas estas limitaciones, el número de establecimientos con uno

¹ Según la metodología del DIRCE 2004: *La Unidad Local corresponde a una empresa, o una parte de ésta, situada en una ubicación geográfica concreta y desde la cual se ejercen actividades económicas por cuenta de la misma empresa.*

o más asalariados en agricultura y pesca se ha debido estimar bajo el supuesto de que el peso de los establecimientos sin asalariados sobre el total de establecimientos con menos de dos asalariados en la rama de agricultura y pesca coincide con el que tienen en el resto de ramas de actividad (según los datos disponibles del DIRCE).

En el cuadro 2.1 se recoge la población objetivo de análisis, clasificada según ramas de actividad económica y tamaño. El número total de establecimientos, la población objeto de análisis, asciende a 45.677 unidades; con un claro predominio de los pequeños establecimientos (con nueve o menos asalariados) y de las unidades cuya actividad económica principal es el comercio y la construcción.

CUADRO 2.1
Número de establecimientos clasificados por tamaño y rama de actividad.

N_h	P. De 1 a 9 asalariados	M. De 10 a 49 asalariados	G. 50 y más asalariados	TOTAL
A. Agricultura y pesca	876	36	4	916
DA. Alimentación y bebidas	784	207	68	1059
DM. Metalurgia	812	168	20	1000
DO. Otras industrias manufactureras	2852	922	110	3884
F. Construcción	6704	1339	91	8134
G. Comercio	13296	1072	185	14553
H. Hostelería	4147	199	30	4376
I. Transporte	2870	312	33	3215
K. Actividades inmobiliarias	5515	430	71	6016
O. Otras actividades sociales	2359	147	18	2524
TOTAL	40215	4832	630	45677

Fuente: DIRCE (INE) y elaboración propia a partir de información del DIRCE (INE) y del DAERM (CREM) para la actividad Agricultura y Pesca.

Una vez identificada la población, se ha planteado una estratificación de las unidades empresariales en función de la rama de actividad económica y del tamaño. El escenario teórico considerado presupone una afijación por ramas de actividad que trata de minimizar el error de muestreo dado un nivel máximo admisible para cada rama, y pesos marginales predeterminados –según el pliego de condiciones para la elaboración del estudio- para los estratos de tamaño que se fijaron en 2/9 para establecimientos pequeños, 4/9 para establecimientos medianos, y 1/3 para establecimientos grandes.

El criterio seguido para determinar el tamaño de la muestra teórica es el de minimización del error de muestreo, favoreciendo al mismo tiempo la explotación alternativa de la muestra por ramas de actividad (sin tomar en cuenta la heterogeneidad inducida por el tamaño dentro de cada rama), para lo cual se fija como error de muestreo máximo admisible en cada estrato de actividad el 10%.

Considerando el caso más sencillo de un muestreo aleatorio simple para la estimación de proporciones de población, el error de muestreo en cada estrato (e_h) está dado por la expresión:

$$e_h = K \sqrt{\frac{N_h - n_h}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h}}, \quad (1.1)$$

donde: K está determinado por el nivel de confianza al que se desea trabajar (utilizamos $K = 2$, que corresponde a un nivel de confianza del 95%); P_h es la proporción de la población que se pretende estimar y $Q_h = 1 - P_h$ (como esta proporción es desconocida, suponemos el caso más desfavorable, con máxima dispersión de las características poblacionales, esto es $P_h = Q_h = 0.50$); N_h es el tamaño de la población en el estrato h ; y n_h es el tamaño de la muestra correspondiente al estrato. El error de muestreo para el conjunto de la población (e) es,

$$e = K \sqrt{\frac{1}{N^2} \sum_h \frac{N_h^2 (N_h - n_h)}{N_h - 1} \frac{P_h Q_h}{n_h}}, \quad (1.2)$$

donde $N = \sum_h N_h$ es el tamaño de la población.

En el cuadro 2.2 se presenta la distribución de una muestra teórica integrada por 958 empresas por ramas de actividad y tamaños.

CUADRO 2.2
Muestra teórica: distribución por estratos tamaño y rama de actividad.

n_h	P. De 1 a 9 asalariados	M. De 10 a 49 asalariados	G. 50 y más asalariados	TOTAL
A. Agricultura y pesca	50	36	4	90
DA. Alimentación y bebidas	11	39	41	91
DM. Metalurgia	42	35	13	91
DO. Otra industrias manufactureras	4	39	54	98
F. Construcción	14	36	49	99
G. Comercio	16	29	55	99
H. Hostelería	15	53	30	98
I. Transporte	20	53	24	97
K. Actividades inmobiliarias	17	51	31	98
O. Otras actividades sociales	23	55	18	96
TOTAL	213	426	319	958

Fuente: elaboración propia a partir de información del DIRCE (INE) y del DAERM (CREM) para Agricultura y Pesca.

El criterio de asignación de unidades muestrales por estratos, favorece la explotación alternativa de la muestra según una estratificación por ramas de actividad (sin tomar en cuenta la heterogeneidad inducida por el tamaño dentro de cada rama) con errores de muestreo máximos admisibles no superiores al 10%. Sin embargo, se mantiene la restricción de pesos marginales por tamaños.

El cuadro 2.3 recoge los errores de muestreo correspondientes a cada estrato así como al conjunto de la población (en la última columna, en negrita, se presenta el error de muestreo asociado a cada rama de actividad dada la estratificación por tamaños impuesta y en la última fila, también en negrita, se recoge el error para cada tamaño dada la estratificación por ramas de actividad establecida). El error de muestreo para el conjunto de la población es igual a 9,83%.

CUADRO 2.3
Muestra teórica: errores de muestreo por tamaño y rama de actividad.

e_h	P. De 1 a 9 asalariados	M. De 10 a 49 asalariados	G. 50 y más asalariados	TOTAL
A. Agricultura y pesca	0.1370	0.0000	0.0000	0.1311
DA. Alimentación y bebidas	0.2969	0.1444	0.0987	0.2217
DM. Metalurgia	0.1496	0.1497	0.1652	0.1241
DO. Otras industrias manufactureras	0.4956	0.1567	0.0969	0.3658
F. Construcción	0.2657	0.1655	0.0974	0.2207
G. Comercio	0.2517	0.1834	0.1139	0.2303
H. Hostelería	0.2608	0.1177	0.0000	0.2472
I. Transporte	0.2212	0.1260	0.1069	0.1979
K. Actividades inmobiliarias	0.2424	0.1320	0.1370	0.2224
O. Otras actividades sociales	0.2070	0.1069	0.0000	0.1936
TOTAL	0.1113	0.0704	0.0449	0.0983

Fuente: elaboración propia a partir de información del DIRCE (INE) y del DAERM (CREM) para Agricultura y Pesca.

Por ramas de actividad, pero sin atender a la distribución de las encuestas por tamaño (cuadro 2.4) el error no superaría el 10% en ningún caso, lo que garantiza que la muestra seleccionada también puede usarse para inferir resultados específicos según el tipo de actividad principal desarrollada por las empresas.

Adicionalmente, se han calculado los errores de muestreo correspondientes a la explotación alternativa de la misma muestra donde se considera una estratificación por tamaño pero sin considerar la heterogeneidad debida al tipo de actividad económica desempeñada por los establecimientos. También en este caso el diseño muestral conduce a errores aceptables desde un punto de vista estadístico (inferiores al 7% en todos los casos, ver al respecto cuadro 2.4).

CUADRO 2.4
Explotaciones alternativas de la muestra teórica.

<i>Estratificación por ramas de actividad</i>		
	n_h	e_h
A. Agricultura y pesca	90	0.1000
DA. Alimentación y bebidas	91	0.1000
DM. Metalurgia	91	0.1000
DO. Otras industrias manufactureras	98	0.1000
F. Construcción	99	0.1000
G. Comercio	99	0.1000
H. Hostelería	98	0.1000
I. Transporte	97	0.1000
K. Actividades inmobiliarias	98	0.1000
O. Otras actividades sociales	96	0.1000
TOTAL	958	0.0420
<i>Estratificación por tamaños</i>		
	n_h	e_h
P. De 1 a 9 asalariados	213	0.0684
M. De 10 a 49 asalariados	426	0.0463
G. 50 y más asalariados	319	0.0393
TOTAL	958	0.0604

Fuente: elaboración propia a partir de información del DIRCE (INE) y del DAERM (CREM) para Agricultura y Pesca.

Finalmente, para distribuir geográficamente las unidades muestrales se emplea, según el pliego de condiciones técnicas, una división de la Región de Murcia en nueve áreas. El número de entrevistas a realizar en un estrato de tamaño empresarial determinado para cada zona se calcula en función del peso relativo de cada zona en la población total. En este sentido, dado que el DIRCE no proporciona información a nivel de comarcas, los pesos relativos de cada comarca en un estrato concreto se obtienen a partir de los datos del Directorio de Actividades Económicas de la Región de Murcia (DAERM). En el cuadro 2.5 se incluyen los pesos relativos obtenidos.

CUADRO 2.5

Peso relativo de cada estrato por comarcas.

	ALTIPLANO	ALTO Y BAJO GUADALENTÍN	CAMPO DE CARTAGENA	HUERTA DE MURCIA	MAR MENOR	NOROESTE	ORIENTAL Y RÍO MULA	VALLE RICOTE Y VEGA ALTA	VEGA MEDIA	TOTAL	
P	A	0.0246	0.3863	0.2059	0.1393	0.0963	0.0840	0.0215	0.0236	0.0184	1.0000
	DA	0.0821	0.1622	0.1091	0.3254	0.0499	0.1060	0.0322	0.0541	0.0790	1.0000
	DM	0.0397	0.1308	0.1695	0.4027	0.0565	0.0460	0.0220	0.0450	0.0879	1.0000
	DO	0.1301	0.1258	0.0933	0.3693	0.0457	0.0821	0.0164	0.0474	0.0899	1.0000
	F	0.0478	0.1659	0.1359	0.3303	0.0931	0.0615	0.0316	0.0544	0.0794	1.0000
	G	0.0420	0.1535	0.1537	0.3904	0.0663	0.0516	0.0210	0.0511	0.0703	1.0000
	H	0.0400	0.1716	0.1675	0.3223	0.1088	0.0532	0.0281	0.0474	0.0612	1.0000
	I	0.0319	0.1524	0.1786	0.3359	0.0679	0.0598	0.0261	0.0444	0.1028	1.0000
	K	0.0288	0.1290	0.1661	0.4604	0.0744	0.0332	0.0168	0.0327	0.0586	1.0000
	O	0.0398	0.1538	0.1597	0.4037	0.0756	0.0446	0.0182	0.0417	0.0629	1.0000
M	A	0.0152	0.4545	0.2273	0.1515	0.1212	0.0000	0.0152	0.0000	0.0152	1.0000
	DA	0.0446	0.1139	0.0891	0.3911	0.0693	0.0693	0.0248	0.0842	0.1139	1.0000
	DM	0.0266	0.1011	0.1862	0.4947	0.0372	0.0213	0.0213	0.0213	0.0904	1.0000
	DO	0.2084	0.1015	0.0842	0.3251	0.0302	0.0734	0.0216	0.0475	0.1080	1.0000
	F	0.0414	0.1018	0.1821	0.3676	0.0975	0.0518	0.0336	0.0544	0.0699	1.0000
	G	0.0407	0.1262	0.1520	0.4460	0.0831	0.0291	0.0158	0.0349	0.0723	1.0000
	H	0.0172	0.1306	0.1993	0.4570	0.1100	0.0275	0.0069	0.0172	0.0344	1.0000
	I	0.0392	0.1405	0.2222	0.3301	0.0784	0.0359	0.0065	0.0294	0.1176	1.0000
	K	0.0269	0.0673	0.1906	0.5247	0.0561	0.0179	0.0202	0.0202	0.0762	1.0000
	O	0.0051	0.1364	0.2071	0.4747	0.0909	0.0152	0.0051	0.0354	0.0303	1.0000

CUADRO 2.5 (continuación)

Peso relativo de cada estrato por comarcas.

	ALTIPLANO	ALTO Y BAJO GUADALENTÍN	CAMPO DE CARTAGENA	HUERTA DE MURCIA	MAR MENOR	NOROESTE	ORIENTAL Y RÍO MULA	VALLE RICOTE Y VEGA ALTA	VEGA MEDIA	TOTAL
	A	0.0000	0.8333	0.0000	0.1667	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	1.0000
	DA	0.0313	0.0781	0.0313	0.2813	0.0313	0.1563	0.0781	0.2813	1.0000
	DM	0.0000	0.0000	0.2632	0.2632	0.0000	0.0000	0.0526	0.4211	1.0000
	DO	0.1597	0.1429	0.1513	0.3025	0.0252	0.0588	0.0168	0.1345	1.0000
G	F	0.0230	0.1034	0.1839	0.4483	0.0460	0.0690	0.0345	0.0575	1.0000
	G	0.0276	0.1934	0.1105	0.4144	0.0829	0.0055	0.0000	0.0994	1.0000
	H	0.0000	0.1053	0.2105	0.4737	0.1053	0.0000	0.0526	0.0526	1.0000
	I	0.0000	0.0909	0.1364	0.4545	0.0455	0.0000	0.0000	0.0909	1.0000
	K	0.0000	0.0659	0.1319	0.6813	0.0549	0.0000	0.0110	0.0000	1.0000
	O	0.0000	0.1053	0.2632	0.5263	0.0000	0.0000	0.0526	0.0000	1.0000
	TOTAL	0.0487	0.1524	0.1528	0.3760	0.0747	0.0535	0.0226	0.0463	0.0730

Fuente: Elaboración propia a partir de información del DAERM (CREM).

2.2. Recogida de información

2.2.1. Muestra efectiva

El cuadro 2.6 incluye los detalles correspondientes a la muestra efectiva obtenida para elaborar este informe. Esta muestra efectiva incluye 962 empresas que fueron entrevistadas durante los meses de julio y septiembre-octubre de 2005.

CUADRO 2.6.
Muestra efectiva: distribución por estratos tamaño y rama de actividad.

n_h	P. De 1 a 9 asalariados	M. De 10 a 49 asalariados	G. 50 y más asalariados	TOTAL
A. Agricultura y pesca	26	20	9	55
DA. Alimentación y bebidas	29	53	35	117
DM. Metalurgia	30	51	15	96
DO. Industrias manufactureras: otras	10	45	44	99
F. Construcción	39	58	33	130
G. Comercio	19	38	39	96
H. Hostelería	23	58	16	97
I. Transporte	24	57	15	96
K. Actividades inmobiliarias	30	28	9	67
O. Otras actividades sociales	28	50	31	109
TOTAL	258	458	246	962

Fuente: elaboración propia.

El error de muestreo asociado a la muestra efectiva (cuadro 2.7) es del 8,1% que, no obstante, se reduce hasta el 4,25% (cuadro 2.8) cuando se considera que la única fuente de heterogeneidad en la población está dada por las diferencias en el tipo de actividad desarrollada por las empresas, y hasta el 5,48% (cuadro 2.8) bajo el supuesto de que la única fuente de heterogeneidad son las diferencias en tamaño².

En conjunto, estos errores de muestreo garantizan que los resultados que se obtienen a partir de la muestra implementada son fiables desde el punto de vista estadístico.

² El error de muestreo es aún más reducido (3,19%) bajo la hipótesis de que el sector de actividad o el tamaño de la empresa no influye en sus actitudes frente a la formación.

CUADRO 2.7

Muestra efectiva: errores de muestreo por tamaño y rama de actividad.

e_h	P. De 1 a 9 asalariados	M. De 10 a 49 asalariados	G. 50 y más asalariados	TOTAL
A. Agricultura y pesca	0,1933	0,1512	0,0000	0,1849
DA. Alimentación y bebidas	0,1823	0,1188	0,1186	0,1372
DM. Metalurgia	0,1793	0,1172	0,1325	0,1469
DO. Otras industrias manufactureras	0,3157	0,1455	0,1173	0,2344
F. Construcción	0,1597	0,1285	0,1397	0,1333
G. Comercio	0,2293	0,1594	0,1426	0,2098
H. Hostelería	0,2080	0,1108	0,1737	0,1971
I. Transporte	0,2033	0,1199	0,1936	0,1819
K. Actividades inmobiliarias	0,1821	0,1829	0,3137	0,1675
O. Otras actividades sociales	0,1879	0,1153	0,0000	0,1757
TOTAL	0,0917	0,0607	0,0647	0,0810

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 2.8

Explotaciones alternativas de la muestra efectiva.

Estratificación por ramas de actividad

	n_h	e_h
A. Agricultura y pesca	55	0,1308
DA. Alimentación y bebidas	117	0,0872
DM. Metalurgia	96	0,0971
DO. Industrias manufactureras: otras	99	0,0992
F. Construcción	130	0,0870
G. Comercio	96	0,1017
H. Hostelería	97	0,1004
I. Transporte	96	0,1005
K. Actividades inmobiliarias	67	0,1215
O. Otras actividades sociales	109	0,0937
TOTAL	962	0,0425

Estratificación por tamaños

	n_h	e_h
P. De 1 a 9 asalariados	258	0,0621
M. De 10 a 49 asalariados	458	0,0445
G. 50 y más asalariados	246	0,0498
TOTAL	962	0,0548

Fuente: Elaboración propia.

2.2.2. Entrevistas a empresas

El trabajo de campo lo ha efectuado la empresa Portal Estudios de Mercado S.L. La citada empresa ha efectuado la recogida de información directa de las empresas entre el 27 de Junio

y el 10 de octubre de 2005, siguiendo las indicaciones específicas que sobre la muestra y sobre las rutas le dio el equipo de investigación para contactar con las empresas.

Las rutas establecidas fueron determinadas una vez conocido el número de empresas que de cada rama de actividad, y dentro de ésta para cada uno de los tres tamaños considerados, se debían entrevistar en cada una de las nueve áreas geográficas seleccionadas según el cuadro 2.5 anterior.

Para ello, mediante la hoja de cálculo excel se le asignó un número aleatorio a cada una de las empresas que en cada uno de los grupos anteriormente mencionados nos constaban en el directorio utilizado. Una vez asignado el número de forma aleatoria por el ordenador, las empresas fueron ordenadas de menor a mayor por ese número aleatorio, estableciéndose así, donde fue posible, un conjunto de empresas a ser entrevistadas y unas suplentes en caso de rechazo o de algún otro tipo de problema.

No obstante, y dado que el mapa real de empresas activas en la Región de Murcia no permitía cumplir con exactitud los requisitos teóricos de la muestra diseñada -cuadro 2.2-, para minimizar el error de significación tanto por ramas de actividad como por tamaño, fue necesario trasvasar algunas de las observaciones, particularmente, desde grandes empresas a otras de tamaño mediano y de éstas a pequeñas. Estos ajustes explican las pequeñas diferencias observadas entre las entrevistas a realizar según el cuadro 2.2 de la muestra teórica y las realizadas finalmente en la denominada muestra efectiva en el cuadro 2.6.

La empresa que ha efectuado el trabajo de campo ha contado para el desarrollo del mismo con un total de 14 encuestadores repartidos entre las distintas áreas geográficas. La secuencia de entrega de cuestionarios realizados y supervisados por la empresa y por el equipo investigador ha sido la que se recoge en el cuadro 2.9

CUADRO 2.9
Secuencia de recogida de las encuestas

	nº encuestas	Total
19 de julio	194	194
4 de agosto	250	444
14 de septiembre	218	662
21 de septiembre	63	725
30 de septiembre	139	864
6 de octubre	72	936
10 de octubre	26	962

La principal incidencia que se ha tenido en esta fase ha sido la dificultad para contactar con las empresas de más de 50 empleados; de hecho se agotaron los listados disponibles (directorio del Instituto de Fomento y directorio de la Dirección General de Economía) teniendo que sustituir en un pequeño número por empresas de menor tamaño ante la

imposibilidad de poder contactar con más empresas. En la muestra final se cuenta, como ya se ha señalado con 258 empresas que tienen entre 1 y 9 empleados, de 10 a 49 empleados hay 458 empresas y con 50 ó más hay un total de 246 empresas.

2.2.3. Reuniones de grupo y entrevistas con empresarios y profesionales

Para la recogida de la información cualitativa se han efectuado cuatro reuniones y siete entrevistas con un total de 29 empresarios y profesionales de los diferentes sectores de actividad que se analizan. Se ha agrupado a los empresarios y profesionales en cinco áreas: Altiplano, Cartagena, Lorca, Murcia y Noroeste. La relación de personas que han participado se recoge a continuación.

En la comarca del **Altiplano** se desarrolló la reunión con los empresarios y los profesionales que a continuación se relacionan, el día 3 de noviembre de 2005:

1. D. Daniel Castaño, Director Gerente de Bodegas Castaño (Yecla).
2. D. Joaquín Hernández, Director Comercial de la Cooperativa Vitivinícola San Isidro (Jumilla).
3. D. José Luis Quilez, Director Gerente de la Cooperativa del Vino de Yecla (Yecla).
4. D. Antonio Candela, Gerente de Bodegas Candela (Yecla).
5. D. Javier Navarro Díaz, Director de Exportación de Tapizados DINA (Yecla).
6. D. Francisco Juan Ortiz, Director de Exportación Tapizados FRAJUMAR y Presidente del consorcio exportador del mueble de la Región de Murcia (Yecla).
7. D. José Pascual Muñoz, Director Gerente de Transportes Pascual (Yecla).

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

1. D. Francisco González Morcillo, Director Gerente de la empresa de transporte Delfín González S.A.
2. 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.
3. 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.
4. D. José Pérez Director Gerente de Sonido Castellini S.L., sector comercio y Presidente del Centro Comercial Abierto de Cartagena.
5. D. José López Martínez, Director gerente de Cafés Cavite, sector Comercio y Distribución.
6. D. Francisco Morales Solano, Director y propietario del Hotel Los Habaneros, sector Hostelería
7. Dña. Francisca Naranjo Directora y propietaria de La Sastrería, sector Hostelería y Presidenta de la Asociación de Hostelería de Cartagena (HOSTECAR).

En la comarca de **Lorca** se realizó la reunión con los empresarios y profesionales que a continuación se relacionan, el día 10 de noviembre de 2005:

1. D. Pedro Cazorla, empresario del sector de la Construcción y Presidente de la Confederación de Empresarios de la Comarca de Lorca (CECLOR).
2. D. Juan Bautista Martínez, empresario del sector de Metalurgia y Automoción y Vicepresidente de la Confederación de Empresarios de la Comarca de Lorca (CECLOR).
3. D. Francisco Trenza Soto, empresario del sector de la Madera y Mueble.
4. D. Francisco Jodar, empresario del sector de Artesanías.
5. D. Diego Noguera, empresario del sector Comercio.
6. D. Antonio Miñarro, empresario del sector de Hostelería.

En la comarca de **Murcia** se realizó la reunión con los empresarios y los profesionales que a continuación se relacionan, el día 27 de octubre de 2005:

1. D. Carlos Solera Juan, Secretario General de la Agrupación de Conserveros y Empresas de Alimentación de la Región de Murcia.
2. D. Ramón Muñoz Gómez, representante de la Federación Regional de Empresarios del Metal (FREM), sector de Metalurgia.
3. Dña. Eva María Paco Martínez de la Federación de Empresarios de Comercio de la Región de Murcia (FECOM).
4. Dña. María Dolores Castaño Domenech de la Asociación de Hostelería de Murcia (HOSTEMUR).
5. D. José María Riquelme Artajona, representante de la Federación Regional de Empresarios de la Construcción.

En la comarca del **Noroeste** se realizó la reunión con los empresarios y profesionales que a continuación se relacionan el día 4 de noviembre de 2005:

1. D. Alfonso Martínez Guirao, Director gerente de Transportes Euroverja, S.L.
2. D. Manuel Fernando Guerrero, de Noratur (Turismo Rural).
3. D. Eliseo López Gómez de los sectores de Automoción y Construcción.
4. D. Javier Fernández Cortés, Director del Centro Tecnológico del Mármol.

En el Anexo III se recoge una síntesis de las principales ideas recogidas en las reuniones celebradas con los empresarios en las comarcas de Altiplano, Lorca, Murcia y Noroeste.

2.3. Diseño de la encuesta

La selección de las variables y el diseño del cuestionario son fundamentales como tareas previas al análisis empírico en todo trabajo. De hecho, una de las primeras tareas del equipo de investigación ha sido concretar en un cuestionario la información que se precisa para la realización del estudio sobre necesidades formativas en la Región de Murcia.

La información con la que se trabaja en este estudio se ha recogido por dos vías diferentes. La primera tiene su soporte en un cuestionario dirigido al gerente o máximo responsable de la empresa en el que se le pregunta por diversos aspectos relacionados con su actividad de formación, sobre sus necesidades a nivel ocupacional (situación actual y futura), y sobre necesidades formativas de cualificación en las diferentes áreas funcionales (véase Anexo I).

Para la confección del cuestionario definitivo a empresas se realizaron diversas reuniones del equipo de investigación con el fin de obtener un primer borrador que también fue sometido a la consideración de los gerentes de varias empresas de la población a encuestar. Con posterioridad se matizaron algunas de las preguntas y se incluyeron otras nuevas (concretamente las cuestiones 6, 13 y 14), a sugerencia de los técnicos del Servicio Regional de Empleo y Formación. De esta forma se ha pretendido que el cuestionario final fuera preciso y cubriera las necesidades de información, y al mismo tiempo, se minimizaran los problemas posibles de interpretación y obtención de datos del cuestionario a cumplimentar.

La técnica de recogida de información fue una encuesta personal, utilizando como soporte un **cuestionario** con preguntas, en su mayoría cerradas, dirigido al gerente de la empresa.

El cuestionario se estructura en cuatro bloques. En el primero se solicitan de la empresa datos relativos a su localización (p1), sector de actividad (p2), número de empleados fijos y temporales (p3), mercados de destino de sus ventas (p4), si tiene contratados en la actualidad empleados con minusvalías o discapacidad (p5) y se le piden, finalmente, diversas opiniones acerca de características generales sobre la formación (p6). Dentro de este bloque cabe incluir la pregunta p22 con la que se trata de conocer cuál es la situación de la empresa en relación a sus principales competidores en varios indicadores de resultados.

La segunda parte del cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre la actividad de formación que desarrolla la empresa (referida, en todo caso a los últimos 12 meses). Se les pregunta a los encuestados si han realizado alguna acción de formación (p7), por el número de personas que han participado en acciones de formación (directivos y técnicos y no directivos) (p8), por la inversión en formación (p9), por los factores que han influido en la decisión de realizar acciones formativas (p10) y por las características de la formación impartida (p11).

En la tercera parte se han introducido varias cuestiones relativas a las ocupaciones que tiene actualmente la empresa, así como sobre las que piensa tener en los próximos 5 años (p12). Asimismo se les ha preguntado a las empresas sobre los puestos de difícil cobertura (p13 y p14).

Por lo que respecta a la cuestión 12 se ha subdividido en dos apartados. En el primero se pregunta por 19 ocupaciones que con carácter general pueden estar representadas en el conjunto de sectores analizados; en el segundo se ha introducido un número de ocupaciones que varía desde 9 hasta 25 que son específicas del sector al que pertenece cada empresa concreta, preguntando sobre la existencia de las mismas en la actualidad y sobre si las piensa contratar de cara a los próximos 5 años. Por último, en las preguntas 13 y 14 se pregunta a las empresas por los puestos que, en su opinión, han sido de difícil cobertura o que lo serán en el futuro.

Para finalizar (preguntas 15 a 21), se le pide al gerente de la empresa su opinión sobre las actividades de formación que tendrá que impartir la empresa, tanto por necesidades actuales como por necesidades futuras, en las áreas de producción – logística, comercial –marketing, dirección – gerencia, nuevas tecnologías, administración – finanzas, recursos humanos, y otras acciones de formación.

2.4. Organización de la información de la encuesta

La explotación y análisis de la información de la encuesta se ha organizado atendiendo a tres variables: tamaño de las empresas, zonas geográficas donde éstas se ubican y sector de actividad económica donde se adscriben.

Según el tamaño de las empresas, éstas se clasifican en: microempresas, es decir las que cuentan con un número de empleados menor o igual a nueve; pequeñas, en ellas trabajan de 10 a 49 trabajadores; medianas y grandes, donde trabajan 50 o más empleados.

Atendiendo a la zona geográfica donde las empresas de la Región de Murcia se ubican. Las zonas consideradas son: Altiplano, Alto y Bajo Guadalentín, Campo de Cartagena, Huerta de Murcia, Mar Menor, Noroeste, Oriental y Río Mula, Valle de Ricote y Vega Alta finalizando con las empresas de la Vega Media.

Según el sector económico al que las empresas se adscriben: Agricultura y pesca, Alimentación y bebidas, Metalurgia, Otras industrias manufactureras, Construcción, Comercio, Hostelería, Transporte, Actividades inmobiliarias y Otras actividades sociales.

2.5. Cuestionario de las reuniones y entrevistas con empresarios y profesionales

Para conducir las reuniones y entrevistas de los empresarios y profesionales de los sectores de actividad analizados, se ha diseñado un cuestionario-guía abierto (véase Anexo II) que busca, por una parte, identificar las ocupaciones de cada sector que es más complicado cubrir, como consecuencia de la dificultad para encontrar personas con la preparación adecuada.

Por otra parte, también el cuestionario-guía requiere a los representantes de cada sector que nos den su opinión acerca del papel de la formación para resolver las dificultades anteriores. Se les pregunta, en tercer lugar, sobre la que consideran que será la demanda futura de ocupaciones, así como sobre las posibilidades y limitaciones de incorporar a las empresas trabajadores de los colectivos de discapacitados y de personas mayores de 45 años.