

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	2
2	LA FORMACIÓN OCUPACIONAL Y EL EMPLEO	3
3	LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA FORMACIÓN OCUPACIONAL.....	4
4	LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN EXTREMADURA.....	5
4.1	DISTRIBUCIÓN Y PRESENCIA TERRITORIAL.	5
4.2	LA OFERTA FORMATIVA.	6
5	EL MERCADO DE TRABAJO REGIONAL.	8
5.1	LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL.	9
5.2	EL EMPLEO SECTORIAL EN EXTREMADURA.	9
5.2.1	<i>Desempleo.</i>	10
5.2.2	<i>Contratación.</i>	11
6	LA ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN AL MERCADO LABORAL.	12
6.1	LA NECESIDAD DE CONSULTAR A LOS EMPRESARIOS.	12
6.2	CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO	13
6.3	EL SECTOR AGRARIO.	14
6.4	LA INDUSTRIA.	15
6.5	EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.	17
6.6	EL SECTOR SERVICIOS	19
6.6.1	<i>Turismo y Hostelería</i>	20
6.6.2	<i>Sanidad.</i>	21
6.6.3	<i>Las actividades de docencia e Investigación.</i>	21
6.6.4	<i>El comercio.</i>	22
6.7	ESPECIALIDADES COMUNES A TODOS LOS SECTORES	24
6.7.1	<i>Las nuevas tecnologías.</i>	24
6.7.2	<i>Los idiomas.</i>	26
6.7.3	<i>La figura del intermediador laboral.</i>	27
6.8	CONOCIMIENTO DEL PLAN DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL Y EL CONOCIMIENTO DE LAS ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIOS.....	28
6.9	LOS PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS.....	30
6.10	LOS PROFESIONALES MENOS DEMANDADOS.	32
7	LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO.....	33
8	EPÍLOGO	36
9	ANEXOS.	37
9.1	TABLAS DEL PROGRAMA DE ESCUELAS TALLES, CASAS DE OFICIO Y TALLERES DE EMPLEO... 37	
9.2	FICHA TÉCNICA.	39
10	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	41

1 Introducción.

La necesidad de vincular formación y actividad económica se ha reforzado mucho en los últimos años. Las distintas estrategias y planes de empleo en las que se traducen entienden que la formación se ha convertido en un factor estratégico para promover el crecimiento económico y el bienestar social de cualquier país.

Algunos autores, como González García, destacan el primer plano que ha pasado a ocupar el factor humano entre todos los medios de producción. “La creciente competitividad a nivel internacional, basada en la calidad de los productos y en la rapidez de prestación de los servicios, hace que la cualificación de la mano de obra se convierta en el principal elemento para garantizar el futuro de las empresas”. La acumulación de capital económico y la adquisición de tecnologías sofisticadas no bastan por sí solas; es el capital humano el que únicamente puede garantizar su rentabilidad y correcta articulación¹.

Diversos estudios apuntan que la falta de formación va a ser la principal causa de desempleo de larga duración en la actualidad. En los países de la Comunidad Europea el paro está fuertemente unido a la falta de cualificación, haciéndose patente una necesidad de formación que ejerza una influencia positiva sobre el sistema económico.

Hace unos años, un documento de la OCDE recordaba esto mismo: la reducción del desempleo de un país no se consigue hoy únicamente persiguiendo un mayor crecimiento macroeconómico, sino que, paralelamente, es necesario asegurar un flujo suficiente de fuerza laboral cualificada al mercado de trabajo².

Pero, además, la formación está unida a la promoción dentro de los diversos puestos de trabajo, en este sentido, autores como Huet Roig³, unen la formación profesional ocupacional y las políticas de formación de la mano de obra, a un aumento de los contratos estables, con mejor remuneración y posibilidades mayores de promoción.

¹ Citado por Lázaro González García, “nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo”, en Educación, trabajo y empleo en revista iberoamericana de educación, nº2, 1993 del libro Nuñez, C. E. Opus cit.

² El documento referido es La educación y la Economía en una sociedad en cambio, publicado por la OCDE. en París, en 1989.

³ Huet Roig, Segmentación del Mercado de Trabajo Español, CES, Madrid, 1999. Citado en Fernández Berceño, revista del Ministerio de asuntos Sociales nº26 (p.184)

En definitiva, la formación representa, no sólo la adquisición de ciertos contenidos, sino un cúmulo de conocimientos, experiencias, relaciones y actitudes que necesitan del ejercicio de estrategias individuales y colectivas, cada vez más sólidas que van a permitir un beneficio en los diferentes ámbitos.

Con este fin, la Formación Profesional Ocupacional (FPO), se constituye en una política activa de empleo en relación con los programas de promoción del mismo, que tiene por objeto asegurar la adecuada formación profesional que facilite las cualificaciones necesarias y suficientes de los que quieran incorporarse al mundo laboral, o encontrándose en él pretendan reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional. (INCUAL, 2000: 75).

2 La formación ocupacional y el empleo

En pasadas décadas, la formación reglada superior solía considerarse como la mejor manera de desarrollar la economía y fomentar la competitividad empresarial. Pero actualmente, parece que la nueva economía no necesita tanto, un número alto de técnicos superiores en ciertas áreas, como de cualificaciones intermedias y complementarias. Especialmente en algunas esenciales como las nuevas tecnologías o el medio ambiente.

Dentro de ésta relación establecida entre recursos humanos y desarrollo económico, como parece estar ampliamente aceptado, la formación ocupacional se ha de planificar de acuerdo con las necesidades del mercado de trabajo, considerando las oportunidades locales presentes y las demandas previsibles a corto o medio plazo en el ámbito regional.

Así, se apunta que, "la primera acción que se puede recomendar,[...] es estudiar las necesidades del mercado y demandas de ocupaciones presentes y futuras, y diseñar, de acuerdo con ellas las nuevas ramas de cualificación profesional"⁴

⁴ Lázaro González García, "nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo", citado en Educación, trabajo y empleo en revista iberoamericana de educación, nº2, 1993.

3 Los principios rectores de la formación ocupacional.

En sus inicios (años 60) el objetivo principal de la formación ocupacional era cualificar rápidamente la mano de obra agraria para permitir su empleo en otros sectores tales como la industria y el turismo, atendiendo así, no sólo a la demanda interna, sino también las necesidades de mano de obra de otros países.

En los años de la transición éste modelo entra en crisis debido al crecimiento del paro y a la evolución del empleo, caracterizado por un desplazamiento del sector industrial hacia el sector servicios y por la caída del número de empleos del agrario.

Será en la década de los 80 cuando se apruebe definitivamente la ley que regula la Formación Profesional Ocupacional, Ley 50/80 de 8 de octubre, Básica de Empleo, que establece en su artículo 14.1 *“ En relación con los programas de Promoción de Empleo, el Instituto Nacional de Empleo establecerá un programa anual de Formación Profesional Ocupacional que, con carácter gratuito, asegure la adecuada formación profesional de los que quieran incorporarse al mundo laboral, o encontrándose en él, pretendan convertirse o alcanzar una mayor especialización profesional”*

La FPO se desarrolla principalmente dentro del Plan FIP pero no de forma exclusiva, pues existen otro tipo de acciones formativas como es el caso del Programa de Escuelas Taller y Casa de Oficio, promovidas por otras instituciones y otros organismos públicos y que tienen como finalidad la inserción de jóvenes desempleados menores de veinticinco años.

El Plan de Formación e Inserción Profesional (FIP), irrumpe en el escenario de las nuevas políticas de formación para la inserción laboral en el año 1985. El texto básico que regula este plan es el Real Decreto 631/1993 del 31 de Mayo, en el que establece en su artículo 1.1 *“El Plan de Formación e Inserción Profesional comprende el conjunto de acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a los trabajadores desempleados para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada”*.

El Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio Se regula a través de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 6 de octubre de 1.998, que modifica en parte y actualiza la del 3 de agosto de 1.994. De ésta última surgen las Unidades de Promoción y

Desarrollo, instrumentos clave para el apoyo a la gestión de los proyectos y su integración e verdaderos planes integrales de desarrollo comarcal.

Actualmente las competencias de gestión en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, han sido traspasadas a nuestra comunidad autónoma, como se recoge en el Real Decreto 664/2001, de 22 de junio, (B.O.E. núm. 160 de 5 de julio) Traspaso, que se ha hecho efectivo, en funciones y servicios, el del 1 de Julio de 2.001.

4 La Formación profesional ocupacional en Extremadura.

4.1 Distribución y presencia territorial.

Lo primero que es necesario contemplar, es la presencia y distribución territorial de los centros colaboradores del Plan de Formación e Inserción Profesional a lo largo y ancho del territorio regional, para poder tener una visión global de la cobertura formativa en Extremadura.

Si observamos el mapa territorial, en este año presente, encontramos una presencia desigual entre las provincias Cáceres y Badajoz, siendo mucho más extensa la red de centros en la segunda de las provincias, con presencia en un 39% de las localidades. En Cáceres, en cambio, el porcentaje se reduce a menos de la mitad, con centros en sólo el 17% de las localidades.

Un dato positivo es el aumento del número de los mismos en ambas provincias con relación a los centros existentes en años anteriores, ya que en periodo 1998 - 2000, la red de centros sólo abarcaba un 23% de las localidades pacenses y casi la mitad, (un 13%) de las cacereñas. (FOREM, 2000, 47).

Esta diferencia provincial en la distribución, está muy relacionada con el tamaño de las poblaciones en las que se ubican los centros colaboradores, así, en toda Extremadura, sólo las dos ciudades más grandes, las capitales de las provincias: Cáceres y Badajoz, tienen más de 15 centros.

Tras ellas, los núcleos de Plasencia, Don Benito, Olivenza, Montijo y Villanueva de la Serena, con poblaciones que oscilan entre 10,000 y 50,000 habitantes tienen más de 6 centros. Algunas cabeceras de comarca se sitúan entre 3 y 5.

Si atendemos a la distribución por comarcas, la de Badajoz, que dispone de casi un tercio de los centros de la comunidad autónoma (más de un 30%), superando ampliamente los

100. seguida por la comarca de Mérida, con un 13% de los centros del total regional y Cáceres, con más de un 10% de los de toda Extremadura, son las más representativas.

Por contra, la zona de la Serena es la que presenta un mayor vacío en centros formativos, en la provincia de Badajoz. En la provincia de Cáceres, además, existen amplias zonas sin centros de formación, como la comarca de Los Ibores, y también otras con un número mínimo de estos, como Las Villuercas.

Hasta aquí, hemos venido hablando de la presencia geográfica de los centros colaboradores de formación donde se desarrollan las acciones de formación del Plan de Formación e Inserción Profesional. Creemos también que es importante mencionar ahora la presencia y distribución de las Escuelas Taller y las Casas de Oficio en nuestra región.

Existe, como en los anteriores, una diferencia notable entre las dos provincias extremeñas en el número de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, contando Badajoz, en el 2001, con el 65% de las existentes en toda la región, frente a Cáceres, que dispone del 35% restante.

Esta diferencia, es palpable también, en lo referente a la distribución y cobertura territorial. Si atendemos a la presencia de las mismas, las más de 50 existentes en Badajoz, se reparten a lo largo de 49 municipios, mientras que las de Cáceres sólo se ubican en 22 municipios diferentes.

En este sentido hay, por tanto, una presencia de Escuelas taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo en el 39% de los municipios pacenses, mientras que sólo la hay en un 10% de los cacereños.

Por tamaño de los municipios, desaparece el sesgo encontrado al estudiar los centros colaboradores del Plan FIP, ya que estas no se reparten proporcionalmente al tamaño poblacional, existiendo Escuela Taller, Casa de Oficio o Taller de Empleo indistintamente en poblaciones grandes o pequeñas.

4.2 La Oferta formativa.

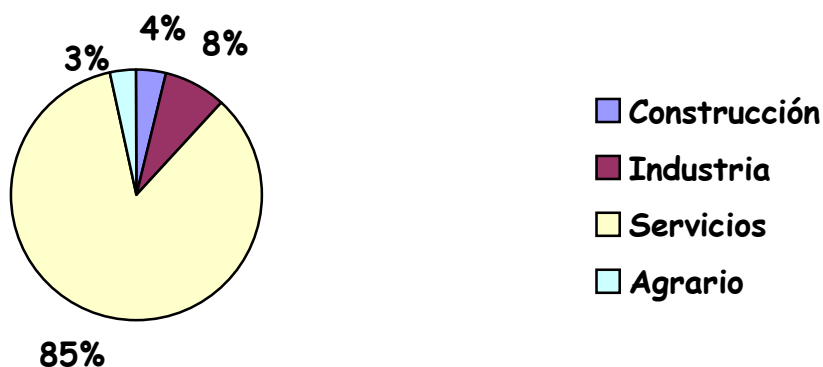
Es importante conocer, además de la cobertura territorial que dan los centros colaboradores, la oferta formativa existente en Extremadura, si queremos inferir su grado de ajuste a la realidad regional.

A partir de la oferta existente, los futuros trabajadores van a adquirir las nuevas cualificaciones y especializaciones que repercutirán en el estado de nuestra economía, por lo que, su adaptación efectiva al mercado laboral es una importante responsabilidad. No se puede ofertar eternamente un catálogo estático de especialidades, ni tampoco renovar estas de forma disparatada ni aleatoria, sino en relación con unos criterios válidos que tengan en cuenta la demanda laboral existente.

La oferta formativa extremeña del Plan de Formación e Inserción Profesional, mantiene en los últimos años, un cierto equilibrio, a excepción de una reducción marcada en el año 1999, atendiendo al número de las acciones formativas

Por sectores de actividad. Así, en el año presente sólo un 3,38% de las acciones formativas han estado relacionadas con la agricultura, casi el 8% correspondió al sector de la industria y el 4% al de la construcción, despuntando el sector servicios con el 84,7% de las acciones.

Gráfico 1. número de acciones formativas desarrolladas por sectores, año 2001



Fuente: Elaboración propia.

Si comparamos esta distribución con el periodo comprendido entre los años 1998 – 2000, donde sólo un 2'89% de los cursos efectuados, correspondieron al sector agrario, el 4,22% al sector industria, el 11% al sector industria, y un 81,75%, al sector servicios, encontramos que, salvo ligeras variaciones, la proporción no ha variado sustancialmente, notándose un pequeño aumento en este último sector y una reducción en la industria. Si bien,

aunque los porcentajes se mantengan con pocas variaciones relativas, en todos los sectores se ha incrementado el número real de acciones formativas.

En cuanto al número de especialidades ofertadas en el plan FIP, la participación o distribución sectorial en este año 2001, varía notablemente, contrastando sustancialmente el sector servicios, con un total del 60% de las especialidades formativas, frente al 8,7% del agrario, el 10% de la construcción y el 20% de la industria.

Refiriéndonos a las especialidades que ofertan, las Escuelas Taller y las Casas de Oficio, estas se encuentran relacionadas con los cuatro sectores de actividad que estamos estudiando. Así, las áreas profesionales con mayor incidencia son las de construcción (albañilería, cantería, pintura y revestimientos), medio ambiente y jardinería, madera y servicios a la comunidad. Representando el menor porcentaje, al contrario que en el Plan FIP, las pertenecientes al sector servicios.

Cabría destacar, que la oferta formativa de estas Escuelas Taller y Casas de Oficio, complementa a la ofrecida por el Plan de Formación e Inserción Profesional, cargando el mayor número de especialidades profesionales en los sectores que el otro tiene más vacíos.

5 El mercado de trabajo regional.

El perfil y las características tradicionales de los solicitantes de empleo ha cambiado en los últimos años debido a numerosas causas: jóvenes con mayores niveles de formación, la incorporación de la mujer al mundo laboral, el envejecimiento de la población, la necesidad de compatibilizar necesidades familiares y personales, etc. De forma paralela, han cambiado también las necesidades de los empresarios, demandando nuevas cualificaciones y especializaciones, necesarias ahora por los constantes cambios tecnológicos y la creciente competitividad, así como mayor movilidad o adecuación al tiempo de trabajo.

Estos cambios en las condiciones del mercado laboral producen un desajuste entre la oferta y la demanda, tanto en el contexto mundial y nacional como en el extremeño. En el momento actual el número de demandantes de empleo es superior a la oferta de empleo, lo que produce un número alto de desempleados.

La Constitución, en su artículo 149.1 otorga la competencia en legislación laboral al Estado, que articula medidas específicas en materia de empleo, dentro del marco de orientaciones grupales de política económica de los estados miembros y las directrices generales

de empleo de la Unión Europea. Si bien, permite su ejecución por los órganos correspondientes de las comunidades autónomas.

En este sentido, la Junta de Extremadura suscribe con las centrales sindicales, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, la Confederación Regional Empresarial y la Federación de Municipios y Provincias, el IV Plan de Empleo, que pretende, como los anteriores, conseguir el objetivo común de llegar a mayores niveles de empleo y reducir las diferencias que, en este sentido, existen entre nuestra región y España.

La descentralización de la ejecución de políticas de empleo, hace, llegando la década de los 90, que cambie sustancialmente el panorama. Los Planes de empleo suscritos por la Junta de Extremadura y los agentes sociales, permiten acercar estas políticas de empleo a la realidad singular de nuestra Comunidad Autónoma, desarrollando estrategias propias y consensuadas. Algunos autores resaltan la importancia, en estos momentos de una nueva toma de conciencia sobre las posibilidades de combatir el desempleo regional, a través de un modelo específico con rasgos concretos. Un modelo adaptado al mercado de trabajo extremeño, que cuenta con unas características regionales y una estructura propia.

5.1 La estructura ocupacional.

Fruto de las cambiantes condiciones de producción, modernización y reestructuración de que ha sido objeto el sector agrícola en los últimos años, se ha producido una patente disminución de personal empleado en el mismo. Personal que, al mismo tiempo, han absorbido en cierta medida, los sectores secundario y terciario, a la vez que han empleado a las personas que se han incorporado al mercado de trabajo.

Fruto de estas transformaciones sufridas por la economía extremeña a lo largo de los últimos años, puede apreciarse, a día de hoy, un predominio absoluto del sector terciario, seguido muy de cerca por el secundario. Así el sector servicios ocupa hoy al 60% del total de los trabajadores extremeños, seguido también por los sectores de la construcción y de la industria, y en un mínimo porcentaje por el sector agrícola.

Siendo, la tasa de ocupación total del 49%, en el tercer trimestre de este año, encontrándose en una relación muy próxima a la nacional que se sitúa en el 51%.

5.2 El empleo sectorial en Extremadura.

En líneas generales, el empleo crece en nuestra comunidad por encima de la media del resto de regiones de nuestro país en más de 2 puntos porcentuales, Igualmente crece por encima de la media del resto de regiones que la Unión Europea considera prioritarias en acciones de desarrollo, las llamadas “objetivo – 1”.

Esto es así, porque, a pesar del freno que suponen los cambios sufridos por el sector agrícola en la generación global (neta) de empleo en nuestra región, se observa una capacidad generadora de empleo superior a la estatal en más de 6 puntos porcentuales de los sectores secundario y terciario.

5.2.1 Desempleo.

Dentro de la estructura sectorial, las cifras de contratación y paro más recientes corresponden al mes de octubre de este año.

Según las cuales, en nuestra región se registra un número de parados⁵ total de 53.625 personas, distribuidas sectorialmente como sigue: Agricultura 2.963, industria 4.992, construcción 6.907 y servicios 29.115. Estas cifras aumentaron ligeramente con relación al mes anterior.

Por provincias, el paro registrado en Badajoz en esta fecha se distribuye sectorialmente y en valores absolutos de la siguiente manera: 2.033 desempleados en el sector agrícola, 3230 en la industria, 3.958 en la construcción y 19.178 en el sector servicios, sumando un total de 35.240 desempleados. En Cáceres, encontramos 930, en el sector agrícola, 1.762 en el industrial, 2.949 en la construcción y 9.937 en el sector servicios. El total, por tanto, suma una cifra de 18.385.

Si sesgamos estas cifras por sexo, en Badajoz, de un total de 13.548 hombres y 21.692 mujeres, sectorialmente, las menores diferencias las encontramos en el agrícola e industrial con tasas muy parecidas de desempleo en ambos sexos, mientras que, por el contrario, la máxima diferencia la encontramos en el sector de la construcción, donde los datos más actuales arrojan cifras de 3.546 personas del sexo masculino en demanda de empleo, frente a tan solo 412 del

⁵ Hay que tener en cuenta al hablar de cifras de parados que el Instituto Nacional de Empleo sólo contabiliza como estos a los recogidos en los criterios que se citan en la Orden Ministerial del 11 de Marzo de 1985, (B.O.E. de 14/3/85), excluyendo colectivos como las amas de casa, los estudiantes, etc.

sexo femenino. El sector servicios, por su parte, refleja datos opuestos con 12.894 mujeres demandantes frente a la mitad de hombres (6.284).

En Cáceres, el total de los sectores refleja una diferencia significativa entre el paro femenino con 11.113 personas y el masculino, con tan solo 7.272. De nuevo las menores diferencias en las cifras de parados se reflejan en los sectores primario y secundario (ambos con una cifra similar entre hombres y mujeres), enfrentándose al sector de la construcción, con un alto número de desempleo masculino (2.448), y bajo de paro femenino (en torno a 500). El sector servicios, con las cifras más altas de todos, arroja de nuevo, una diferencia mayor, con casi 4.000 mujeres paradas más que hombres.

5.2.2 Contratación

Las comunidades autónomas, y con ellas Extremadura, han registrado incrementos recientes en la contratación de manera proporcional a la subida de la media nacional.

Observando esta según sectores de actividad en la provincia de Cáceres, nos damos cuenta que es el sector servicios el que absorbe un mayor número de empleados, seguido de cerca por el sector industria y el sector de la construcción. Lo mismo ocurre en la provincia de Badajoz, donde, si bien se mantiene la proporción sectorial, en números reales todos los sectores absorben mayor número de mano de obra.

Por tipo de contrato, el 4,10% de los realizados en la comunidad autónoma fueron indefinidos y el 99,74% temporales.

En la Provincia de Badajoz, se registraron, en octubre del 2001 los siguientes contratos Indefinidos: 2 en a la agricultura, 36 a la industria, 18 a la construcción, y 195 a los servicios. En la de Cáceres se celebraron 8 contratos indefinidos en la agricultura, 6 en la industria, únicamente 3 en la construcción y 64 en los servicios.

En cuanto a la contratación temporal en Badajoz, el sector industria contrató en octubre a 42 personas, el agrario 2, 44 el de la construcción y sólo 6 el sector servicios, observándose una inmensa reducción de contratos con respecto a las mismas cifras del mes de septiembre de este año. En Cáceres el sector agrario contrató a una sola persona de manera indefinida, otra la construcción, 19 el sector industria y 6 el sector servicios

Por sexos en Badajoz se contrataron 88 varones indefinidamente y sólo 4 de forma temporal, y del sexo contrario, 145 con contrato indefinido y 60 temporalmente. En Cáceres, a

su vez, se contrataron 21 hombres de forma indefinida y 94 temporalmente, frente a 52 mujeres indefinidas y 30 de forma temporal.

Parece notarse, según las cifras anteriores, una diferencia por sexo en cuanto al tipo de contrato, siendo las mujeres las que celebran el mayor número de contratos indefinidos y los hombres de contratos temporales. Además, en este caso, el colectivo femenino suma el número más alto de contrataciones, al contrario de lo que ocurre en la situación nacional, si se observa en su conjunto.

Como puede verse, el sector agrario, aglutina el mayor porcentaje de los contratos totales, seguido por el sector servicios, siendo ambos, los que tienen una mayor capacidad de absorción de trabajadores. En el polo opuesto se encuentra el sector industrial que celebra el menor número de los contratos totales

Aunque, incluyendo los distintos tipos de contratos, el sector agrario tiene mayores índices de contratación, el sector más significativo es el sector servicios con un número muy alto de contratos indefinidos y la menor diferencia entre sexos.

6 La Adecuación de la formación al mercado laboral.

6.1 La necesidad de consultar a los empresarios.

Al contrario de lo que se pudiera suponer, la bibliografía existente acerca de la adecuación de la formación profesional ocupacional al mercado de trabajo, es escasa.

Si bien es cierto que algunos estudios elaborados por distintos organismos, públicos y privados, han tratado el tema en algunas ocasiones, FOREM, INEM, etc., no parece que la mayoría haya pasado de la mera elaboración de fuentes secundarias, es decir, de datos estadísticos, ya recogidos de antemano.

Hay que reseñar el hecho de que los estudios referidos a la FPO, no consideraban ésta en su conjunto, analizando en el Plan de Formación e Inserción Profesional por un lado, El Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo, por otro.

Por todo esto, y ya que el objetivo último de la Formación Profesional Ocupacional es la inserción laboral, consideramos necesario realizar un estudio que pasará por consultar a las empresas, pues de ellas depende, en última instancia, la oferta de empleo y la contratación efectiva de los desempleados, sobre la formación ocupacional.

6.2 Características del estudio

No parecen existir unos indicadores fiables en la medición de la contratación posible y/o futura de nuevos trabajadores por parte de las empresas. El mayor número de empleados, la mayor o menor facturación o la condición jurídica de las mismas, pueden orientar a partir de la observación de tablas estadísticas elaboradas de antemano, pero no ofrecen unos indicadores suficientemente fiables. Se consideran, por tanto, en el estudio, el conjunto de todas las empresas de la región, ya que no parece oportuno discriminarlas en virtud de ninguna de las variables citadas anteriormente.

Metodológicamente, En este estudio se consideraron 93,553, número que se distribuyó proporcionalmente en el ámbito geográfico - por provincias – y por sectores de actividad, considerándose aquí los sectores de la industria, la construcción, el sector agrario y el sector servicios. Esta distribución se expone claramente en la ficha técnica del estudio, que se puede consultar en el primer anexo de este informe.

Se pretende, en última instancia, establecer líneas de investigación, en el futuro, más acordes con la realidad socioeconómica circundante, que por su naturaleza cambiante necesita ser testada con cierta frecuencia, para poder adaptar, planes, programas y proyectos, relacionados con el empleo y el mercado laboral y para articular e implementar cuantos mecanismos sean necesarios.

En la exposición que a continuación desarrollamos, tratamos de las empresas extremeñas agrupadas según los distintos sectores de actividad a que pertenecen, incluyendo en todos ellos la visión de los empresarios de la situación formativa dentro de su propia actividad, la oferta formativa existente en relación con la demanda empresarial, las posibles expectativas

de contratación de los diversos profesionales hechas patentes y las primeras conclusiones acerca de las carencias y necesidades de formación, que de todo lo anterior se pueden obtener.

6.3 El sector agrario.

“Extremadura ha sacado mayor provecho de los años de bonanza económica y sobrellevado con mejor ánimo las épocas de vacas flacas”. Este es el resumen que hace la Fundación FUNCAS de las Cajas de Ahorro sobre la evolución regional de España entre 1.985 y 1.997. Durante éste período a pesar de las graves crisis económicas y de las sequías interminables, Extremadura ha tenido cosechas récord.

El sector agrario en Extremadura es históricamente el más importante. Nuestra región es eminentemente agrícola. Basta con un vistazo al número de empresas que operan en ella para comprobar su importancia. El 20% de las empresas extremeñas se dedica al sector agrario frente al 10% de la construcción y el 7% de la industria. Únicamente el sector servicios le supera, pues estamos viviendo una terciarización global de la economía en el mundo occidental.

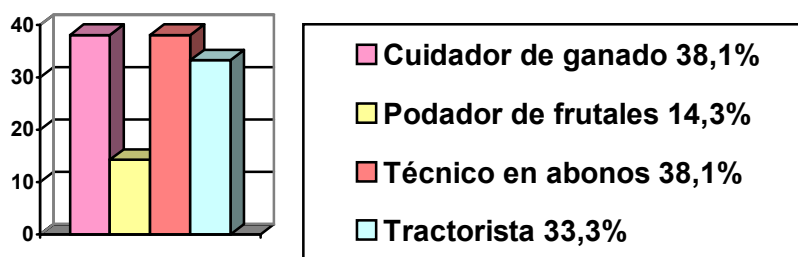
Sin embargo, a pesar de la importancia de la agricultura y de la ganadería en Extremadura, tan sólo el 3,4% de las acciones formativas del Plan FIP en el año 2.001 pertenecen al sector en cuestión. Lo mismo ocurre lo mismo con el Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio que se limita a las áreas profesionales de medio ambiente y jardinería olvidando las agrícolas y ganaderas.

No obstante, no podemos olvidar que existe una importante oferta formativa dependiente de otros organismos (Consejería de Agricultura y MAPA), no definida como Formación Ocupacional, pero que también tiene entre sus destinatarios a los trabajadores/as desempleados/as.

Según lo expresado en las encuestas realizadas, los empresarios agrícolas se quejan de que cada vez tienen más dificultades a la hora de encontrar trabajadores, de la rotación de los temporeros y de la falta de profesionalidad de estos. El 95% de ellos coincide en la necesidad de aumentar la formación de los trabajadores del campo, cada vez le dan más importancia a la formación complementaria pues como dicen ellos *“antes se nacía aprendiendo pues se nacía en el campo, con los nuevos tiempos no saben distinguir la pala del rastrillo”*.

Hemos preguntado a cooperativas agrarias, empresarios y propietarios agrícolas y ganaderos acerca de su intención de contratación en un futuro próximo. En la siguiente tabla vemos en porcentajes los profesionales que los empresarios tienen pensado contratar a corto plazo.

Gráfico 2. Profesionales más demandados dentro del sector agrícola.



Fuente: elaboración propia.

El 38% de los empresarios afirma necesitar una persona cualificada en el manejo de ganado.

Hemos observado un desconocimiento bastante elevado del plan FIP por parte de los agricultores y ganaderos que consideramos debido al bajo porcentaje de acciones formativas que se dedican a su sector de actividad. En contraposición, el 81% de los encuestados dice conocer las Escuelas Taller y Casas de Oficios. Además, el 94% de ellos consideran que su función ayuda mucho o bastante a la inserción laboral.

La mayoría de los encuestados, el 86%, no considera en absoluto necesario que sus empleados sepan idiomas. Por contra, el 14% de ellos considera conveniente, aunque no imprescindible, que sepan portugués, pues dada la cercanía con Portugal son muchas las relaciones comerciales que hay.

6.4 La Industria.

Es la industria en Extremadura posiblemente uno de los sectores más necesitados de desarrollo. A lo largo del tiempo, el sector agrario, como se ha dicho, ha tenido un peso específico dentro de la economía regional, celebrando el mayor número de contrataciones, (si bien de forma temporal), y el sector dedicado a los servicios es actualmente el más pujante, absorbiendo la mayor cantidad de mano de obra. El sector industria, sin embargo, necesita expandirse y servir de apoyo a los dos anteriores.

En este sentido se dirige el IV Plan de Empleo e Industria, que recoge distintas medidas encaminadas a la creación de empleo estable a través de la promoción del tejido empresarial, junto con una serie de estrategias basadas en la mejora de diversos factores. Entre estos factores se encuentra el incremento de los recursos del conocimiento y, con ello, la formación.

Los empresarios industriales extremeños consideran que no existe suficiente personal cualificado en su sector. Un alto porcentaje de ellos, concretamente un 75%, encuentra que son pocos los profesionales suficientemente preparados. Es lógica, por tanto, su demanda acerca de la ampliación de la oferta formativa, explicitada casi de forma unánime (un significativo 85% de las empresas consultadas cree que es necesario ampliar las oportunidades de formación y cualificación de los trabajadores).

No parece difícil entender su visión, si notamos que sólo un 7,9% del total de las acciones formativas del plan FIP van dirigidas a la cualificación de profesionales del sector. Sin embargo, es muy posible que la demanda manifestada por los empresarios del sector industrial también se dirija hacia la formación continua.

En relación con la demanda formativa explicitada, la totalidad de empresarios de la región consultados, pertenecientes a este sector, dan bastante o mucha importancia a la formación complementaria de los trabajadores, y casi todos, además, priman también la experiencia laboral previa. No tan importante como esta experiencia, tienen las prácticas en las empresas, si bien, a la hora de contratar, se concede a esta un peso específico. Así, un 95% de los entrevistados conceden bastante o mucha importancia a esta experiencia, y un número menor de ellos, un 75% también a las prácticas.

Dentro de este sector se demandan ciertas profesiones más o menos tradicionales, como, electricista, carpintero, chapista, frigorista, mecánico o soldador, en igual medida, (todas en torno a un 20%). Siendo muy pequeña la demanda total de especialidades más específicas como las relacionadas con la confección industrial, las plantas de tratamiento de aguas o el mantenimiento de autómatas programables.

Es necesario resaltar que muchas de estas especialidades profesionales constituyen actividades que actualmente se encuentran en expansión, ya sea por tratarse de subsectores consolidados que presentan comportamientos estables, como la confección textil, o por representar nuevos yacimientos de empleo de reciente implantación o desarrollo capaces de absorber mano de obra cualificada, como el tratamiento de aguas.

También hay que resaltar que estas profesiones arrojan las más bajas tasas de paro. Según el INEM, el menor número de desempleados inscritos en sus listas (menos del 1%), se da precisamente en actividades como la captación, depuración y distribución de agua o la producción y distribución de agua, energía eléctrica, y gas, junto a otras del sector como la fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos o el reciclaje.

A las empresas industriales, también se les preguntó sobre las perspectivas futuras de contratación de profesionales no clasificados como pertenecientes a su sector de actividad. A este respecto, la profesión de administrativo y la de prevencionista de riesgos laborales son las más demandadas, seguidas por oficios como comercial o vigilante de seguridad.

Con relación a los datos expuestos, no sólo encontramos una necesidad manifiesta de ampliar la oferta formativa, sino, además, de ampliarla en especialidades más puntuales o específicas así como en las más novedosas, adecuándola a las actividades en expansión, a las actividades que se revelan “claves para el desarrollo del tejido productivo, [...]por su carácter innovador, en tanto que vengan a cubrir parcelas en las que exista déficit en la región” (Junta, 2000: 53).

6.5 El sector de la construcción.

El análisis del sector de la construcción es imprescindible para comprender la realidad económica de nuestra región. Nuestra Comunidad, con unas tasa de paro elevadas con relación al resto del país, ofrece tradicionalmente una ocupación en la construcción respecto al total de la actividad situada por encima de la media nacional. El 12% de la población ocupada en Extremadura pertenece al sector frente al 8% del resto del país. Pero a esta gran capacidad de generar empleo hay que sumarle la precariedad del empleo en la construcción y su dependencia de la situación económica, lo que provoca que la tasa de paro del mismo en nuestra Comunidad se sitúe en valores que casi doblan la media del sector en España.

El sector de la construcción en la provincia Badajoz representa un 8,4% de las empresas y un 13,1% en la de Cáceres, siendo el único sector en la que ésta provincia supera a la anterior. Estos porcentajes son relativamente bajos si los comparamos con otro como es el sector servicios que representa un 65% en Badajoz y un 58,8% en Cáceres. Relativamente bajos ya que a pesar de ser un número “pequeño” de empresas, absorben a un gran número de empleados.

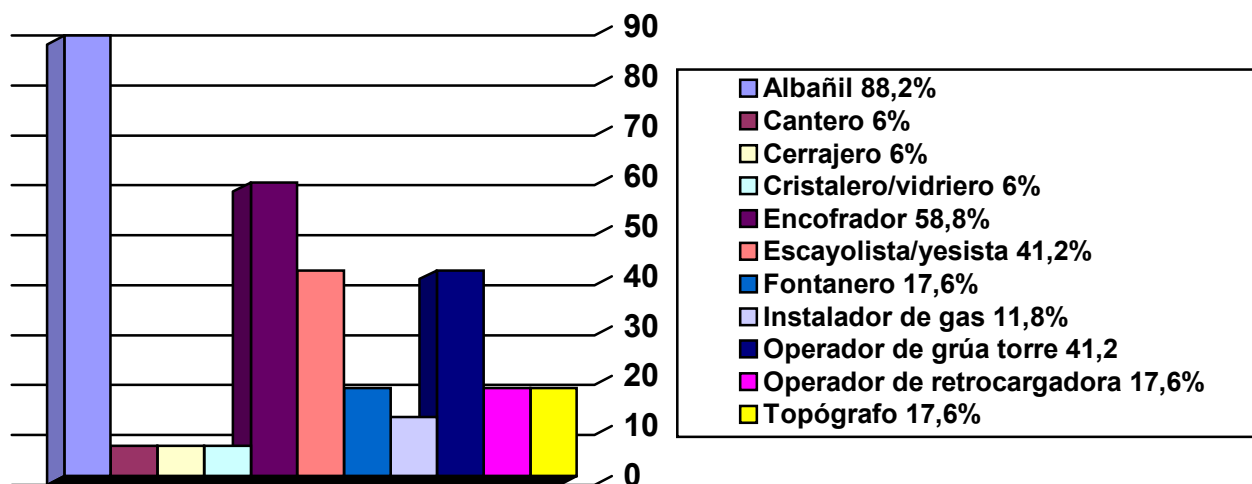
El 70% de los empresarios encuestados considera que hay mucho o bastante personal cualificado en el sector de la construcción, el 82,4% considera que sería necesario una mayor oferta formativa, ya que *“siempre es bueno seguir formando tanto a empleados como a desempleados porque tanto unos como otros tarde o temprano tienen que aprender las nuevas técnicas con nuevas tecnologías y materiales”*.

Así, casi todos coinciden en la necesidad de que los trabajadores de la construcción reciban la formación adecuada y, el 65% le da mucha importancia a la formación complementaria, prestándole menor importancia a la formación académica, que tan sólo la tienen en cuenta al emplear a personal de oficina. Al igual que sucedía en el sector industrial, este deseo del empresariado de la construcción debe hacerse extensivo a la formación continua.

LOS PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

Hemos preguntado a los responsables de contratación de distintas empresas que se dedican a la construcción en Extremadura acerca de su intención contratación, en el gráfico que vemos a continuación, se muestra en porcentajes dicha intención.

Gráfico 3. La intención de contratación en porcentajes del sector de la construcción



Fuente: elaboración propia.

Como podemos observar en el gráfico el profesional más demandado dentro del sector de la construcción es el albañil.

Muchos de los empresarios consideran que lo que se necesitan son más cursos de “reciclaje” para albañiles, es decir, antes de formar a nuevos profesionales es necesario que los actuales adquieran más y nuevos conocimientos.

Se pone de manifiesto una demanda formativa para el perfil de Operador de grúa-torre, pero podría afirmarse que, al menos en parte, esta demanda viene propiciada por la nueva legislación en esta materia, que exigirá un carnet de operador.

6.6 El sector servicios

La economía extremeña ha sufrido un proceso de terciarización, sin embargo no ha sufrido un proceso típico, ya que ha faltado una etapa de verdadera industrialización y por lo tanto, a pesar de su aumento en importancia, no podemos decir que el sector servicios haya crecido en una tarea de acompañamiento de la estructura productiva de la comunidad. El aumento de peso de los servicios ha ido acompañada de una disminución del sector agrario.

Donde más se ha notado la terciarización ha sido sobre todo en el empleo, debido, entre otras cosas, al desarrollo de la administración regional. Nosotros nos vamos a centrar en el ámbito privado, que también aglutina un gran número de empleados en comparación con los demás sectores.

Dentro del sector servicios, el 62% de los empresarios- contratistas considera que hay muchas o bastantes personas especializadas dentro del sector, sin embargo, al igual que en los demás sectores la mayoría de ellos considera bueno y necesario que aumente la formación para los futuros profesionales del sector. Además es el sector terciario el que mayor importancia da a la formación tanto académica como complementaria.

La configuración del sector, debido a su magnitud, la hemos considerado en varios subsectores: Turismo y hostelería, sanidad, comercio, docencia e investigación y otros servicios a las empresas y a la comunidad, que les detallamos a continuación.

Las empresas que más conocimientos exigen de informática son las de seguros y finanzas y las que prestan servicios a otras empresas en general. En cuanto a los idiomas, en

Extremadura, lo que priman son las Pymes cuyo ámbito de actuación es generalmente local, por lo que nos encontramos que no consideran necesario el conocimiento de otras lenguas. Con esto no creemos que deba entenderse que se disminuya la oferta formativa de los idiomas, pues puede que el hecho de saber idiomas no repercuta a corto plazo en el desarrollo económico de nuestra región aunque sí a largo y medio plazo.

6.6.1 Turismo y Hostelería

En los últimos años se han popularizado otras formas de turismo tales como el rural, donde podemos hablar del ecoturismo, el agroturismo, el turismo cinegético o el de aventura. También está en auge el turismo histórico-cultural centrado en los bienes histórico-culturales y en acontecimientos culturales o folklóricos (gastronomía, fiestas, mercados, etc). La escasa industrialización de nuestra región tiene su aspecto positivo en la conservación del entorno rural, que posibilita que nuestra Comunidad tenga una oferta atractiva para este tipo de turismo interesado en la naturaleza y el patrimonio histórico.

Desde mediados de los 80 el subsector turístico muestra una evolución en aumento, el creciente interés por Extremadura como destino turístico ha convertido al sector en uno de los que con mayor fuerza ha irrumpido en la economía y uno de los que cuenta con mayores expectativas de consolidación y crecimiento a medio y largo plazo.

Para alcanzar un desarrollo óptimo del turismo rural en Extremadura es necesario que esté en manos de personal cualificado, pero no sólo para obtener cifras satisfactorias sino para que éstas se alcancen de forma compatible con la conservación del medio ambiente y de los recursos patrimoniales y culturales.

El turismo dominante es el nacional, que supone entre el 85% y el 90% en volumen de viajeros, lo que explica que el 45% de los empresarios encuestados no considere necesario que sus empleados sepan algún idioma.

En el turismo y la hostelería a la hora de emplear, el empresario contratista le da bastante importancia a la imagen “*pues es mucho el trato con el cliente y deben mostrar buena presencia*”. También da gran importancia a la formación complementaria. Es el sector que más importancia da a la experiencia laboral y a las prácticas en empresas. En cuanto al nivel de informática normalmente requerido es el de usuario y algunos con conocimientos de Internet. El 37% de los empresarios encuestados contrataría a un agente de desarrollo turístico.

Al preguntar a los empresarios del sector acerca de su intención de contratación el 45% dice necesitar un camarero, el 36% un ayudante de cocina y el mismo porcentaje contraría a un cocinero.

Profesionales más específicos como camarera de pisos y metre son menos requeridos por los encuestados.

6.6.2 Sanidad.

El sector sanitario es uno de los sectores que mayor importancia ha cobrado en las últimas décadas debido a que el Estado del Bienestar requiere una sanidad pública. El subsector sanitario por tanto absorbe un gran número de empleados, sin embargo el acceso a ella es por oposición o concurso, lo que explica que éste subsector sea el que presenta porcentajes más bajos en la intención de contratación.

El 100% de los encuestados da mucha o bastante importancia a la formación académica.

6.6.3 Las actividades de docencia e Investigación.

La docencia y la investigación, en todos sus aspectos, están obligadas a cambiar al mismo ritmo que las demandas y necesidades sociales. Actualmente, la demanda de formación a crecido considerablemente, por ser ésta una de las llaves de acceso al empleo y por la necesidad de especialización constante dentro del mundo laboral.

De forma paralela, y en respuesta a lo anterior, la oferta ofrecida por el sector, en ritmo creciente, es más amplia y variada que en el pasado. gracias a que, las empresas han ampliado su capacidad de respuesta con la incorporación de nuevas tecnologías y nuevos profesionales cada vez más específicamente cualificados.

A este respecto, los empresarios del sector de docencia e investigación, parecen estar contentos con el nivel de formación de la mano de obra dedicada a estas actividades, ya que al consultarles sobre el particular, un 62% de ellos consideran que existe bastante o mucho personal cualificado en la región, a pesar de lo cual, opinan en un porcentaje aun mayor, el 84%, que es necesario ampliar la oferta formativa.

A la hora de contratar nuevos trabajadores, las empresas responden que la mayor importancia se otorga, como cabría imaginar, a la formación académica, al igual que a la

formación complementaria. Ambas, en igual medida ya que un 75% de las empresas entrevistadas concedían mucha importancia al primero de los aspectos y el mismo porcentaje, bastante o mucha, al segundo de ellos.

En el lado opuesto, como indicadores menos valorados para la contratación se encuentran las prácticas en empresas y el aspecto físico de los candidatos, posiblemente por la naturaleza, eminentemente intelectual, del trabajo a desarrollar, concediéndole así, más de un 60%, poca o ninguna importancia a estos factores.

Atendiendo a las necesidades de sus empresas, los responsables de contratación de las dedicadas a estas actividades, menos de la mitad, el 40%, mostraban la posibilidad de emplear en un futuro próximo, a profesionales más o menos tradicionales en el sector, como un gestor de formación, técnico de formación o un formador ocupacional, porcentaje que aumentaba a un 50%, cuando se les consultaba acerca de otras como la de monitor de educación ambiental, monitor socio - cultural o por profesionales relacionados con la formación e integración de discapacitados.

Pero, las empresas de docencia e investigación no sólo parecen estar necesitadas de profesionales que, intuitivamente, se entienden directamente relacionados con su sector, sino también de otro tipo de personal necesario para que cualquier empresa funcione. Así el 50%, resaltó la necesidad futura de contar entre sus filas con personal administrativo y el 60% considera la posibilidad de contratar comerciales, profesión que, como vemos, parece estar en auge incluso en las actividades más insospechadas.

Concluyendo, cabe destacar, que la demanda de profesionales no se centra ya en cualificaciones con sólida implantación en nuestra región, incapaces de hacer frente a las nuevas necesidades, sino en especializaciones mucho más puntuales y concretas, fruto de circunstancias como la aparición de Internet, que marca una revolución en la formación a distancia o el desarrollo creciente de nuevos servicios a la comunidad, que transforman las circunstancias contextuales y metodológicas de la formación.

6.6.4 El comercio

En los últimos años, el comercio, tanto al por mayor, como al por menor, representa una actividad en expansión, debido a aumentos generalizados de la productividad, a la ampliación y

modernización de las empresas con inversiones en tecnología y sobre todo a un comportamiento estable del sector.

Pero es el comercio al por menor el que aglutina el mayor número de empresas en Extremadura (un 24,27%), tanto en la provincia de Cáceres como en la de Badajoz.

A modo de ejemplo, sólo el epígrafe 6622 del IAE, (comercio menor en establecimientos no cooperativos) cuenta en Badajoz con 1.246 licencias comerciales y en Cáceres con 1.986⁶.

Más pormenorizadamente, En la provincia de Cáceres, es destacable el número de empresas dedicadas a la venta de productos alimenticios y bebidas, y a otro tipo comercio especializado, sobresaliendo las librerías y las papelerías. Por encima de estas, incluso, se encuentran los comercios no especializados, que constituyen el mayor número de licencias comerciales.

En la provincia de Badajoz, también destaca el comercio al por menor, (exceptuando las grandes superficies, en ambos casos), y las empresas dedicadas a la alimentación y a la venta de tabaco (sólo de estas últimas existen 2.140 empresas).

En definitiva, el gran volumen de empresas adscritas al comercio, hace que, dentro de las distintas actividades, este subsector de los servicios tenga un peso específico en nuestra economía regional, por lo que conocer con más detalle, la visión de sus empresarios sobre ciertos aspectos, adquiere una relevancia singular.

El 73% de los profesionales del comercio, creen que existe bastante o mucha cualificación entre el personal de su subsector de actividad, pero, el 78% consideran necesario ampliar la oferta formativa relacionada en nuestra región, ya que encuentran algunas carencias entre los trabajadores.

De todas estas carencias formativas, resaltadas por los empleadores, quizá la más destacable es la relacionada con la atención al cliente. Se puede presuponer que los conocimientos sobre las maneras más adecuadas de trato con vistas a la venta de productos, se adquiere con la experiencia. Pero ésta, al parecer no basta. Por ello, las empresas del comercio

⁶ Datos del resumen de epígrafes de la Cámara de Comercio de Badajoz y del Informe de Estructura comercial de la Cámara de Comercio de Cáceres (Opus cit, pag 6), respectivamente.

además de demandar experiencia a sus nuevos trabajadores, también hacen notar la necesidad o conveniencia de una formación específica de atención al cliente.

Pero el problema del trato al cliente no afecta sólo al comercio. Hemos encontrado una queja continua por parte de todos los encuestados, del desconocimiento del trabajador de las técnicas de ventas y del trato al cliente en general.

A la hora de emplear nuevos trabajadores, y como se podría suponer, en relación con ciertas actividades propias del comercio, el 60% concede bastante o mucha importancia a la presencia física de sus futuros empleados. Seguida por la formación complementaria, dándole un 73% mucha, o al menos bastante, importancia a este aspecto, y por la experiencia laboral con el mismo número de respuestas.

La siguiente variable que se valora es la experiencia práctica en empresas del ramo, si bien, refiriéndose al grado de importancia, un 60% le concede bastante o mucha, frente a un 40% que dice otorgarle poca o ninguna.

En último lugar, los comerciantes no consideran especialmente significativa la formación académica, pero ninguno de los consultados la desestima del todo, siendo sólo un 4% del total el que la desestima casi completamente.

Al investigar las necesidades de personal de estas empresas, un 82% de las mismas consideran la posibilidad de contratar nuevos profesionales especializados, dependiendo de la actividad a que se dedican cada una de las empresas. Siendo notable la intención de contratar los servicios de un escaparatista por un 30% de las mismas. Además, se resalta la necesidad de administrativos por un 21% de ellos, o de comerciales por un 23%. En menor medida un 13% contrataría un técnico en prevención de riesgos laborales y un gestor de finanzas.

6.7 Especialidades comunes a todos los sectores

6.7.1 Las nuevas tecnologías.

Tras un examen del panorama laboral, recientes discursos apuntan hacia una creciente demanda de expertos cualificados en nuevas tecnologías, así como a la creación de nuevas profesiones relacionadas con ellas. Pero en nuestro país, al igual que en resto de Europa, no existe suficiente oferta para cubrir esta demanda.

Esta demanda de conocimientos en informática y nuevas tecnologías, no parece estar todavía presente, en gran medida, en Extremadura, pues al consultar a las empresas sobre sus exigencias, de todas las consultadas, un 43,3% no exigen a sus trabajadores ningún conocimiento de informática, si bien un 52,4% de ellas considera la necesidad de que sus empleados tengan ciertos conocimientos básicos de informática.

Por sectores, podemos apreciar diferencias notables, de las cuales algunas pueden resultar lógicas.

De todos los empleadores consultados en el sector de la construcción, un 64,7% no consideran necesario ningún conocimiento informático, seguidos por un 41% que se conforman con conocimientos de usuario.

En la Industria, sin embargo, los entrevistados consideran en un 65% que es necesario tener conocimientos de uso de las nuevas tecnologías, mientras que un 35% no solicita ninguno. Un porcentaje del 15% exige además Internet, y en mínimos porcentajes otros conocimientos relacionados con la red o con programas específicos.

Hablando ahora del sector servicios, en la docencia, también es notable la exigencia de conocimientos informáticos a los trabajadores. Resultando también notable la variedad de estos conocimientos que es tenida en cuenta por los empresarios.

Dentro de los conocimientos de informática que estos exigían, despuntan los conocimientos de usuario, como en las demás áreas del sector servicios, con un 75%, seguidos por los relacionados con la red Internet con un 62%. Tras estos, y en igual medida, exigiéndolos, en torno a un 25% de las empresas, se encuentran el diseño de páginas web, el diseño gráfico, la programación, las redes de comunicación o el programa Contaplus y similares, sobresaliendo este último, con un porcentaje un poco más alto (más de un 35%).

El subsector del comercio no exige conocimientos en un 48%, y en igual medida, conocimientos a nivel usuario. Pidiendo también conocimientos de la red Internet en un 8%.

La sanidad y la hostelería presentan proporciones muy parecidas, desestimando cualquier tipo de conocimiento alrededor de un 26% y considerando los conocimientos básicos en torno a un 74%. En pequeños porcentajes, estos sectores demandan otros conocimientos de programas específicos en función de la actividad que realizan.

Resulta curioso que, a pesar de que la implantación creciente y masiva de la informática y las nuevas tecnologías en nuestra sociedad es una realidad en los últimos tiempos, no se demanden excesivos profesionales, máxime cuando este hecho provoca cambios en el funcionamiento y estructura de las empresas que sólo se pueden solventar con una mano de obra cualificada.

El caso de Internet, resulta especialmente significativo, pues a pesar de la trascendencia que en los últimos años se otorga al comercio electrónico, el denominado “e - comm” como una vía de desarrollo de la economía, gracias a las posibilidades que ofrece en reducción de costes, reducción de tiempos o fidelización del cliente, no parece resultar útil al empresario regional.

6.7.2 Los idiomas

Al igual que de la informática, todos somos conscientes de la creciente importancia que están adquiriendo los idiomas en nuestra sociedad.

La creciente globalización del mundo moderno, (y no sólo la económica), el desarrollo y mayor acceso a las comunicaciones, la creciente interculturalidad de nuestra sociedad, fruto de los movimientos migratorios, y las relaciones transnacionales crean la necesidad de conocer otras idiomas.

La población en general, conocedora de ello, concede cada vez más importancia al aprendizaje de los idiomas, como reflejan numerosos estudios y sondeos de opinión. Valga a modo ilustrativo, el realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas hace unos años, donde el 94% de la población española considera que hoy día tiene mucha o bastante importancia el conocimiento de lenguas extranjeras⁷.

Muchas son las causas que motivan al estudio de nuevos idiomas. En el mundo laboral, por ejemplo, esta más que aceptada la relación de su conocimiento con el acceso al empleo, al igual que con la promoción dentro del puesto de trabajo.

⁷ Los resultados de éste estudio, pueden consultarse en el sitio web del Centro de Investigaciones Sociológicas, (CIS). www.cis.es/boletin/16/lengua.htm

Pero esto no parece ser del todo así en nuestra Comunidad Autónoma ya que de todas las empresas consultadas, el 67% de ellas no exigen a sus empleados idioma alguno, si bien, sectorialmente pueden observarse ciertas diferencias.

Los sectores de la construcción, la industria y el agrario, junto con algunas actividades del sector servicios relacionadas con seguros y finanzas y servicios a la comunidad y a las empresas, son los mayores exponentes de lo dicho más arriba, no exigiendo conocimiento de idiomas en proporciones cercanas al 81%.

Dentro del sector servicios, el subsector de docencia es el que más conocimientos de idiomas exige a sus trabajadores, siendo inglés el idioma más demandado, con un 75%, seguido por el portugués, 37,5%, y el francés, 25%.

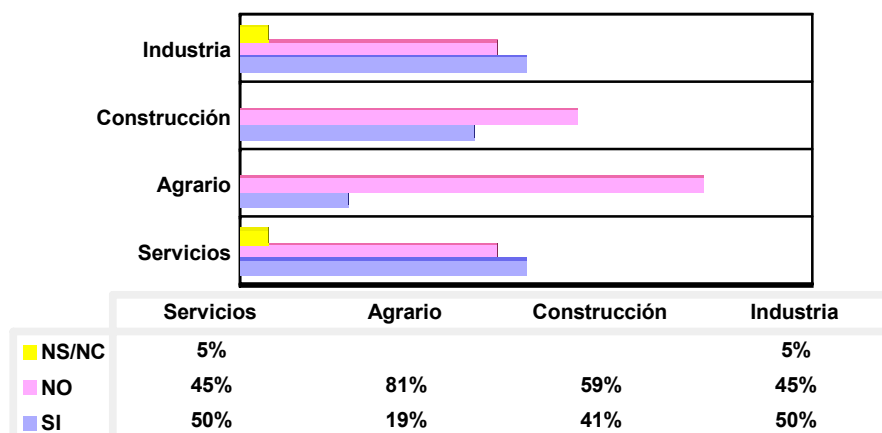
En el subsector del comercio, los porcentajes son más bajos, requiriendo, de los consultados, un 17,3% inglés y portugués en la misma medida. Siguiendo a este, los porcentajes más pequeños los encontramos en la sanidad, donde un 11% únicamente, exigen estos idiomas.

6.7.3 La figura del intermediador laboral

El Técnico de Orientación e Intermediación Laboral ofrece asesoramiento y orientación laboral al trabajador, a la vez que fomenta la búsqueda activa de empleo. Gestiona la oferta y demanda de empleo y utiliza las técnicas, documentaciones y medios necesarios para ello. Así mismo, proporciona información y asesoramiento al cliente sobre el mercado laboral, de manera que conozca tanto las potencialidades y expectativas de los ofertantes de empleo como las competencias laborales requeridas por los empleadores y la disponibilidad del mercado de trabajo. Persigue mejorar la inserción o reinserción laboral de las personas que lo requieran.

Hemos preguntados a los empresarios de nuestra Comunidad si utilizaría los servicios de un Técnico de Orientación e Intermediación Laboral para buscar trabajadores para su empresa, el 38% de ellos afirma que si lo utilizaría, frente al 58% que no.

Gráfico 4. Demanda empresarial del Técnico de orientación e intermediación laboral. Fuente: elaboración propia



Como podemos ver, el sector agrario es el más reacio a la hora de solicitar los servicios de una persona que le ponga en contacto con los trabajadores idóneos para sus necesidades. La mayoría de los agricultores dice que a la hora de buscar empleados recurren a las amistades o a conocidos, es decir, que en el sector agrario el método más usual de contratación es el llamado “boca a boca”.

Los porcentajes de los otros sectores; industria, construcción y servicios son bastante elevados. En éstos la opinión está bastante repartida y, aproximadamente la mitad piensa que utilizaría los servicios del Técnico de Orientación e Intermediación Laboral, por lo que sí creemos que sería interesante impulsar un curso al respecto

6.8 Conocimiento del Plan de Formación e Inserción Profesional y el conocimiento de las Escuelas Taller y Casas de Oficios

Una realidad notable, que hemos encontrado en nuestra consulta a las empresas extremeñas es el amplio desconocimiento existente, del Plan de Inserción y Formación Profesional, no así de las Escuelas Taller y Casas de Oficios.

Los centros colaboradores del plan FIP, sólo están obligados a identificar su condición de tales en una placa en la entrada de sus sedes, así como en los materiales utilizados para desarrollar las acciones impartidas. Haciendo constar en ambos a los responsables de la gestión y la financiación de las mismas. Por otro lado, la Junta de Extremadura, publica el catálogo de cursos ofertados, en cada una de las programaciones anuales, al objeto de su conocimiento por los demandantes de los mismos. Por su parte, las Escuelas Taller, de forma parecida, no publicitan más que su condición y sus especialidades formativas.

Así, toda la publicidad de la de Formación Profesional Ocupacional está destinada a un mismo colectivo, el receptor de la formación, dejando fuera a los demás actores del mercado de trabajo, entre los que se encuentran los empresarios.

Un 48,3% de los empresarios entrevistados en nuestra región no conocen el Plan FIP. Además, de entre los que dicen conocerla, la mayoría opina que no disminuye el desempleo. En cambio, sólo un 21% de ellos desconoce la actuación del Proyecto de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

En el sector agrario, sólo un 30% de los consultados, tenía conocimiento del desarrollo de las acciones del Plan FIP, frente a un 81% que conoce la labor de las Escuelas Taller y Casas de Oficio, por lo que nuevamente se conoce más la función que realizan éstas.

El 45% de industrias sí tiene conocimiento del plan FIP, pensando, el 54% que disminuye poco o nada el desempleo regional. Al contrario de un 27% que opinaba que bastante o mucho. El porcentaje restante, aunque declaraba conocer el plan no sabía opinar sobre este particular. Mayor información hay en el sector sobre las Escuelas Taller y Casas de Oficios, pues un 75% las conocía, estando casi todos estos, de acuerdo en lo beneficioso de su labor con respecto al empleo (73%)

En el sector de la construcción, el desconocimiento del Plan FIP, se distribuye de igual manera que en el industrial. Si bien, de los que declaraban conocerlo, un 53%, si creen que ayude a la inserción laboral. Las Escuelas Taller y las Casas de Oficios, son conocidas en el sector de la construcción por el 88,2% de los consultados. Alto porcentaje que no es de extrañar si consideramos que la oferta formativa se dirige principalmente a la construcción.

Por último, dentro del sector servicios, un 49% de los empresarios si conocen la existencia y actuación del Plan de Formación e Inserción Profesional, y un 43% lo desconocían. Los mismos de este sector, conocían las Escuelas Taller y las Casas de Oficio en un 75,3%.

Dentro del subsector del comercio un 47% de los empresarios consultados desconocían las acciones del plan FIP y un 9% no quiso contestar al respecto. Queda un resto del 44%, que declaraba conocerlo. Entre ellos, además un 70% afirmaba que disminuía el paro en Extremadura, bastante, o incluso mucho. También dentro del comercio el 65,2% conoce las EETT y CCOO, opinando a favor de su función el 73,3% de ellos.

En la hostelería, un porcentaje del 63,63% no conocía el plan, frente a un 27,27% que podían opinar acerca de él. Creyendo un 66,6% de éstos que es poco o nada útil para disminuir el desempleo. En cambio, un alto porcentaje, (91%) conoce el programa de las Escuelas Taller y Casas de Oficio.

En la sanidad, el 66,6% de las empresas del sector no conocen el Plan FIP y, del restante 33,3%, se distribuyen por igual los que declaran que contribuye poco o nada a la creación de empleo y los que piensan lo contrario. Un porcentaje más alto, el 77,7%, conoce el programa de las EETT y CCOO, opinando de éstos, un 42,8% que su función es en alta medida beneficiosa en la creación de empleo.

El sector de la docencia y la investigación, y el resto de los encuestados, de otros subsectores del sector servicios, son los que tienen un conocimiento más sólido del plan FIP, ya que dicen conocerlo un 62,5% de los primeros y un 78,5%, de los segundos. De entre estos últimos un porcentaje del 45,4% opina que su contribución es escasa a la creación de empleo.

Ambos tienen también un conocimiento similar de las especialidades de las Escuelas Taller y Casas de Oficio, con un 87% y 71,4% respectivamente. Valorando, entre los primeros, en un 86% y 90%, positivamente su labor.

6.9 Los profesionales más demandados

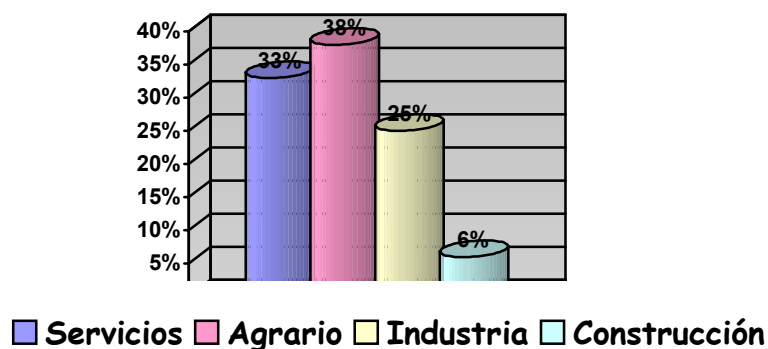
Hay ciertas ocupaciones cuyos profesionales operan en todos los sectores debido a que las funciones que realizan son necesarias y válidas en todos ellos. Dada la versatilidad de éstas profesiones el porcentaje de empresarios que tiene pensado su contratación se eleva considerablemente. A continuación detallamos algunas de esas profesiones.

El comercial

En todos los sectores de actividad y prácticamente en todos los subsectores hay una demanda importante de comerciales. El 29% de los empresarios encuestados considera que en un futuro no muy lejano contratará a uno o varios comerciales.

Gráfico 5. Porcentaje de empresarios que necesitan comerciales, por sectores de actividad.

Fuente: elaboración propia



El administrativo

El 34,6% de los encuestados piensa que en un futuro no muy lejano contratará a un administrativo.

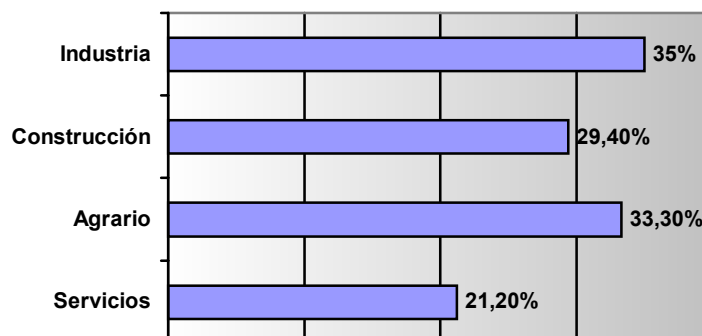
Técnico en prevención de riesgos laborales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades, preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo. En su artículo 15 expone los principios de la acción preventiva en los siguientes términos: "El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Como podemos observar es imperativo legal el hecho de que los empresarios adopten las medidas necesarias para la protección del empleado frente a posibles riesgos en el trabajo, por lo que no es de extrañar el alto número de empresarios- contratistas que requieren sus servicios.

Gráfico 6. Expectativas de contratación del Técnico en prevención de riesgos laborales por sectores.



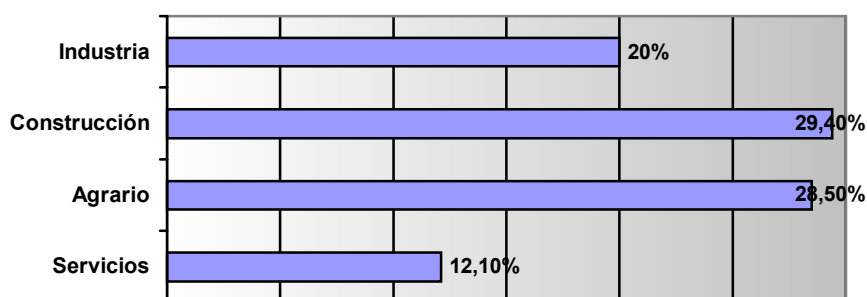
Fuente: elaboración propia

El vigilante de seguridad

En los últimos años ha aumentado el interés social por la seguridad. Ya no sólo es la persona física la que vela por su protección, sino también la persona jurídica. Por ello, no nos sorprende el hecho de que las empresas necesiten un alto porcentaje de profesionales que se dediquen al cuidado y amparo de las mismas. Lo que sí nos ha extrañado es el elevado número de contratistas que tiene pensado su contratación a corto o medio plazo.

Gráfico 7. Expectativas de contratación del Vigilante de seguridad por sectores.

Fuente: elaboración propia.



Como era de esperar el porcentaje más elevado es el de la construcción, pues es necesaria una vigilancia tanto diurna como nocturna dada la gran cantidad de material y maquinaria que hay en las obras. Lo mismo ocurre con las empresas que se dedican al sector industrial, de las que un 20% tiene pensado contratar a un vigilante de seguridad.

6.10 Los profesionales menos demandados.

Al contrario que los anteriores, existen ciertas profesiones con pocas perspectivas de contratación. De entre todos los sectores y por tanto todos los empresarios encuestados, tan sólo uno requerirá a corto plazo de los servicios de un técnico en consumo, como uno es también el que necesitará a un gestor de empleo.

En canto al curso de azafata- auxiliar de congresos, actualmente son cuatro las acciones formativas que existen, frente a dos empresarios que consideran que próximamente contratarán a una azafata. Sin embargo, dado que la creación de un Palacio de Congresos en Badajoz es un hecho, auguramos un mayor éxito de este curso y una mayor demanda tanto empresarial como formativa por parte de los desempleados.

Otra profesión con poca popularidad dentro del mundo empresarial es la del Técnico en recursos humanos. La poca demanda que presenta éste profesional en nuestra Comunidad (pues en el resto de España hay una gran demanda del mismo), se debe a que en ella priman las pequeñas y medianas empresas, donde no hay cabida a un técnico en recursos humanos.

Si bien, hay que señalar que esta escasa demanda de estos profesionales se corresponde a su vez con una escasa oferta formativa por parte de la FPO por lo que no consideramos conveniente alterarla.

7 Los Nuevos Yacimientos de Empleo

Las sociedades occidentales evolucionan a un ritmo vertiginoso. Esta evolución se debe, entre otras cosas, a cambios en las pirámides poblacionales, a la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, a la extensión de los sistemas educativos, cambios en el estilo de vida y consumo y al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Estos cambios socioeconómicos y demográficos, unidos al deterioro medioambiental generan una serie de necesidades sociales que permanecen insatisfechas y que aún no están cubiertas por el mercado, son los denominados Nuevos Yacimientos de Empleo.

Las Nuevas Profesiones.

En 1.993 el Consejo Europeo mandó elaborar un estudio acerca de las ocupaciones con más futuro de cara al próximo siglo. De éste estudio surgió El Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo de la Unión Europea, donde se propone los siguientes 17 ámbitos que denomina Nuevos Yacimientos de Empleo y que agrupamos en cuatro grupos.

1- Servicios de la vida diaria:

Servicios a domicilio

Cuidado de niños

Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación

Ayuda e inserción de los jóvenes en dificultad

2- Servicios de mejora del marco de la vida:

Mejora de la vivienda

La seguridad

Transportes colectivos locales

Comercio de proximidad

La revalorización de los transportes públicos urbanos

3- Servicios culturales y ocio:

Turismo

Sector audiovisual

Revalorización del patrimonio cultural

Desarrollo de la cultura local

4- Servicios de medio ambiente:

Gestión de residuos

Gestión del agua

Protección y mantenimiento de zonas rurales

Normativa y control de la comunicación

Si hacemos un análisis comparativo entre estos 17 ámbitos y las áreas profesionales con mayor incidencia dentro del programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio, observamos que hay cierta correspondencia. Aunque hay una completa ausencia de especialidades relacionadas con la gestión de residuos, la gestión del agua y el sector audiovisual. Concretamente el sector audiovisual está en auge en Extremadura debido al nacimiento de una cadena pública y a la proliferación de cadenas privadas de televisión. Nos consta la dificultad de dichas cadenas a la

hora de encontrar y contratar personal cualificado tales como técnicos de imagen y sonido, operadores de cámara y en general, profesionales de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

El turismo es otra de las especialidades poco representada en el Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio. Entre 1.998 y el 2.000 tan solo el 0,65% en Badajoz y el 0.97% en Cáceres de los proyectos formativos pertenecían a la familia profesional de turismo y hostelería. Pensamos que es necesario que se aumente dicho porcentaje, pues es una realidad el auge que está experimentando nuestra región en el ámbito del turismo rural.

Aunque el porcentaje de especialidades de la familia profesional de servicios a la comunidad es mayor, un 5,21% en Badajoz y un 10,3% en Cáceres, también sería deseable que aumente dada la realidad actual; incorporación de la mujer al mercado de trabajo, cambios en los estilos de vida y sobre todo la necesidad de ayudar en general a toda persona con dificultades o necesidades.

Sin embargo, el Programa de EETT y CCOO presta una bastante amplia cobertura a la formación en materia de medio ambiente, restauración y jardinería, así como algunos oficios artesanales.

Si anteriormente decíamos que entre el Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio y los nuevos yacimientos de empleo no existía toda la correspondencia deseable, menor aún es la existente entre éstos y el Plan FIP.

En cuanto a los cursos de servicios culturales y de ocio el mejor enfocado desde nuestro punto de vista es el sector turismo, pues está orientado principalmente al turismo rural, que como todos sabemos está en expansión. Los cursos que se ofertan son: seis de guía de ruta, ocho de agente de desarrollo turístico, uno de agente dinamizador del medio rural, tres de técnico en información turística y uno de auxiliar de turismo ecuestre.

Por lo que respecta al sector audiovisual hay varios cursos al respecto, pero, como hemos dicho antes las cadenas de televisión extremeñas han tenido dificultades a la hora de encontrar personal cualificado.

Sí se le presta una mayor atención a los servicios de la vida diaria y, sobre todo, a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, con un sin fin de cursos

relacionados con la informática tales como: ofimática, iniciación a la red de Internet, programador de aplicaciones informática, lenguajes de programación y un largo etcétera.

Sería deseable una mayor adecuación de la FPO a los nuevos yacimientos de empleo o nuevos filones de ocupación, primando realmente las acciones formativas que guarden relación con las actividades catalogadas como tales. Se debe buscar nuevas alternativas acordes con las nuevas situaciones, donde insertar a nuevos trabajadores, siendo la manera más idónea de localizar éstos escenarios el ámbito local.

Como propuesta, podrían tenerse en cuenta algunas ocupaciones de cara a la ampliación del fichero de ocupaciones del Plan FIP, así como para el diseño de nuevas EETT y CCOO:

- Nuevos perfiles profesionales tales como monitores de actividades extraescolares, terapeutas ocupacionales, intervención con discapacitados, orientación e intermediación laboral, etc.
- Adaptación de perfiles profesionales ya existentes como por ejemplo, competencias relativas a las nuevas tecnologías de la información, o a la elaboración de productos ibéricos típicos de nuestra Comunidad.
- Perfiles profesionales transversales que no varían sustancialmente, por ejemplo recepcionistas, personal de limpieza, operarios en actividades de cuidado forestal o reciclaje.

8 Epílogo

Este estudio no pretende ser una crítica a la FPO extremeña, sino un primer paso en lo que consideramos podría ser un modo de intervenir en una constante adecuación de la FPO al mercado laboral. Creemos que la consulta constante al empresariado es una fuente de

información de especial relevancia, aunque no la única, a la hora de dimensionar y diseñar el mapa de la FPO.

De todos los datos expuestos puede concluirse que la oferta formativa no es del todo adecuada a la realidad del mercado de trabajo.

Son evidentes las dificultades que entraña una permanente adecuación de la FPO al mercado laboral, pero son muchos los estudios que nos hablan de un mercado de trabajo en constante evolución, y a velocidades cada vez mayores, por lo que es necesario un esfuerzo de todos los agentes implicados en diseñar sistemas que nos permitan ofertar una Formación Profesional Ocupacional que responda plenamente a las necesidades reales.

9 Anexos.

9.1 Tablas del Programa de Escuelas Talleres, Casas de Oficio y Talleres de empleo.

PROGRAMA DE ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIO

**Número de alumnos formados por sectores en la provincia de Badajoz
del 01-01-1.998 al 31-12-2001**

	Alumnos	Porcentaje
Servicios	555	15,89%
Agrario	416	11,92%
Construcción	1.944	55,73%
Industria	573	16,42%
TOTAL	3.488	99,96%

**Número de alumnos formados por sectores en la provincia de Cáceres
del 01-01-1.998 al 31-12-2001**

	Alumnos	Porcentaje
Servicios	627	34%
Agrario	163	8,84%
Construcción	651	35,32%
Industria	402	21,8%
TOTAL	1.843	99,96%

PROGRAMA DE TALLERES DE EMPLEO

**Número de alumnos formados por sectores en la provincia de Badajoz
del 01-01-1.998 al 31-12-2001**

	Alumnos	Porcentaje
Servicios	171	72,44%

Agrario	21	8,89%
Construcción	34	14,39%
Industria	10	4,23%
TOTAL	236	99,96%

Número de alumnos formados por sectores en la provincia de Cáceres del 01-01-1.998 al 31-12-2001

	Alumnos	Porcentaje
Servicios	49	32,01%
Agrario	27	17,64%
Construcción	55	35,94%
Industria	27	17,64%
TOTAL	158	99,96%

PROGRAMA DE ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIO Y TALLERES DE EMPLEO

Número de alumnos formados por sectores en la Comunidad Autónoma de Extremadura del 01-01-1.998 al 31-12-2001

	Alumnos	Porcentaje
Servicios	1.402	24,48%
Agrario	627	10,95%
Construcción	2.684	46,88%
Industria	1.012	17,67%
TOTAL	5.725	99,96%

9.2 Ficha técnica.

Ámbito.

Regional. Comunidad Autónoma de Extremadura.

Universo.

Empresas extremeñas de los sectores de actividad agrícola, construcción, servicios e industria, independientemente de su forma jurídica, facturación, empleados, etc.

Distribución del universo.

BADAJOS.

Sectores	Empresas	% por provincia	% del total	Nº de entrevistas
Construcción	4823	8,43%	5,15%	6
Industria	4320	7,55%	5%	6
Servicios	36632	65,05%	39,13%	43
Agrícola	11357	19,9%	12,15%	13
Total	57162	100%	61,10%	68

CÁCERES.

Sectores	Empresas	% por provincia	% del total	Nº de entrevistas
Construcción	5047	13,15%	5,14%	6
Industria	2406	6,61%	3%	4
Servicios	21299	58,52%	21%	23
Agrícola	7639	20,99%	8,21%	9
Total	36391	100%	39,15%	42

TOTAL EXTREMADURA.

	93553		100%	110
--	-------	--	------	-----

Fuente: Elaboración propia.

Datos de la Cámara de Comercio e Industria de Badajoz, Cámara de Comercio e Industria de Cáceres y C.O.A.G

Tamaño de la muestra.

Se establece una estimación de 110 entrevistas (10% de una muestra representativa para la magnitud de la población muestral).

Pero debido a la notoria infrarrepresentación de las empresas de dedicadas a la construcción y a la industria hemos considerado conveniente aumentar la muestra a favor de dichos sectores por lo que finalmente la muestra válida es de 124 entrevistas.

Afijación.

Proporcional

Las entrevistas se distribuyen proporcionalmente entre los diferentes sectores de actividad que constituyen los subconjuntos del universo objeto de estudio.

Puntos de muestreo.

Municipios de la provincia de Cáceres y de la provincia de Badajoz, que representan los distintos niveles de actividad por sectores.

Procedimiento de muestreo.

Muestreo de tipo opinático, con selección aleatoria de las unidades primarias o puntos de muestreo (municipios) y selección por cuotas de las unidades últimas (empresas).

10 Fuentes bibliográficas.

- Ander - Egg, E, 1987, "El método de muestreo". En Técnicas de investigación social. México, Ed. el Ateneo, Pgs. 177-192.
- Briones, G, 1982, "Hipótesis, conceptos y variables". En Métodos y técnicas de Investigación social. Ed. Trillas, México, Pgs. 27-48.
- -----, 1982, " El proceso de investigación ". En Métodos y técnicas de Investigación social. Ed. Trillas, México, Pgs. 11-27.
- Cámara de Comercio e Industria de Badajoz, 2001, Informe de Epígrafes, badajoz.

- Cámara de Comercio e Industria de Cáceres, 2001, Estudio de la Estructura Comercial de la Provincia de Cáceres.
- García Ferrando, M. 1994, “La encuesta” en García Ferrando, M, Alvira e Ibañez, J. El Análisis de la Realidad Social, Alianza Editorial, Madrid. Pgs: 147 – 177.
- López Pintor, R. 1994, “El análisis de datos de la encuesta” en García Ferrando, M, Alvira e Ibañez, J. El Análisis de la Realidad Social, Alianza Editorial, Madrid. Pgs: 437 - 461.
- Rodríguez Osuna, J. 1994, “la muestra, teoría y aplicación” en García Ferrando, M, Alvira e Ibañez, J. El Análisis de la Realidad Social, Alianza Editorial, Madrid. Pgs: 365 - 403.
- INEM, 1999, Escuelas taller y Casas de Oficios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, madrid.
- INEM, 1999, Información sobre mercado de trabajo 1998, resumen de datos del observatorio ocupacional, Ed, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Empleo. Madrid.
- INEM, 2000, Información sobre mercado de trabajo 1999, resumen de datos del observatorio ocupacional, Ed, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Empleo. Madrid.
- INEM, Informe de datos básicos , proyectos y alumnos 01-01-98 al 31-12-2000, ETT, CCOO y T de E. INEM, Dirección provincial de Cáceres. Cáceres.
- INEM, Informe de datos básicos , proyectos y alumnos 01-01-98 al 31-12-2000, ETT, CCOO y T de E. INEM, Dirección provincial de Badajoz, Badajoz..
- INEM, 2000, Mercado de trabajo Provincial 1999, resumen de datos del observatorio ocupacional, Ed, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Empleo. Madrid.
- INEM, 1999, Mercado de trabajo Provincial 1998, resumen de datos del observatorio ocupacional, Ed, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Empleo. Madrid.
- INC, 2000, Guía de la Formación Profesional en España, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de las Cualificaciones, Colección Informes, Madrid.
- Junta de Extremadura, 2000, Anuario estadístico, Ed, Junta de Extremadura, Consejería de Economía, Industria y Comercio. Mérida.
- Junta de Extremadura, 2001, Guía de cursos de formación profesional ocupacional, 2ª programación. Consejería de Trabajo, Mérida.
- Junta de Extremadura, 2001, Guía de cursos de formación profesional ocupacional, 2ª programación. Consejería de Trabajo, Mérida.
- FOREM, 2000, La gestión de la calidad en los centros de formación profesional ocupacional de Extremadura, Ed, FOREM Extremadura, Badajoz.
- Ministerio de Asuntos Sociales, 2001, revista del Ministerio de Asuntos Sociales nº 26, Madrid.
- Núñez, C.E 1992. La fuente de la riqueza. Educación y desarrollo económico en la España contemporánea. Alianza Universidad. Madrid
- Visauta, B. 1989, "Elementos de investigación social". En Técnicas de investigación social. Barcelona. Promociones y publicaciones, Pgs. 53-56.
- **González García,L, “nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo”, en Educación, trabajo y empleo en revista iberoamericana de educación, nº2, 1993.**

- www.Mcyt.es/coyuntura_eci (Ministerio de Ciencia y tecnología).
- www.ine.es (Instituto Nacional de Estadística).
- www.inem.es/cifras/p_estadist2.html (Instituto Nacional de Empleo).
- www.cis.es/boletin/16/lengua.htm (Centro de Investigaciones Sociológicas).