El mercado laboral de baja cualificación en el Polígono Industrial de "El Ceao"

- Lugo -

ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL POLÍGONO INDUSTRIAL DE "EL CEAO"

Acceder
PROGRAMA OPERATIVO

CEL
Confederación de Empresarios de Lugo

Junio 2006

El mercado laboral de baja cualificación en el Polígono Industrial de “El Ceao” -Lugo-

Promueve: Fundación Secretariado Gitano

Elabora: Confederación de Empresarios de Lugo

Colabora: Asoc. de Empresarios del P.I. de “El Ceao”

INDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

I. Objetivos de estudio

II. Metodología y alcance

PARTE PRIMERA

I. El mercado laboral en España. Evolución 2001-2005

I.I. Ocupados por sector económico y sexo

I.II Población en edad de trabajar

I.III Tasa de empleo por sexo

I.IV Tasa de paro por sexo

I.V Tasa de actividad por nivel de estudios

I.VI Conclusiones

II. El mercado laboral en Galicia. Evolución 2001-2005

II.I Ocupados por sector económico y sexo

II.II Población en edad de trabajar

II.III Tasa de empleo por sexo

II.IV Tasa de paro por sexo

II.V Tasa de actividad por nivel de estudios

II.VI Conclusiones

III. El mercado laboral en la provincia de Lugo. Evolución 2001-2005.

III.I Ocupados por sector económico

III.II Población en edad de trabajar

III.III Tasa de empleo por sexo

III.IV Tasa de paro por sexo

III.V Tasa de actividad por nivel de estudios

III.VI Contratos de trabajo

III.VII Paro registrado

III.VIII Indicadores de tendencias laborales

III.IX Actividades más demandadas y cualificaciones requeridas

III.X Conclusiones

PARTE SEGUNDA

I. Estudio del mercado laboral de baja cualificación en el Polígono Industrial de "El Ceao" en Lugo

I.I. Metodología del estudio

I.II. Características generales del polígono:

I.III Análisis de datos

- Sectores de ocupación
- Cualificaciones laborales más demandadas
- Dimensión de la empresa
  - Plantilla media
  - % de trabajadores de baja cualificación
  - % de indefinidos de baja cualificación
- Contrataciones
  - Realización habitual de contratos

- Contrataciones realizadas anualmente
- Motivos de la no contratación

- Selección de personal
  - Búsqueda de personal
  - Nivel de estudios
  - Valoración del candidato
  - Contratación de colectivos desfavorecidos
- Evaluación del desempeño
- Formación ocupacional
  - Disposición a participar en el diseño de la formación
  - Adecuación de la formación

I.IV. Análisis DAFO de la situación del mercado laboral en "El Ceao"

- Debilidades
- Amenazas
- Fortalezas
- Oportunidades

CONCLUSIONES

- Evolución general del mercado laboral
- El mercado laboral según la oferta
- El mercado laboral según la demanda
- Tamaño de las empresas
- Actividad empresarial
- Creación de empleo
- Métodos de búsqueda de personal

- El mercado laboral de baja cualificación
- La baja cualificación en "El Ceao"
- Temporalidad de los empleos
- Nivel de estudios
- Características de los candidatos
- Contratación de colectivos desfavorecidos
- Cualidades de los trabajadores
- Empleos de baja cualificación más demandados
- Formación
- Cuadro resumen de conclusiones

ANEXOS

- **ANEXO I**
  - Encuesta
- **ANEXO II**
  - Fichas análisis de puestos de trabajo no cualificado

INDICE DE CUADROS

PARTE PRIMERA

1. Ocupados por sector económico y sexo. España. Periodo 2001-2005. Agricultura e Industria.
2. Ocupados por sector económico y sexo. España. Periodo 2001-2005. Construcción y Servicios.
3. Población con edades entre 15 y 64 años. España. Período 2001-2005
4. Tasa de empleo por sexo. España. Período 2001-2005
5. Tasa de paro por sexo. España. Período 2001-2005
6. Tasa de actividad por nivel de estudios. España. Periodo 2001-2003
7. Ocupados por sector económico y sexo. Galicia. Periodo 2001-2005. Agricultura e Industria.
8. Ocupados por sector económico y sexo. Galicia. Periodo 2001-2005. Construcción y Servicios.
9. Población con edades entre 15 y 64 años. Galicia. Período 2001-2005
10. Tasa de empleo por sexo. Galicia. Período 2001-2005
11. Tasa de paro por sexo. Galicia. Período 2001-2005
12. Tasa de actividad por nivel de estudios. Galicia. Periodo 2001-2003
13. Ocupados por sector económico. Lugo. Periodo 2001-2005.
14. Población con edades entre 15 y 64 años. Lugo. Período 2001-2005
15. Tasa de empleo por sexo. Lugo. Período 2001-2005
16. Tasa de paro por sexo. Lugo. Período 2001-2005

17. Tasa de actividad por nivel de estudios. Lugo. Periodo 2001-2003
18. Contratos de trabajos registrados según sexo y tipo. Lugo. Marzo 2006
19. Contratos de trabajo registrados según sector de actividad. Lugo. Marzo 2006
20. Paro registrado según sexo y edad. Lugo. Marzo 2006
21. Paro registrado según sector de actividad. Lugo. Marzo 2006

PARTE SEGUNDA.

22. Sector de ocupación
23. ¿A cuál de estos sectores pertenece?
24. Tipos de esfuerzos
25. Plantilla media de la empresa
26. Trabajadores de baja cualificación
27. Trabajadores de baja cualificación con contrato indefinido
28. Nuevas contrataciones
29. Contrataciones anuales
30. Razón que frena las nuevas contrataciones
31. Búsqueda de personal
32. Nivel de estudios
33. Características del candidato
34. ¿Dispuesto a contratar colectivos con dificultades de inserción?
35. ¿Por qué colectivos se inclinaría?
36. Evaluación del desempeño
37. ¿Estaría dispuesto a participar en el diseño de la formación?
38. ¿Qué tipo de formación le parece más adecuada?

INDICE DE GRÁFICOS

1. Sectores de actividad
2. Cualificaciones más demandadas
3. Plantilla media
4. Trabajadores de baja cualificación
5. Trabajadores de baja cualificación con contrato indefinido
6. Realización habitual de contratos
7. Contrataciones realizadas al año
8. Motivos que frenan las nuevas contrataciones
9. Búsqueda de personal
10. Nivel de estudios
11. Características del candidato
12. Colectivos de contratación
13. Evaluación del desempeño
14. Participación en formación
15. Participación en formación

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La Fundación Secretariado Gitano, la Confederación de Empresarios de Lugo, y la Asociación de Empresarios del Polígono Industrial de “El Ceao”, han acordado la puesta en común de medios humanos y materiales para la elaboración de este estudio prospectivo del mercado laboral de baja cualificación.

I. Objetivos del estudio

El objetivo fundamental que se desprende de la elaboración de este estudio, será la obtención de información cualitativa y cuantitativa sobre la situación actual de oferta y demanda del mercado de trabajo de baja cualificación que existe en las empresas ubicadas en el Polígono Industrial de “El Ceao”, conocer las necesidades de mano de obra de las organizaciones allí situadas e investigar las necesidades de formación, cualificación y certificación de la mano de obra para contribuir a un diseño más adecuado de la formación continua y ocupacional.

Este estudio pretende identificar las competencias requeridas en los puestos de trabajo de baja cualificación más demandados, y que con ello se facilite la selección de personal con este perfil.

Analizaremos la coyuntura laboral general y su tendencia tanto a nivel nacional como autonómico y provincial, estudiando su evolución en los últimos años y su situación actual.

Posteriormente, y a través del análisis de los datos recabados en el trabajo de campo, obtendremos información sobre la tipología de empresa ubicada en el Polígono de “El Ceao”, su dimensión, su política de contratación y selección de personal, su participación en la formación de los trabajadores, las tareas realizadas y los puestos más demandados.

Por último, como resultado final del estudio, determinaremos aquellas actividades más demandadas y facultades más valoradas, para poder orientar a los posibles beneficiarios del trabajo de baja cualificación.

II. Metodología y alcance

Hemos estructurado el presente estudio, en dos partes perfectamente diferenciadas.

Para la elaboración de la primera parte del estudio, referida al mercado laboral en España, en Galicia, y en la provincia de Lugo, y su evolución para el período 2001-2005, se ha utilizado la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), tanto a través de las

estadísticas elaboradas por fuentes obtenidas directamente por el propio Instituto, como aquellas elaboradas por el INE, en función de datos obtenidos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Instituto General de la Seguridad Social.

Se han utilizado exclusivamente los datos proporcionados por los organismos citados anteriormente, con el objetivo de mantener coherencia en los mismos y no presentar con ello sesgos y divergencias en resultados, pues se han constatado diferentes resultados estadísticos en función de las fuentes consultadas. Así, los datos proporcionados por el INE, divergen en multitud de ocasiones con los proporcionados por otros organismos como el Instituto Gallego de Estadística (IGE) o el Consello Galego de Relacións Laboráis.

Los datos relativos a niveles de ocupación, tasas de empleo y paro, han sido tomados como series trimestrales, con el objetivo de proporcionar información más detallada.

Para la realización de la segunda parte, referida a la situación del mercado laboral de baja cualificación en las empresas ubicadas en el Polígono Industrial de “El Ceao”, se ha elaborado un estudio obtenido a través de entrevistas personales.

Han sido identificadas 250 empresas ubicadas en el Polígono, de la cuales 160 pertenecen a la Asociación de Empresarios del Polígono Industrial de “El Ceao”. De ellas, 122 acceden a participar en el estudio, por lo que el tamaño de la muestra agrupa al 76,25% del total.

Se han concertado entrevistas personales con los responsables de cada una de las empresas de la Asociación participantes en el estudio. En la misma, se ha proporcionado una encuesta (Anexo I), con el doble objetivo de conocer las necesidades de mano de obra de estas organizaciones e investigar las necesidades de formación (cualificación y certificación) de la mano de obra para contribuir a un diseño más adecuado de la formación continua ocupacional.

De aquellas empresas en las que se detectan contrataciones de puestos de trabajo no cualificado, que se correspondió con 35 empresas, se elabora un documento denominado Ficha de análisis de puestos de trabajo no cualificado (Anexo II), en la que se especifican los datos del puesto de trabajo, tareas realizadas, competencias técnicas y otros datos de interés.

Finalmente, a partir de toda esta información y del diario de campo, se depuran las posibles incongruencias de datos, se procesa la información homogénea y posteriormente se extrae

el conjunto de conclusiones y posibles acciones a realizar en función de la información procesada.

Por último, se extraen las conclusiones de la segunda parte del estudio, para así determinar la situación actual y tendencia futura en cuanto a necesidades, cualificaciones y competencias requeridas a los trabajadores de baja cualificación de las empresas ubicadas en el Polígono Industrial de “El Ceao”.

PARTE PRIMERA

Situación del mercado laboral en España, Galicia y Lugo

El mercado laboral en España. Evolución 2001-2005

I. EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA. EVOLUCIÓN 2001-2005.

Como punto de partida al estudio, hemos creído conveniente analizar en primer lugar la situación del mercado laboral en España y su evolución en los últimos años para posteriormente, compararla con la situación laboral en Galicia y en la provincia de Lugo y, determinar en última instancia, si la tendencia provincial y autonómica evoluciona de forma similar a la nacional, así como las posibles causas en el caso de tendencias divergentes en materia de empleo.

I.I. Ocupados por sector económico y sexo

En primer lugar, tomando como base de estudio el período 2001-2005 y analizando la evolución del mercado laboral en España, se constata la positiva evolución del mercado de trabajo.

Tal y como se expone en la metodología, hemos establecido un criterio de distribución trimestral. Para el análisis comparativo, tomaremos siempre los mismos trimestres de los distintos años objeto de estudio para poder obtener así resultados comparables, puesto que la tasa de empleo/desempleo resulta variable en función de la época analizada. Así, por ejemplo,

en época estival se produce un incremento del empleo en sectores como la hostelería, que tiende a estabilizarse en períodos posteriores.

El empleo masculino, se incrementa desde los 10.274.400 empleados en el cuarto trimestre de 2001, hasta los 11.549.600 en el cuarto trimestre de 2005, lo que supone un aumento de más de un millón y trescientos mil varones empleados, con una tasa incremental del 12,71%.

cuadro nº 1

OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO Y SEXO. **ESPAÑA**. PERIODO 2001-2005

	total		agricultura		industria	
	varones	mujeres	varones	mujeres	varones	mujeres
2001TI	9.970,8	5.895,5	780,6	312,1	2.389,5	778,0
2001TII	10.129,9	5.946,4	785,8	267,9	2.414,0	768,0
2001TIII	10.254,0	6.040,2	762,3	238,7	2.414,2	777,3
2001TIV	10.247,4	6.100,8	773,6	259,9	2.393,4	772,5
2002TI	10.221,4	6.114,2	782,3	287,6	2.348,6	751,4
2002TII	10.355,1	6.242,0	746,7	254,1	2.390,4	792,9
2002TIII	10.451,6	6.311,5	711,8	226,0	2.442,8	810,5
2002TIV	10.431,9	6.393,5	713,2	259,9	2.416,5	809,8
2003TI	10.484,8	6.438,8	714,4	290,9	2.427,6	781,2
2003TII	10.633,5	6.607,6	721,6	263,1	2.432,3	771,7
2003TIII	10.745,0	6.714,5	723,9	238,1	2.436,1	789,5
2003TIV	10.748,3	6.811,4	738,8	273,3	2.408,7	756,0
2004TI	10.753,0	6.847,4	750,6	281,1	2.396,4	777,2
2004TII	10.882,4	6.983,4	722,5	256,9	2.414,6	785,8
2004TIII	11.024,3	7.104,8	726,4	237,8	2.428,0	795,0
2004TIV	11.077,6	7.210,6	714,8	265,6	2.442,8	804,0
2005TI	11.162,9	7.329,8	740,7	276,6	2.453,4	804,1
2005TII	11.317,8	7.577,1	718,9	267,7	2.451,7	811,0
2005TIII	11.524,9	7.666,2	736,9	255,2	2.497,0	814,0
2005TIV	11.549,6	7.764,7	728,4	278,4	2.465,7	822,8

Unidad: miles de personas
Fuente: INE

La tendencia en el empleo femenino ha sido igualmente positiva. Partiendo de 6.100.800 mujeres empleadas en el cuarto trimestre de 2001 y llegando a 7.764.700 empleos en el cuarto

trimestre de 2005, se experimenta un incremento relativo de 27,27%.

Por lo tanto, podemos constatar la positiva evolución del mercado laboral en España, con un crecimiento superior, en términos porcentuales, del empleo femenino sobre el masculino. Además, desde el primer trimestre de 2001 y durante los siguientes cuatro años, el empleo ha crecido de forma constante cada trimestre.

Si realizamos el análisis del mercado laboral por sectores de actividad, observamos como se produce un descenso paulatino del empleo en el sector de la agricultura durante todo el período de estudio. Este descenso de la empleabilidad se explica fundamentalmente por el descenso del peso del sector primario en la economía, en detrimento del sector servicios y construcción, más importantes en las economías desarrolladas. Así, en este período se han destruído casi 27.000 empleos en el sector agrícola, produciéndose una caída del 2,58% para el período 4T2001-4T2005.

Por el contrario, el sector industrial presenta una tendencia positiva en el empleo. El empleo industrial masculino se incrementa en 72.300 nuevos puestos de trabajo y el empleo femenino en 50.300, que representan respectivamente un 3,02% y un 6,51% más en 2005 con respecto al mismo período del 2001.

Sin embargo, hemos de tener en cuenta que los mayores incrementos de empleo se han producido en el sector de la construcción y en el sector servicios.

El sector de la construcción, con la creación de de 466.300 puestos de trabajo ocupado por hombres, supone, en el cuarto trimestre de 2005, un incremento de un 25,38% con respecto al mismo de 2001.

cuadro nº 2

OCUPADOS POR SECTOR ECONOMICO Y SEXO. **ESPAÑA**. PERIODO 2001-2005

	construcción		servicios	
	varones	mujeres	varones	mujeres
2001TI	1.718,5	85,1	5.082,1	4.720,4
2001TII	1.787,2	88,4	5.142,9	4.822,1
2001TIII	1.813,4	84,5	5.264,2	4.939,7
2001TIV	1.837,2	90,7	5.243,3	4.977,7
2002TI	1.855,8	95,9	5.234,7	4.979,3
2002TII	1.893,3	102,0	5.324,7	5.092,9
2002TIII	1.883,3	96,9	5.413,6	5.178,1
2002TIV	1.885,7	107,6	5.416,5	5.216,1
2003TI	1.933,2	109,7	5.409,6	5.257,1
2003TII	2.011,4	109,7	5.468,2	5.463,2
2003TIII	2.010,9	109,6	5.574,0	5.577,3
2003TIV	2.006,4	115,8	5.594,4	5.666,4
2004TI	2.044,5	116,5	5.561,4	5.672,6
2004TII	2.122,4	115,2	5.622,9	5.825,6
2004TIII	2.162,7	120,3	5.707,1	5.951,8
2004TIV	2.207,7	123,5	5.712,2	6.017,5
2005TI	2.141,1	129,4	5.827,8	6.119,6
2005TII	2.210,7	128,5	5.936,5	6.369,8
2005TIII	2.265,0	131,3	6.025,9	6.465,7
2005TIV	2.303,5	119,3	6.052,0	6.544,1

Unidad: miles de personas
Fuente: INE

En este sector, el incremento del empleo femenino ha supuesto la creación de 28.600

puestos, un 31,53% más. Resulta importante recordar que la construcción, se ha caracterizado tradicionalmente por ser un sector con un dominio absoluto del empleo masculino, por lo que los incrementos de emplebilidad femenina detallados anteriormente, hacen prever un lento pero continuo avance de la fuerza laboral femenina en este sector.

Sin embargo, se corresponde el sector servicios con el de mayor empleabilidad de España, en total coherencia con el desarrollo económico y social de nuestro país, que presuponen una actividad económica básicamente centrada en las actividades desarrolladas por el sector terciario.

Comprobamos como este sector emplea, según los datos del cuarto trimestre de 2005, 12.596.100 personas, que suponen 2.375.100 más que en 2001. El sector servicios, aglutina el 65,22% del total del empleo español.

Además, es importante tener en cuenta, que es el sector servicios aquel en el que el empleo masculino y femenino se encuentra más parejo, superando actualmente el número de mujeres empleadas, un 51,95% del total, al número de hombres, 48,05%.

I.II. Población en edad de trabajar

Entendemos por población en edad de trabajar, aquella comprendida en el estrato poblacional que abarca desde los 16 hasta los 65 años.

La población española en edad de trabajar, ha aumentado en más de dos millones desde el año 2001, si bien la población con edad comprendida entre los 15 y 24 años disminuye en torno a un 8%, mostrando el resto de población de entre 25 y 64 años un incremento superior al 10% en prácticamente todos los tramos de edad, obteniéndose así un crecimiento medio de personas en edad de trabajar del 8,08%.

cuadro nº3

POBLACIÓN CON EDAD ENTRE 15 y 64 AÑOS. **ESPAÑA**. PERIODO 2001-2005

	2001	2002	2003	2004	2005	% 2005/2001
15-19	2.581.186	2.502.700	2.444.387	2.396.346	2.371.423	-8,13%
20-24	3.288.805	3.249.598	3.202.594	3.093.882	3.031.633	-7,82%
25-29	3.493.759	3.626.324	3.739.772	3.787.336	3.842.364	9,98%
30-34	3.405.724	3.515.143	3.631.764	3.707.232	3.850.837	13,07%
35-39	3.291.772	3.415.251	3.543.043	3.603.286	3.682.374	11,87%
40-44	3.013.529	3.130.560	3.231.439	3.309.804	3.443.083	14,25%
45-49	2.593.676	2.690.755	2.801.243	2.903.980	3.046.559	17,46%
50-54	2.449.081	2.490.175	2.553.834	2.556.084	2.601.811	6,24%
55-59	2.172.174	2.271.441	2.368.915	2.436.629	2.491.301	14,69%
60-64	1.939.712	1.868.006	1.879.974	1.983.386	2.149.725	10,83%
Total	**28.229.418**	**28.759.953**	**29.396.965**	**29.777.965**	**30.511.110**	**8,08%**

Fuente INE; Población por edad
Unidad: Personas

Por tanto, podemos comprobar como ha evolucionado positivamente la tasa de empleo, tanto masculino como femenino en el período

objeto de análisis, así como el envejecimiento poblacional.

I.III. Tasa de empleo por sexo

Uno de los indicadores fundamentales utilizado para analizar la estructura del empleo, es la denominada como tasa de empleo. Entendemos como tasa de empleo el cociente resultante de dividir el número de ocupados total del país entre la población en edad legal de trabajar.

cuadro nº 4

TASA DE EMPLEO POR SEXO. PERIODO 2001-2005

	España		
	ambos sexos	varones	mujeres
2001TI	46,82	60,49	33,88
2001TII	47,27	61,22	34,06
2001TIII	47,75	61,74	34,48
2001TIV	47,74	61,47	34,71
2002TI	47,51	61,06	34,65
2002TII	48,06	61,56	35,23
2002TIII	48,32	61,84	35,48
2002TIV	48,29	61,42	35,79
2003TI	48,36	61,45	35,90
2003TII	49,06	62,05	36,70
2003TIII	49,48	62,43	37,15
2003TIV	49,56	62,17	37,54
2004TI	49,46	61,92	37,59
2004TII	50,00	62,37	38,19
2004TIII	50,52	62,89	38,70
2004TIV	50,75	62,90	39,13
2005TI	51,10	63,10	39,63
2005TII	52,00	63,70	40,81
2005TIII	52,59	64,56	41,13
2005TIV	52,70	64,37	41,50

Unidad: Porcentaje
Fuente: INE

Observamos como la tasa de empleo española se incrementa paulatinamente, aumentando en 4,96 puntos entre el cuarto trimestre de 2001 y el último de 2005.

En cuanto a la distribución por sexos, la tasa de empleo masculino se incrementa en 2,90 puntos, y la tasa femenina en 6,79 puntos. Sin embargo, se constata como dicha variable en los hombres ya supera el 64% y sin embargo, la femenina no alcanza el 42%.

Esta tasa demuestra como la mayor actividad laboral es realizada por personas de sexo masculino, tradicionalmente más integrado en el mercado laboral, si bien se constata la cada vez la mayor penetración femenina en el mercado laboral.

I.IV. Tasa de paro por sexo

Se entiende como tasa de paro el cociente resultante de dividir la totalidad de la población parada y la población activa. La población activa, está integrada por la población ocupada y la población parada. Siguiendo con esta estructura, entendemos también como población ocupada, a las personas con 16 o más años que trabajan al menos una hora a la semana a cambio de una retribución. Como población parada entendemos aquellos de 16 ó más años que están

disponibles para trabajar buscando activamente empleo (inscritos en una oficina pública o privada de empleo).

cuadro nº 5

TASA DE PARO POR SEXO. PERIODO 2001-2005

	España		
	ambos sexos	varones	mujeres
2001TI	10,94	7,92	15,62
2001TII	10,35	7,35	15,04
2001TIII	10,29	7,29	14,97
2001TIV	10,63	7,62	15,25
2002TI	11,57	8,29	16,54
2002TII	11,20	7,82	16,29
2002TIII	11,51	8,26	16,41
2002TIV	11,62	8,54	16,22
2003TI	11,96	8,65	16,87
2003TII	11,28	8,17	15,86
2003TIII	11,31	8,30	15,73
2003TIV	11,37	8,46	15,60
2004TI	11,50	8,58	15,73
2004TII	11,08	8,20	15,23
2004TIII	10,74	8,09	14,56
2004TIV	10,56	7,76	14,55
2005TI	10,19	7,77	13,64
2005TII	9,33	7,29	12,22
2005TIII	8,42	6,49	11,19
2005TIV	8,70	6,64	11,61

Unidad: porcentaje
Fuente: INE

Observamos como la tasa de paro sigue la misma tendencia de la tasa de empleo, disminuyendo desde el 10,63% en el cuarto trimestre del año 2001, al 8,70% en el cuarto trimestre del año 2005.

El desempleo masculino desciende hasta el 6,64%, casi un punto menos que en 2001.

Importante ha sido la disminución de desempleo femenino, que se reduce en 3,64 puntos, desde el 15,25% al 11,61%. Sin embargo, la tasa de desempleo femenino sigue mostrándose excesivamente elevada, siendo un 75% mayor a la masculina.

Aunque el descenso en el desempleo ha sido elevado para el período analizado 2001-2005, ha de notarse que, en el año 2002, la tasa de paro se incrementa con respecto al año precedente. En 2003, el desempleo masculino se mantiene estable en torno al 8%, para comenzar a descender en el último trimestre de 2004. La tasa de paro femenino se comporta de forma similar a la masculina, si bien la tendencia descendente se comienza a notar desde el primer trimestre de 2003.

La mayor caída del desempleo tanto masculino como femenino, se produce a lo largo del año 2005. Se debe tener en cuenta que parte de este descenso es provocado por un lado por la propia tendencia del mercado, y por otro al cambio en la metodología en la estimación de la tasa de paro, que el INE ha llevado a cabo en 2005 y que ha influido de manera positiva en el descenso de la misma.

I.V. Tasa de actividad por nivel de estudios

No podemos olvidar que el sentido de este estudio es el análisis del mercado laboral de baja cualificación. En este estrato, se incluyen a los trabajadores con un nivel básico de alfabetización, aunque este no es el único baremo, influyendo también otros aspectos como el contexto socio-laboral-económico de los individuos.

Se ha establecido como referencia el período 2001-2003, siendo este año 2003, el último año del que se dispone de datos a la fecha de elaboración de este estudio.

cuadro nº 6

TASA DE ACTIVIDAD POR NIVEL DE ESTUDIOS. **ESPAÑA**. PERIODO 2001-2003

	sin estudios	estudios primarios	estudios medios	estudios superiores
2001	17,19	40,74	65,03	81,26
2002	15,86	39,37	64,76	80,59
2003	16,49	37,19	65,97	81,50

Fuente: INE

Los últimos datos obtenidos procedentes del Instituto Nacional de Estadística, para el período 2001-2003, muestran como la tasa de actividad más elevada, en torno al 80%, se presenta para aquellos colectivos con estudios superiores. Esta tasa, se reduce al nivel del 65,97% para aquellos con estudios medios; al

37,19% para los que presentan estudios primarios, y un escaso 16,49% para los colectivos sin estudios, en el que podemos incluir a los colectivos de baja cualificación.

Podemos concluir afirmando como la tasa de actividad aumenta claramente en función del nivel de estudios de la persona en edad de trabajar.

Por tanto, a menor cualificación, existen más dificultades de inserción laboral.

I.VI. Conclusiones

- A lo largo del período estudiado, se constata una positiva evolución del mercado de trabajo.
- El empleo masculino se incrementa en 1.302.200 personas en el cuarto trimestre de 2005, con respecto al mismo trimestre de 2001, que en términos relativos representa un 12,71%. El empleo femenino se incrementa en 1.663.900 empleos, un 27,27%.
- Desciende la empleabilidad en el sector agrícola, aumentado en el sector industrial. Sin embargo, los mayores incrementos de empleo se producen en el sector de la construcción y en el sector servicios.
- El sector servicios aglutina el 65,22% del total del empleo español. En este sector, el índice de empleo masculino, supera al femenino, siendo el porcentaje de mujeres empleadas el 51,95% del total.
- La población en edad de trabajar, ha aumentado en más de dos millones desde el año 2001, con un incremento del 8,08%.
- La tasa de paro disminuye hasta el 8,70%. El descenso del desempleo femenino ha sido de 3,64 puntos pero sus niveles siguen siendo elevados y se sitúan en el 11,61%. El desempleo masculino alcanza el 6,64%.
- La tasa de actividad más elevada, se presenta para colectivos con estudios superiores, el 81,50%. Los colectivos sin estudios, representan un 16,49%.

El mercado laboral en Galicia. Evolución 2001-2005

II. EL MERCADO LABORAL EN GALICIA. EVOLUCIÓN 2001-2005.

La tendencia del mercado laboral en la Comunidad Autónoma de Galicia, discurre con unas pautas de comportamiento similares a las mostradas para el conjunto de España, con un incremento paulatino de la ocupación laboral durante todo el período.

II.I. Ocupados por sector económico y sexo

Durante el quinquenio 2001-2005, se produce un repunte negativo de pérdida de empleo entre en último trimestre de 2001 y el primero de 2002, pero con una posterior recuperación y crecimiento estable hasta el cuarto trimestre de 2005.

Galicia pasa de tener 1.033.200 ocupados en el cuarto trimestre de 2001, a 1.137.500 en el cuarto trimestre de 2005, que supone un incremento de un 10,09%.

Si bien el empleo masculino experimentó un aumento en este período en 31.600 ocupados, que supone un 5,10% más, importante ha sido el incremento de empleo femenino, ocupándose 72.700 personas más en 2005 que en el año 2001, que implica un crecimiento del 17,56%.

Siguiendo la tendencia general, el empleo agrícola sufre un fuerte descenso, con una caída global de 33.800 empleos, representando un 23,47% menos, siendo la caída del empleo masculino de un 21,36% y de la ocupación femenina de un 25,99%.

cuadro nº 7

OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO Y SEXO. **GALICIA**. PERIODO 2001-2005

	total		agricultura		industria	
	varones	mujeres	varones	mujeres	varones	mujeres
2001TI	613,0	408,3	89,1	80,0	140,0	51,8
2001TII	617,5	407,5	84,7	75,3	144,1	51,5
2001TIII	623,2	421,2	84,2	67,7	145,5	59,9
2001TIV	619,2	414,0	78,2	65,8	142,1	62,2
2002TI	609,5	406,8	75,7	61,9	142,9	61,5
2002TII	618,2	409,6	75,5	60,7	142,9	64,2
2002TIII	632,2	413,8	75,0	59,7	150,4	64,3
2002TIV	632,3	418,7	73,6	63,7	149,7	62,0
2003TI	635,9	421,8	73,0	65,4	149,9	57,2
2003TII	636,4	434,0	70,4	63,9	154,6	56,1
2003TIII	642,3	437,5	73,4	64,8	148,9	57,4
2003TIV	635,9	433,9	69,6	62,0	146,5	54,3
2004TI	630,3	435,1	66,2	58,8	146,5	55,1
2004TII	638,7	434,9	65,1	59,0	148,7	56,5
2004TIII	642,6	447,3	65,7	56,6	149,4	57,3
2004TIV	646,2	459,5	68,6	58,5	149,7	63,4
2005TI	650,8	461,5	69,9	59,2	151,4	66,8
2005TII	648,9	464,4	70,0	53,3	152,1	64,5
2005TIII	673,1	484,0	69,7	51,4	159,8	64,0
2005TIV	650,8	486,7	61,5	48,7	146,1	64,8

Unidad: miles de personas
Fuente: INE

Por tanto, y al igual que ocurre en el resto de la geografía española, se observa un importante descenso del peso económico de este sector a favor de sectores típicos de economías desarrolladas, en especial el sector servicios y la construcción, si bien resulta más acuciante en el caso gallego, provocado a su vez porque el sector agrícola ha tenido tradicionalmente un

mayor peso sobre el conjunto de la economía gallega que ayuda a que se agrave más la perdida de empleo.

En cuanto al empleo industrial los datos muestran cierta estabilidad. Se han creado 6.600 nuevos empleos, correspondiéndose 4.000 con empleos masculinos y 2.600 con empleos femeninos. Se observa un ligero repunte positivo en el empleo masculino, incrementándose en un 2,81% en el cuarto trimestre de 2005, con respecto al primer trimestre de 2001. La creación de empleo femenino, resulta similar, llegando al 4,18%.

cuadro nº 8

OCUPADOS POR SECTOR ECONOMICO Y SEXO. **GALICIA**. PERIODO 2001-2005

	construcción		servicios	
	varones	mujeres	varones	mujeres
2001TI	111,2	5,3	272,7	271,2
2001TII	116,9	5,5	271,8	275,2
2001TIII	119,5	5,6	273,9	288,0
2001TIV	126,2	6,7	272,7	279,3
2002TI	122,9	6,3	268,0	277,1
2002TII	124,4	5,3	275,5	279,5
2002TIII	121,7	4,9	285,0	284,9
2002TIV	121,9	4,9	287,1	288,0
2003TI	124,4	5,2	288,6	294,0
2003TII	116,0	4,1	295,4	310,0
2003TIII	121,3	3,7	298,7	311,6
2003TIV	123,2	4,0	296,6	313,6
2004TI	119,5	5,6	298,1	315,6
2004TII	124,9	5,9	300,0	313,5
2004TIII	126,7	8,2	300,8	325,2
2004TIV	124,0	8,7	303,9	328,9
2005TI	108,5	7,3	321,0	328,2
2005TII	114,3	6,8	312,6	339,9
2005TIII	125,5	7,3	318,0	361,2
2005TIV	125,1	5,3	318,0	367,8

Unidad: miles de personas
Fuente: INE

La ocupación masculina en el sector de la construcción, tiende a la estabilidad en su distribución trimestral y apenas ofrece variaciones en el último trimestre de 2005 con respecto al mismo de 2001, incluso el nivel de ocupación en este trimestre desciende en un 0,87%. Los datos de esta estadística son sumamente divergentes con la tendencia nacional, en la que el empleo para el mismo período y sector se incrementaba en más de un 25%.

La tendencia en el empleo femenino del sector constructivo, resulta similar a la que se mostraba anteriormente para el empleo masculino. Si en el cuarto trimestre de 2001, en Galicia había 6.700 mujeres empleadas en el sector, en el cuarto trimestre de 2005, el número de mujeres empleadas es de 5.300, un 20,81% menos.

Debemos tener en cuenta, la existencia de una elevada fluctuación laboral en el sector de la construcción, independientemente del sexo. Así, observamos fluctuaciones de más de 16.000 empleos masculinos en el año 2005 entre el primer y último trimestre. Al igual ocurre con el empleo femenino, que varía de los 7.300 empleos del primer trimestre de 2005, y los 5.300 del último trimestre del mismo año.

El sector servicios se comporta como el más dinámico. Es el que más empleo genera, 133.800

ocupados, representando un 60,29% del total de trabajadores de la comunidad.

El empleo femenino genera más puestos de trabajo que el masculino, 88.500 mujeres, frente a 45.300 hombres, entre el último trimestre de 2001 y el mismo de 2005. Por tanto, mientras que el empleo masculino se incrementa en un 16,61%, el empleo femenino experimenta un crecimiento del 31,69%.

II.II. Población en edad de trabajar

Tal y como se mostraba en el punto anterior y en los cuadros nº1, nº2 y nº3, y para el conjunto de España, se experimentaba un incremento de la empleabilidad a la par que la población en edad de trabajar, que aumenta en más de dos millones de habitantes, lo que supone un 8,08% con respecto a 2001.

Galicia tal y como se puede comprobar en el cuadro nº8, de población por edades para el período 2001-2005, apenas gana 19.000 personas en edad laboral, un escaso 1,03% de incremento.

Por tanto, podemos comprobar como en nuestra comunidad se crea empleo mucho más lentamente que el conjunto nacional. Si en el conjunto de España se crea empleo a la par que aumenta la población en edad de trabajar, en

Galicia se crea empleo, pero la población en esta edad se mantiene prácticamente estable, por lo que la capacidad de creación de empleo en Galicia resulta inferior a la nacional.

cuadro nº 9

POBLACIÓN CON EDADES ENTRE 15 y 64 AÑOS. **GALICIA.** PERIODO 2001-2005

	2001	2002	2003	2004	2005	% 2005/2001
15-19	168.346	158.285	150.746	143.212	137.673	-18,22%
20-24	216.865	209.745	201.985	191.046	182.224	-15,97%
25-29	214.911	219.148	222.386	224.058	223.686	4,08%
30-34	205.122	207.402	210.674	211.425	215.001	4,82%
35-39	196.182	198.598	202.986	206.199	209.197	6,63%
40-44	192.627	195.578	197.913	198.663	200.801	4,24%
45-49	173.547	178.388	181.932	185.561	190.239	9,62%
50-54	173.123	170.939	174.249	172.815	173.067	-0,03%
55-59	160.307	166.649	170.093	172.945	175.121	9,24%
60-64	142.372	135.913	136.328	144.836	155.367	9,13%
Total	**1.843.402**	**1.840.645**	**1.849.292**	**1.850.760**	**1.862.376**	**1,03%**

Fuente INE; Población por edad
Unidad: Personas

Destaca la fuerte caída de la población de entre 15 y 24 años, reduciéndose un 18,22% en el tramo de 15 a 19, y un 15,97% de 20 a 24 años.

Contrariamente, se incrementa la población de entre 55 y 64 años en más de un 9,13%.

II.III. Tasa de empleo por sexo

Otro de los indicadores importantes a la hora de analizar la evolución del mercado laboral, que complementa los resultados obtenidos de la tasa de ocupación, es el indicador de la

tasa de empleo, pues nos muestra el porcentaje total de ocupados sobre el total poblacional.

Si en el cuarto trimestre de 2001, la tasa de empleo en España se elevaba, para ambos sexos, a 47,74% (ver cuadro nº4), en Galicia era del 44,28%, que supone 3,46 puntos por debajo de la media estatal. En el cuarto trimestre de 2005, la tasa de ocupación en España ascendía al 52,70%, y en Galicia al 48,01%, esto es, 4,69 puntos menos.

cuadro nº 10

TASA DE EMPLEO POR SEXO. PERIODO 2001-2005

	Galicia		
	ambos sexos	varones	mujeres
2001TI	43,84	55,24	33,47
2001TII	43,97	55,62	33,38
2001TIII	44,78	56,11	34,48
2001TIV	44,28	55,73	33,86
2002TI	43,55	54,86	33,27
2002TII	43,99	55,56	33,47
2002TIII	44,71	56,74	33,78
2002TIV	44,87	56,66	34,14
2003TI	45,11	56,92	34,36
2003TII	45,61	56,89	35,33
2003TIII	45,96	57,36	35,59
2003TIV	45,49	56,72	35,26
2004TI	45,26	56,16	35,33
2004TII	45,56	56,85	35,28
2004TIII	46,21	57,14	36,25
2004TIV	46,84	57,4	37,21
2005TI	47,07	57,75	37,34
2005TII	47,08	57,53	37,55
2005TIII	48,89	59,62	39,1
2005TIV	48,01	57,58	39,29

Unidad: Porcentaje
Fuente: INE

Por tanto, podemos determinar que, si bien se ha generado empleo en el período, este ha sido

más intensivo para el conjunto de España que en Galicia, y de ahí la divergencia. Esto es, España crea más trabajo que Galicia.

Los datos de la tasa en Galicia demuestran que tanto la tasa de empleo masculina como femenina se incrementan, resultando el aumento del empleo masculino en 2005, 1,85 puntos superior a 2001 (2,90 para España, ver cuadro nº4), el incremento del empleo femenino de 5,43 puntos (6,79 para España, ver cuadro nº4).

Estos datos muestran que, aunque la tasa de empleo en Galicia mejora en el último trimestre de 2005 con respecto al de 2001, es cada vez más divergente con respecto a España, es decir, España crece en términos de empleo más y mejor que Galicia.

Por otro lado, la tasa de empleo femenino, mejora más que la tasa de empleo masculino en términos porcentuales. Es decir, la empleabilidad femenina es cada vez mayor, pero aún así, no llega ni a niveles de empleo del 40%.

II.IV. Tasa de paro por sexo

La tasa de paro por sexo, según el cuadro nº11, sitúa el desempleo en Galicia en el cuarto trimestre de 2005 en el 9,13%, esto es, 0,43 puntos por encima de la tasa española, lo que

supone un pequeño incremento con la distancia a la media de España desde el último trimestre de 2001, teniendo en cuenta que en este período, la tasa de desempleo en Galicia era del 10,57, esto es, un 0,06% más que el conjunto de la nación.

cuadro nº 11

TASAS DE PARO POR SEXO. PERIODO 2001-2005

	Galicia		
	ambos sexos	varones	mujeres
2001TI	12,03	8,58	16,74
2001TII	11,37	7,65	16,48
2001TIII	10,10	7,26	13,98
2001TIV	10,57	7,62	14,65
2002TI	13,37	10,05	17,91
2002TII	11,97	7,73	17,69
2002TIII	11,33	7,17	17,02
2002TIV	11,99	8,06	17,33
2003TI	12,90	8,62	18,64
2003TII	11,93	7,98	17,14
2003TIII	12,53	8,25	18,13
2003TIV	13,50	8,79	19,58
2004TI	14,70	9,82	20,90
2004TII	14,19	9,14	20,67
2004TIII	12,96	8,70	18,42
2004TIV	12,57	9,06	17,08
2005TI	10,90	8,04	14,64
2005TII	11,11	7,91	15,23
2005TIII	8,65	6,26	11,79
2005TIV	9,13	6,49	12,43

Unidad: porcentaje
Fuente: INE

Tradicionalmente el desempleo femenino ha sido muy superior al masculino. Así, y para Galicia, en el cuarto trimestre de 2001, el desempleo femenino se situaba en tasas del 14,65%, experimentándose un importante recorte ya para el cuarto trimestre de 2005, habiendo

descendido en ese momento al 12,43%, lo que supone 2,22 puntos menos.

El desempleo masculino también ha descendido. Partiendo de una tasa inicial de desempleo del 7,62%, se reduce al 6,49% en el cuarto trimestre de 2005.

Resaltar que con estos datos, y tal y como exponíamos para el análisis de la situación en España, debemos ser muy cautelosos puesto que, tras el cambio de criterio del INE en el año 2005 en el cómputo de la tasa de paro, se produce un importante salto de los resultados obtenidos por dicha tasa con respecto a los años anteriores, no siendo perfectamente homogéneos los datos de desempleo presentados para el período 2001-2004, con el año 2005.

II.V. Tasa de actividad por nivel de estudios

La tasa de actividad por nivel de estudios de la población pone de manifiesto niveles similares de tasa de actividad en Galicia y España para aquellos colectivos con estudios superiores. Si en el año 2003, la tasa de actividad de titulados universitarios era en Galicia del 80,39%, en España se situaba en el 81,50%. Registros similares se han obtenido en los años 2001 y 2002 con niveles en torno al 80%,

pero siempre un punto aproximadamente por debajo la tasa gallega de la española.

De igual modo que con el nivel de estudios superiores ocurre con la tasa de actividad de aquellos que poseen estudios medios, que con un nivel del 65,61% en 2003, se sitúa en torno a la media española del 65,97%.

cuadro nº 12

TASA DE ACTIVIDAD POR NIVEL DE ESTUDIOS. **GALICIA**. PERÍODO 2001-2003

	sin estudios	estudios primarios	estudios medios	estudios superiores
2001	34,61	47,02	62,50	79,59
2002	31,01	42,52	63,33	79,61
2003	50,13	32,09	65,61	80,39

Fuente: INE

El único estrato en el que disminuye la tasa de actividad es aquel que representa a los que poseen estudios primarios. Si en el año 2001 esta tasa se elevaba a 47,02%, disminuye al nivel de 32,09% en el año 2003. En este caso, Galicia presenta una clara divergencia con la tendencia nacional, más estable, puesto que la tasa de actividad de aquellos con estudios primarios se reduce en 3,55 puntos de 2001 con respecto a 2003, siendo su tasa en este año del 37,19%.

La tasa de actividad para los que no tiene estudios aumenta considerablemente en el período, alcanzando el 50,13% en 2003, frente al 34,61% del año 2002, y del 31,01% en 2001. Este incremento tan importante de actividad para

aquellos que no poseen estudios puede explicarse, en parte, por un aumento también importante de actividad en sectores intensivos en mano de obra, como es la construcción y ciertos servicios, que requieren baja cualificación. Sin embargo, debemos destacar aquí un importante nivel de divergencia con la tendencia para el conjunto español, cuyo nivel de actividad en este estrato se mantiene prácticamente constante, y en niveles entre el 16% y 17%, lo que implica 33 puntos menos que en Galicia en el año 2003.

En todos los casos, excepto para la tasa de actividad de los que poseen estudios primarios, vemos como la misma evoluciona positivamente a lo largo del período 2001-2003.

II.VI. Conclusiones

- Se constata, al igual que ocurre en el caso español, un incremento paulatino de la ocupación laboral durante todo el período.
- El empleo masculino se incrementa, en el cuarto trimestre de 2005, en 31.600 personas, un 5,10% más con respecto al mismo período de 2001. El empleo femenino se incrementa en 72.700 personas, un 17,56% más.
- El empleo agrícola sufre un fuerte descenso, un 23,47%. El empleo industrial se mantiene prácticamente estable, al igual que el sector de la construcción.
- El sector servicios se comporta como el más dinámico. Genera 133.800 empleos nuevos en el período 4T2001-4T2005. En este sector, el empleo femenino genera más puestos de trabajo que el masculino. El 53,63% de los empleados en este sector son mujeres.
- La población en edad de trabajar, se mantiene estable, apenas se incrementa un 1%.
- La tasa de paro desciende hasta el 9,13%. El descenso del desempleo femenino ha sido, para el cuarto trimestre de 2005, de 2,22 puntos, hasta el 12,43%. La tasa de desempleo masculino se eleva al 6,49%, un 1,13% menos que en el cuarto trimestre de 2001.
- En cuanto al nivel de estudios, la tasa de actividad más elevada, del 80,39%, se presenta para el colectivo de estudios superiores. El colectivo sin estudios representa un 50,13%.

El mercado laboral en la provincia de Lugo. Evolución 2001-2005.

III. EL MERCADO LABORAL EN LA PROVINCIA DE LUGO. EVOLUCIÓN 2001-2005. Avance 2006.

Como hemos visto en el análisis anterior, puntos I y II, la tendencia del mercado laboral en España y en Galicia, siguen pautas similares, aunque se constatan con ciertas divergencias.

El número total de ocupados, tanto a nivel estatal como regional, aumenta considerablemente para el período 2001-2005 estudiado. En el cuarto trimestre de 2005, había en España un total de 19.314.300 ocupados, que suponen un 18,14% más que en el cuarto trimestre de 2001. Para el mismo período, en Galicia el incremento ha supuesto un 10,09%, alcanzando 1.137.500 empleados. Por tanto, podemos observar como aún existiendo una tendencia positiva y generadora de empleo en ambos casos, la economía española se muestra mucho más dinámica.

III.I. Ocupados por sector económico

En el análisis del indicador de ocupación debemos matizar que, si bien para el estudio de ocupación de España y Galicia se han utilizado los datos obtenidos de la base del INE relativos a la ocupación por sector económico y sexo, en el caso de la provincia de Lugo, no es posible la desagregación por sexos al no proporcionar el INE esos datos a nivel provincial, por lo cual hemos

tenido que limitar el análisis de ocupación exclusivamente al sector económico.

Al proceder a un análisis más localista, y teniendo en cuenta exclusivamente la provincia de Lugo, los datos ofrecen conclusiones divergentes con el resto de economías de nuestro entorno, puesto que el comportamiento del mercado laboral muestra una tendencia desde el punto de vista global estancada. Si en el cuarto trimestre del año 2001 había en la provincia de Lugo 139.600 ocupados, estos se situaban en 139.900 en el cuarto trimestre de 2005. Estos datos suponen que el número de ocupados en la provincia de Lugo se incrementa en un escaso 0,21%.

La provincia de Lugo presentaba en el cuarto trimestre de 2001 el mayor número de empleos en el sector servicios, con 63.600 personas ocupadas que suponían un 45,46% del total de empleados en el trimestre. La tendencia general de creación de empleo en el sector servicios, también se ha seguido en Lugo y así, para el cuarto trimestre de 2005, ya eran 80.600 los empleados en este sector servicios, por lo que su tasa sobre el total era del 57,61%, que implicaba un incremento del 12,05 puntos con respecto al mismo período de 2001.

Siguiendo la tendencia general, el sector de la construcción crea 1.600 empleos más elevándose a los 16.200 ocupados.

El sector servicios se comporta igualmente de forma positiva, creando 2.700 empleos, que suponen un 16,88% más.

cuadro nº 13

OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO. **LUGO**. PERIODO 2001-2005

	agricultura	industria	construcción	servicios	total
2001TI	55,2	18,2	10,4	63,6	147,5
2001TII	50,0	17,1	10,4	66,2	143,6
2001TIII	48,9	18,7	11,5	65,8	144,9
2001TIV	45,4	16,0	14,6	63,6	139,6
2002TI	42,6	15,7	14,2	65,5	138,1
2002TII	40,5	17,6	14,9	66,4	139,5
2002TIII	39,0	18,4	14,2	62,8	134,3
2002TIV	41,5	17,4	13,6	66,2	138,7
2003TI	39,2	18,6	14,2	67,3	139,3
2003TII	40,0	19,5	11,1	70,7	141,3
2003TIII	45,0	18,0	11,0	66,9	140,9
2003TIV	40,6	18,9	11,4	70,0	140,9
2004TI	41,8	16,0	12,0	72,7	142,4
2004TII	42,5	17,8	13,9	69,1	143,3
2004TIII	40,4	18,4	14,0	69,9	142,7
2004TIV	41,7	19,9	12,8	73,2	147,7
2005TI	33,6	22,8	12,1	76,8	145,3
2005TII	36,5	20,6	12,9	76,2	146,2
2005TIII	29,8	20,1	17,2	79,6	146,7
2005TIV	24,4	18,7	16,2	80,6	139,9

Unidad: miles de personas
Fuente: INE

Lugo se ha caracterizado tradicionalmente por ser una provincia en la que el sector primario ha ejercido un peso específico muy importante sobre el conjunto económico global. En los últimos años, a medida que la economía de nuestro entorno avanza hacia el desarrollo de sectores como servicios y la construcción, el sector agrícola va perdiendo peso. Ante las dificultades del sector y la atomización del

mismo, se ha venido produciendo una destrucción de empleo importante. Así, si en el cuarto trimestre de 2001 había en Lugo 45.400 ocupados en el sector agrícola, cuatro años después son 24.400 los empleados, lo supone una reducción de un 46,26%.

Por tanto, esta divergencia en los niveles de empleo con respecto a nuestras economías más cercanas se explica, en gran medida, por la elevada pérdida de empleo agrícola, puesto que el resto de sectores, industria, construcción y servicios, sigue la tendencia general.

III.II. Población en edad de trabajar

El cuadro nº 14 nos permite comprobar como la población en edad de trabajar, aquella comprendida entre los 16 y 64 años, ha disminuido en la provincia de Lugo en más de 2.600 personas en los últimos cinco años. Esto ha supuesto un descenso relativo del 1,18% de población en edad de trabajar.

Recordamos que en España en este mismo período, se ha producido un incremento de población del 8,08%, y en Galicia del 1,03%.

Esta estructura de la pirámide poblacional está derivando en una población mayor en edad de trabajar. Así, el estrato comprendido entre 15-19

años, ofrece un descenso del 16,73% para el período 2001-2005, y el estrato de 20-24 años, un decremento del 11,39%. Por el contrario, el único incremento de población significativo, del 10,64%, se muestra para el estrato comprendido entre los 45 y 49 años.

cuadro nº 14

POBLACIÓN CON EDADES ENTRE 15 y 64 AÑOS. **LUGO**. PERÍODO 2001-2005

	2001	2002	2003	2004	2005	% 2005/2001
15-19	20.084	19.055	18.326	17.412	16.724	-16,73%
20-24	24.203	23.768	23.077	22.200	21.447	-11,39%
25-29	23.786	24.035	24.107	24.326	24.438	2,74%
30-34	24.405	24.128	23.936	23.619	23.536	-3,56%
35-39	25.177	25.049	25.063	24.943	24.838	-1,35%
40-44	24.949	25.402	25.738	25.612	25.727	3,12%
45-49	22.149	22.917	23.386	23.896	24.506	10,64%
50-54	21.031	20.844	21.206	21.410	21.763	3,48%
55-59	20.929	21.112	21.052	21.067	21.195	1,27%
60-64	20.950	19.558	19.303	19.970	20.811	-0,66%
Total	**227.663**	**225.868**	**225.194**	**224.455**	**224.985**	**-1,18%**

Fuente INE; población por edad
Unidad: Personas

III.III. Tasa de empleo por sexo

El porcentaje de trabajadores sobre el total de personas en edad de trabajar, partía en Lugo en el último trimestre de 2001, de niveles similares a los obtenidos en Galicia, un 44,30% para la provincia frente a un 44,28% para el conjunto autonómico. En esta misma época, España presentaba un 47,74%.

Sin embargo, la evolución a lo largo del período ha sido diferente. Si en Galicia la tasa

de empleo para ambos sexos se elevaba hasta el 48,01% en el cuarto trimestre de 2005, para la provincia de Lugo permanecía prácticamente inamovible, en el 44,90%, solamente seis décimas más que al inicio del quinquenio.

cuadro nº 15

TASA DE EMPLEO POR SEXO. PERIODO 2001-2005

	Lugo		
	ambos sexos	varones	mujeres
2001TI	46,70	54,60	39,00
2001TII	45,50	53,90	37,50
2001TIII	46,00	55,30	37,10
2001TIV	44,30	53,50	35,90
2002TI	43,90	53,00	35,40
2002TII	44,40	53,70	35,80
2002TIII	42,70	52,70	33,50
2002TIV	44,10	53,80	35,20
2003TI	44,40	53,00	36,40
2003TII	45,00	53,00	37,50
2003TIII	45,00	53,20	37,50
2003TIV	45,00	53,70	37,10
2004TI	45,50	55,10	37,00
2004TII	45,80	55,90	36,70
2004TIII	45,70	56,90	35,70
2004TIV	47,30	59,40	36,60
2005TI	46,60	57,70	36,20
2005TII	46,90	57,20	37,60
2005TIII	47,10	60,00	35,10
2005TIV	44,90	54,80	35,80

Unidad: Porcentaje
Fuente: IGE

El empleo masculino se incrementa 1,3 puntos hasta alcanzar el 54,80%. Tendencia diferente ocurre en el caso femenino, que se mantiene prácticamente igual, desde el cuarto trimestre de 2001, incluso incrementándose en sucesivos trimestres, para terminar disminuyendo

una décima al final del período, con respecto al mismo trimestre de 2001.

III.IV. Tasa de paro por sexo

Atendiendo al análisis de los niveles de paro provinciales, los datos ofrecen resultados más positivos para Lugo que para su entorno. Si para el último período de 2001, las tasas de paro española y gallega eran del 10,63% y del 10,57% respectivamente, los datos para Lugo ofrecían un nivel de 8,20%. Al final del año 2005, los resultados siguen proporcionando mejores datos para Lugo, con un 7,30% de desempleo frente al 9,13% de Galicia y al 8,70% del conjunto de España. Sin embargo, resulta importante destacar, que en este período de cuatro años, el desempleo total en la provincia de Lugo se redujo en 0,90 puntos, mientras que en Galicia esta reducción fue de 1,44 puntos, y en España de 1,93 puntos. Por tanto, el desempleo en Lugo se reduce más lentamente que en su entorno.

En el empleo distribuido por sexo, el desempleo femenino, siguiendo la tendencia general, resulta con tasas mucho más elevadas que el masculino. De hecho, la tasa de desempleo femenino nuestra valores superiores al 10% en prácticamente todo el período, partiendo de un 10,10% inicial en el cuarto trimestre de 2001 y

estableciéndose prácticamente en el mismo nivel al final del año 2005.

cuadro nº 16

TASAS DE PARO POR SEXO. PERIODO 2001-2005

	Lugo		
	Total	Homes	Mulleres
2001TI	8,30	5,80	11,60
2001TII	10,80	8,50	13,70
2001TIII	8,00	6,00	10,60
2001TIV	8,20	6,70	10,10
2002TI	9,50	7,50	12,10
2002TII	10,20	7,30	13,80
2002TIII	8,40	4,60	13,40
2002TIV	8,20	5,70	11,60
2003TI	10,60	7,40	14,70
2003TII	7,90	5,90	10,40
2003TIII	5,50	3,80	7,60
2003TIV	8,40	6,30	11,10
2004TI	9,70	5,00	15,20
2004TII	9,30	4,00	15,60
2004TIII	8,70	4,80	13,60
2004TIV	6,60	3,60	10,70
2005TI	6,80	4,80	9,70
2005TII	6,20	3,40	9,70
2005TIII	6,40	5,00	8,50
2005TIV	7,30	5,30	10,00

Unidad: porcentaje

Fuente: INE

Es en el grupo masculino en el que se observa más claramente una tendencia a la reducción del desempleo. Partiendo de unas tasas de desempleo del 6,70%, consigue reducirse hasta el 5,30% en el último trimestre. Destaca además, que en varios trimestres del período, la tasa de paro se reduce por debajo del 5%.

III.V. Tasa de actividad por nivel de estudios

El mercado laboral de baja cualificación, engloba en mayor medida al conjunto de la población que no posee ningún tipo de estudios reglados. En este sentido, la provincia de Lugo, alcanzaba en el año 2001, una tasa de actividad para aquellos que no poseían estudios del 20,92%, que supone el nivel más alto de Galicia (A Coruña 11,90%, Ourense 8,58%, y Pontevedra 11,21%), y por encima de la media española del 17,90%. Sin embargo, ya en el año 2003, esta tasa se ve reducida en más de 8 puntos, hasta el 12,50%, por debajo de la media española del 16,49%, pero con la tasa más alta de toda Galicia (A Coruña 11,05%, Ourense 8,13% y Pontevedra 4,52%).

cuadro nº 17

TASA DE ACTIVIDAD POR NIVEL DE ESTUDIOS. **LUGO**. PERÍODO 2001-2003

	sin estudios	estudios primarios	estudios medios	estudios superiores
2001	20,92	61,40	67,90	83,37
2002	18,34	53,39	68,08	82,78
2003	12,50	28,85	69,76	81,16

Fuente: INE

La tasa para aquellos con estudios medios y superiores, alcanza niveles similares con respecto a Galicia y España, que se sitúa para el primer caso en niveles próximos al 70% y en el caso de estudios superiores en niveles por encima del 80%.

Se produce un descenso importante en la tasa de actividad de aquellos con estudios primarios.

III.VI. Contratos de trabajo

Hemos considerado conveniente incluir en este estudio, un análisis estático de la situación del empleo en el municipio de Lugo. El mismo, ha sido elaborado con los últimos datos existentes en la fase de elaboración del presente estudio, proporcionados por el INEM y correspondiente al mes de marzo de 2006.

cuadro nº 18

CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN SEXO Y TIPO. **LUGO**. MARZO DE 2006

		hombres			mujeres		
	total	inic. Indef.	inic. Temporal	conv. Indef.	inic. Indef.	inic. Temporal	conv. Indef.
Municipio de Lugo	2.287	67	1.025	105	64	961	65
Provincia de Lugo	6.756	350	2.854	231	133	3.052	136
% municipio s/provincia	33,85%	19,14%	35,91%	45,45%	48,12%	31,49%	47,79%

Fuente: INEM

En marzo se ha realizado en la provincia de Lugo, un total de 6.756 contratos de trabajo, que supone un 37% más con respecto al mismo período del año 2005. De todos los contratos provinciales, un 33,85% se corresponden con contratos realizados en el municipio de Lugo, esto se corresponde con 2.287 empleos. Por tanto, podemos considerar a este municipio como el más dinámico de la provincia. Por otro lado resulta

bastante lógico, puesto que aglutina el mayor número de población, y actividad empresarial.

En cuanto al número de contrataciones en el municipio según sexo, los resultados son parejos, pues muestran un total de 1.197 contratos a hombres y 1.090 contratos a mujeres.

Si tenemos en cuenta la calidad de los contratos, podemos constatar como la gran mayoría, un 86,84% del total municipal, se corresponden con contratos de carácter temporal. Solamente 131 contratos, que representan un 5,73% se corresponden con contratos indefinidos inicialmente, y 170, un 7,43%, se corresponden con conversiones en indefinidos.

El sector servicios, es en el que más contratos se realizan, 1.779 en el municipio de Lugo, que se corresponde con un 77,79% sobre el total y 5.059 contratos en la provincia, un 74,88% sobre el total.

El sector de la construcción y la industria, sigue al sector servicios en número de contrataciones, pero ya a una distancia muy alejada y representando solamente 294 y 194 contratos en el municipio para construcción y la industria, respectivamente.

cuadro nº 19

CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. **LUGO**
MARZO DE 2006

		sectores			
	total	agricultura	industria	construcción	servicios
Municipio de Lugo	2.287	20	194	294	1.779
% sector s/total	100%	0,87%	8,48%	12,86%	77,79%
Provincia de Lugo	6.756	321	502	874	5.059
% sector s/total	100%	4,75%	7,43%	12,94%	74,88%
% municipio s/provincia	33,85%	6,23%	38,65%	33,64%	35,17%

Fuente: INEM

El sector agrícola, por el contrario, apenas crea puestos de trabajo. En este sector, se han registrado 20 contratos en el mes de marzo en el municipio de Lugo, que representan un 0,87% del total, y 321 contratos en la provincia, un 4,75% sobre el total.

III.VII. Paro registrado

El 33,37% del paro total registrado en la provincia de Lugo en el mes de marzo de 2006, se ubica en el municipio de Lugo. El grupo con mayor número de desempleados se corresponde con el de mujeres con edades comprendidas entre 25 y 44 años, con un total de 2.229 desempleadas en el municipio y 6.263 en la provincia, que se corresponden con un 36,78% y con un 34,48% sobre el total.

cuadro nº 20

PARO SEGÚN SEXO Y EDAD. **LUGO**. MARZO DE 2006

		hombres			mujeres		
	total	< 25	25 - 44	> = 45	< 25	25 - 44	> = 45
Municipio de Lugo	6.061	380	1.087	762	468	2.229	1.135
Provincia de Lugo	18.162	1.034	3.044	3.371	1.312	6.263	3.138
% municipio s/provincia	33,37%	36,75%	35,71%	22,60%	35,67%	35,59%	36,17%

Fuente: INEM

El siguiente tramo que agrupa a más desempleados también se corresponde con el de mujeres, pero en este caso, aquellas de más de 45 años, que engloba un 18,73% del total municipal y un 17,28% del total provincial.

El grupo que presenta menos desempleo es el que se corresponde con el de hombre menor de 25 años, seguido también por el de mujeres de igual edad.

El nivel de paro por sector de activad nos indica que, si bien el sector servicios se comporta como el más dinámico y con ello el que más empleo genera, es también el sector que aglutina más parados, 3.915 en el municipio de Lugo, que suponen un 64,59% del total municipal, y 10.720 en la provincia, un 59,02% del total.

Las personas que buscan su primer empleo suponen, después del sector servicios, el grupo con más desempleados, representando un 19,22% del total del municipio y un 15,79% de los provinciales.

cuadro nº 21

PARO REGISTRADO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. **LUGO**. MARZO DE 2006

	total	agricultura	industria	construcción	servicios	sin empleo ant.
Municipio de Lugo	6.061	97	428	456	3.915	1.165
% sobre total	100%	1,60%	7,06%	7,52%	64,59%	19,22%
Provincia de Lugo	18.162	602	1.884	2.088	10.720	2.868
% sobre total	100%	3,31%	10,37%	11,50%	59,02%	15,79%
% municipio s/provincia	33,37%	16,11%	22,72%	21,84%	36,52%	40,62%

Fuente: INEM

Los niveles de desempleo del sector de la construcción e industrial, presentan resultados bastante parejos, en torno al 7% en el municipio y el 11,50% en la construcción y el 10,37% para el sector industrial provincial.

El sector con menor nivel de paro, se corresponde con el sector agrícola, con menos del 3,31% de la tasa de paro provincial y 602 desempleados y el 1,60% del municipal que se corresponden con 97 desempleados.

III.VIII. Indicadores de tendencias laborales

El Instituto Nacional de Empleo (INEM), elabora periódicamente a través de su observatorio económico, una lista de indicadores de tendencia de mercado laboral en función de la coyuntura económica y las tendencias de ofertas

de empleo y demandas laborales que se producen en el Servicio Público de Empleo.

Se ha identificado en Galicia y con última actualización el mes de mayo de 2005, los siguientes indicadores de tendencias:

Sectores con los mayores niveles de ofertas de trabajo no satisfechas:

- 7122 Albañiles y mamposteros.
- 7124 Carpinteros de armar y de blanco.
- 7123 Operarios de cemento armado, enfoscadores y afines.
- 9312 Peones obras públicas y mantenimiento de carreteras, presas y obras similares.
- 5122 Cocineros.
- 9131 Personal doméstico.
- 9152 Porteros, guardianes y afines.
- 9211 Mozos de labranza y peones agropecuarios.
- 5161 Bomberos.
- 6141 Taladores y otros trabajadores forestales.
- 9161 Recolectores de basura.
- 7231 Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor.
- 7136 Fontaneros e instaladores de tuberías.

- 7113 Tronzadores, librantes y grabadores piedra.
- 3415 Representantes comerciales y técnicos de ventas.
- 7142 Barnizadores y afines.
- 5123 Camareros y taberneros.

Sectores con los mayores niveles de demanda de trabajo no satisfechas:

- 3439 Profesionales de nivel medio de servicios de administración, no clasificados bajo otros epígrafes.
- 9321 Peones de montaje.
- 9313 Peones de la construcción de edificios.
- 7411 Carniceros, pescaderos y afines.
- 8322 Conductores de automóviles, taxis y camionetas.
- 5131 Niñeras y celadoras infantiles.
- 5141 Peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y afines.
- 8324 Conductores de camiones pesados.
- 9132 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos.
- 5132 Ayudantes de enfermería en instituciones.
- 2331 Maestros de nivel superior en la enseñanza secundaria.

- 8263 Operadores de máquinas para coser.
- 5230 Vendedores de quioscos y de puestos de mercado.
- 7433 Sastres, modistos y sombrereros.
- 9330 Peones del transporte.

III.IX. Actividades más demandadas y cualificaciones requeridas

Según los datos registrados en las oficinas de empleo, las ocupaciones en las que se presenta un mayor número de ofertas sin cubrir son las de peones de construcción, empleados de hogar, albañiles, bomberos, camareros, enfoscadores, ferrallistas y asimilados, cocineros, recogedores de basura, carpinteros, peones de obra pública, vigilantes, taladores y peones agrícolas.

Se ha comprobado como causas más importantes que provocan que los puestos de trabajo ofrecidos queden sin cubrir, la falta de cualificación de los trabajadores que se encuentran desempleados. En el sector de la construcción los puestos de trabajo en las ocupaciones de “albañiles y mamposteros”, “encofradores y ferrallistas”, etc, quedan sin cubrir por falta de personal que cumpla con los requisitos de cualificación.

Otros factores a tener en cuenta para explicar que determinados puestos de trabajo no se cubran, son las propias características intrínsecas de dicho puesto, como son las condiciones laborales, económicas y el perfil exigido en la solicitud del puesto. Estos condicionamientos provocan que existan trabajadores que no están dispuestos a aceptar esos tipos de trabajo.

En el sector servicios, en trabajos de baja cualificación, como “empleados del hogar” o “recogedores de basura”, la razón fundamental de que no se cubran todos los puestos ofrecidos se debe a que no cubren las expectativas de los demandantes en cuanto a condiciones de trabajo y salario; en ocupaciones como “vigilantes” y “bomberos” es la escasez de demandantes existente.

El mayor número de trabajadores que demandan empleo y tienen dificultades para encontrar trabajo se encuentra en ocupaciones del sector servicios, la construcción y en menor medida la industria. Destacar que en la mayoría de los casos son desempleados con escasa cualificación y poca experiencia.

III.X. Conclusiones

- La ocupación laboral en la provincia de Lugo, se encuentra estancada en el período 4T2001-4T2005, aumentando un escaso 0,21%.
- Siguiendo la tendencia general, el sector servicios es el de mayor ocupación y el que más empleo crea, 17.000 empleos más en el período.
- El sector agrícola, se comporta como destructivo en empleo, perdiendo más de 20.000 empleos desde 4T2001.
- La población en edad de trabajar, disminuye en más de un 1%, a diferencia de lo que ocurría para Galicia, incremento de un 1,08% o España, que crece un 8,08%.
- La tasa de empleo se mantiene prácticamente inamovible, en el 44,9%.
- La tasa de paro para la provincia de Lugo, desciende prácticamente un punto desde el año 2001, siendo importante el descenso del desempleo masculino, 1,4 puntos y manteniéndose en el 4T2005 el desempleo femenino en niveles del cuarto trimestre de 2001, esto es, un 10% en 2005 y un 10,10% en 2001.
- La tasa de actividad por nivel de estudios, para aquellos que no poseen ningún tipo de estudio, alcanza el nivel más alto de Galicia en la provincia de Lugo, con un 20,92%, al igual que aquellos con estudios primaros, con un 61,40%.

- La mayoría de los contratos de trabajo de la provincia, en el mes de marzo de 2006, se efectúan en el municipio de Lugo, con un 33,85% sobre el total.
- El número de contrataciones en este mes, según el sexo de los contratados, resulta similar, habiéndose realizado 1.197 contratos a hombres y 1.090 a mujeres.
- Un 86,84% de los contratos en el municipio se corresponden con contratos de carácter temporal. Solamente 131 de ellos son indefinidos inicialmente y 170 reconvertidos en indefinidos.
- El sector servicios es el que más contratos efectúa, más de un 75% del total.
- El perfil de la mayoría de desempleados se corresponde con el de mujer mayor de 25 años.
- En cuanto al paro por sector de actividad, el que engloba más parados es el sector servicios, un 59% provincial.
- Se ha comprobado que la causa más importante que provoca que los puestos de trabajo ofrecidos queden sin cubrir, es la falta de cualificación de los trabajadores que se encuentran desempleados. En el sector de la construcción los puestos de trabajo en las ocupaciones de "albañiles y mamposteros", "encofradores y ferrallistas", etc, quedan sin cubrir por falta de personal que cumpla con los requisitos de cualificación.

PARTE SEGUNDA

El mercado laboral de baja cualificación en el Polígono Industrial de “El Ceao”-Lugo-

Estudio del mercado laboral de baja cualificación en el Polígono Industrial de “El Ceao” en Lugo

I. ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL DE BAJA CUALIFICACIÓN EN EL POLÍGONO INDUSTRIAL DE "EL CEAO" EN LUGO.

Esta segunda parte se fundamenta en el análisis de la situación laboral en las empresas ubicadas en el Polígono Industrial de "El Ceao", fundamentalmente de aquellas integradas en la asociación del polígono que han participado activamente en el presente estudio, incidiendo de forma especial, en los puestos de trabajo que requieren una baja cualificación.

I.I. Metodología del estudio

A través de la realización de entrevistas personales con los responsables de cada una de las empresas consultadas, se recopila una serie de información sobre la empresa y su política de contratación, que se complementa con la realización de una encuesta escrita (Anexo I) que nos permite conocer las necesidades de mano de obra de estas organizaciones e investigar las necesidades de formación de las mismas. En función de la información obtenida mediante la encuesta y la entrevista personal, se elaborará una ficha de análisis de puestos de trabajo no cualificado a aquellas que afirmen realizar contrataciones de baja cualificación (Anexo II).

Una vez realizadas las entrevistas, encuestas y fichas, se extrae la información, se depuran y procesan los resultados y se obtienen las conclusiones que se analizan en la última parte de este documento.

I.II. Características del Polígono Industrial de "El Ceao".

→ *La asociación*

La Asociación Empresarial de Industrias de Transformación del Polígono de O Ceao se constituye en el año 1978, al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, como entidad sin ánimo de lucro, y tiene por objeto la coordinación, gestión, fomento y defensa de los intereses generales y comunes de cuantas empresas desarrollen distintas actividades en el Polígono Industrial de "El Ceao" de la provincia de Lugo.

Desde su nacimiento, hasta el momento actual, ha sabido adaptarse a los contenidos y labores que daban respuesta a diferentes necesidades de sus empresas, incidiendo principalmente en actividades de supervisión y control presencial de los espacios del polígono y en tareas de mantenimiento y atención del mismo.

→ *El polígono*

El polígono, empezado a construir a finales de los años 70 al noroeste de la ciudad de Lugo, con más de 1.000.000 m², es actualmente el único polígono industrial del municipio que dispone de una estructura urbanística adecuada. Los terrenos están totalmente urbanizados y su ocupación industrial es actualmente de un 95%.

- Infraestructuras:

El Polígono dispone de una red mallada de viales y calles según el modelo definido en su creación realizada por Sepes (Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento de Suelo), aunque en la actualidad ya se encuentra traspasado al Concello de Lugo.

Está conectado directamente con la A-6 y dispone de tres vías alternativas de conexión con la ciudad.

El polígono dispone asimismo de un centro logístico con servicio de estacionamiento nocturno.

El trasporte público, a través de los autobuses urbanos también ofrece servicio al Polígono de O Ceao, con dos líneas que cubren las principales calles del Polígono.

Además está prevista la creación de una estación intermodal de mercancías en las proximidades del Polígono que incrementará su red de comunicaciones.

- Comunicaciones:

Tanto el servicio de telefonía fija como móviles es óptimo contando con todas las posibidades actuales de conectiviada con la red: cable, adsl y rdsi. El uso cada vez más frecuente de internet facilita la comunicación de las empresas del Polígono con el exterior.

Entre los avances en la conservación del Polígono destacamos el cuidado de las zonas ajardinadas y la mejora del servicio de limpieza y recogida de basura.

I.III. Análisis de datos

✔ Sector de ocupación

Tal y como hemos visto en la descripción del tamaño de la muestra (punto I.II Metodología y Alcance), se ha obtenido información de 122 empresas. De todas éstas, 5 de ellas realizan actividades que se corresponden con más de un sector. Este es el motivo por el que tenemos como resultado 129 actividades empresariales.

cuadro nº 22

Sector de ocupación

	Total	% sobre el total
Industria	29	22,48
Agrario	1	0,78
Construcción	11	8,53
Servicios	75	58,14
Otros	13	10,08
Total	129	100%

El sector que más actividades aglutina, un total de 75, se corresponde con el de servicios, que agrupa al 58,14% de todas las actividades desarrolladas en el Polígono Industrial.

El sector industrial se establece en segundo lugar, englobando al 22,48% de actividades, realizadas por un total de 29 empresas.

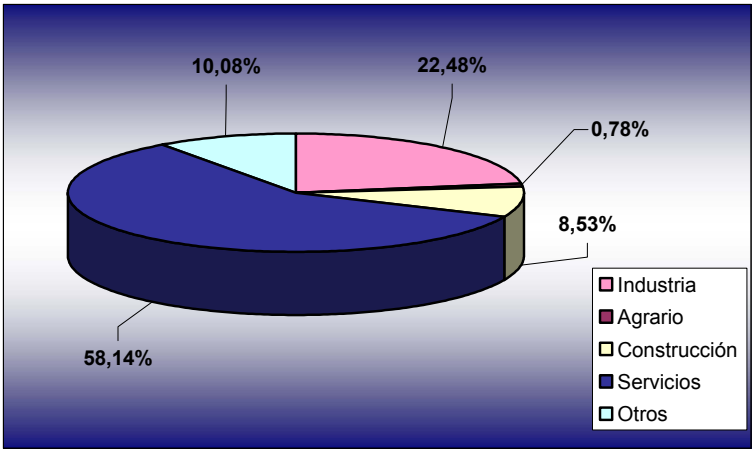
El tercer sector de mayor actividad, es el que se corresponde con el epígrafe "Otros", y que agrupa a las actividades de reparación y fabricación, transporte, publicidad, lonas para camiones, distribución de telecomunicaciones, comercio al por mayor de vehículos, fontanería y corte de chapa que, según los datos obtenidos en la encuesta, sus gerentes no han creído oportuno incluirlos en los sectores industrial, agrario, construcción o servicios, dado en muchos casos por la singularidad de las actividades que realizan, según los encuestados, no procedía agruparlos en los mismos.

El citado sector de "Otros", engloba por ello al 10,08% de las empresas.

La actividad de construcción es realizada por 11 empresas ubicadas en "El Ceao", correspondiéndose con un 8,53% sobre el total.

Solamente existe una empresa del sector agrícola, que representa un 0,78%.

Gráfico nº1. Sectores de actividad



Las Empresas incluidas dentro de un sector de ocupación, pueden dedicarse a varias actividades dentro del mismo. Así por ejemplo, dentro del sector industrial, las empresas pueden dedicarse a la industria alimenticia, industria de la madera, industria manufacturera o industria textil, piel y cuero.

Esta discriminación la utilizamos en el siguiente cuadro nº23, en el que obtenemos como

resultado 136 actividades, de las cuales la mayoritaria es la comercial, con 34 empresas, que aglutinan al 25%.

Como segunda actividad más desarrollada está la de montaje e instalación, con el 12,50% y 17 empresas que se dedican a la misma, a la que sigue la de transportes y comunicaciones con 15, y automoción e industrias alimentarias con 13 y el 9,56% del total.

cuadro nº 23

¿A cuál de estos sectores pertenece?

	Total	% sobre el total
Agrario	2	1,47
Construcción: Edificación y obras públicas	12	8,82
Automoción	13	9,56
Industrias alimenticias	13	9,56
Industrias de madera y corcho	4	2,94
Industrias manufactureras	4	2,94
Industrias textiles, piel y cuero	3	2,21
Montaje e instalación	17	12,50
Mantenimiento, reparación y limpieza	7	5,15
Administración y oficinas	1	0,74
Comercio	34	25,00
Información y manifestaciones artísticas	2	1,47
Servicios a la comunidad y personales	0	0,00
Servicios a las empresas	5	3,68
Transportes y comunicaciones	15	11,03
Turismo y hostelería	3	2,21
Otros	1	0,74
Total sectores	136	100%

A mantenimiento, reparación y limpieza se dedican 7 entidades que suponen un 5,15%.

Del resto de actividades, ninguna de ellas supera una representación del 4%, que se corresponde con 5 ó menos organizaciones.

- **Cualificaciones laborales más demandadas**

Como podemos observar según los datos obtenidos sobre el sector de ocupación en el polígono industrial de "El Ceao", coexisten empresas de muy diversas actividades, si bien la actividad de servicios, se comporta como la dominante.

Sin embargo, e independientemente del sector de actividad al que nos refiramos, dentro de los trabajos realizados en las empresas, coexisten a su vez, diferentes tipos de esfuerzos, físicos y/o mentales requeridos por los trabajadores para el desempeño de su labor.

En el siguiente cuadro nº24, y a la pregunta relativa al tipo de esfuerzo requerido en el puesto de trabajo sobre un universo de 120 empresas (del total de 122 encuestadas, 2 no han respondido a esta pregunta), obtenemos como conclusión que la memoria es el esfuerzo más requerido entre los empresarios, pues 82 contestaron a esta pregunta como factor principal correspondiéndose con un 32,41% del total de respuestas.

cuadro nº 24

Tipos de esfuerzos

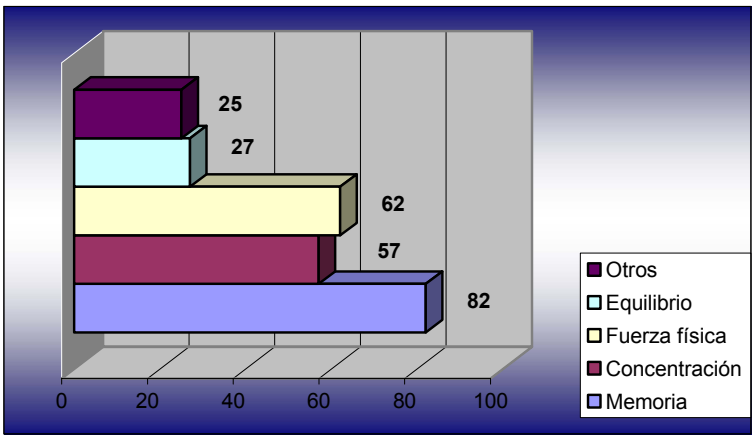
	Nº de empresas	% sobre el total
Memoria	82	32,41
Concentración	57	22,53
Fuerza física	62	24,51
Equilibrio	27	10,67
Otros	25	9,88
Total	253	100%

Como segundo tipo de esfuerzo más valorado, 62 empresas respondieron a la fuerza física, que se corresponde con el 24,51%.

La concentración en el puesto de trabajo, también se considera como un factor importante, con 57 respuestas y el 22,53% sobre el total.

El equilibrio en el puesto de trabajo es valorado como importante por 27 empresas.

Gráfico nº2. Cualificaciones más demandadas



En el epígrafe "Otros", se han incluido las valoraciones personales realizadas por los responsables de las empresas como son la destreza para el uso de la máquina que manejan, el instinto vendedor y don de gentes, la creatividad, conocimientos técnicos, la humildad, movilidad manual, motivación, capacidad de aprendizaje, preparación técnica y habilidad. Este apartado lo han cumplimentado 25 empresas, por lo que es importante en el 9,88% de los casos.

- **Dimensión de la empresa**

Tradicionalmente, la empresa lucense se ha caracterizado por su escasa dimensión. El 99% de las empresas de la provincia son Pymes (estos es, con menos de 250 trabajadores), y el 95% de todas ellas, tienen la consideración de microempresa (menos de 10 trabajadores). Esta escasa dimensión empresarial, se refleja también para las empresas ubicadas en el Polígono de "El Ceao".

→ *Plantilla media de la empresa*

De los datos obtenidos en el estudio, podemos comprobar como más del 99% de las empresas tienen una plantilla media inferior a los 250 trabajadores. Solamente una de todas las del polígono supera los 250 trabajadores, que se podría computar como mediana empresa.

Destaca en gran medida la escasa dimensión de la mayoría de las empresas ubicadas en "El Ceao". Así, el 20,49% de ellas, que se corresponde con un total de 25, declaran tener menos de 5 trabajadores, el 53,28% que declaran tener menos de 10, aglutinan a 40 empresas. Se elevan a 93, un 76,23% de total, aquellas que tienen menos de 25 trabajadores.

cuadro nº 25

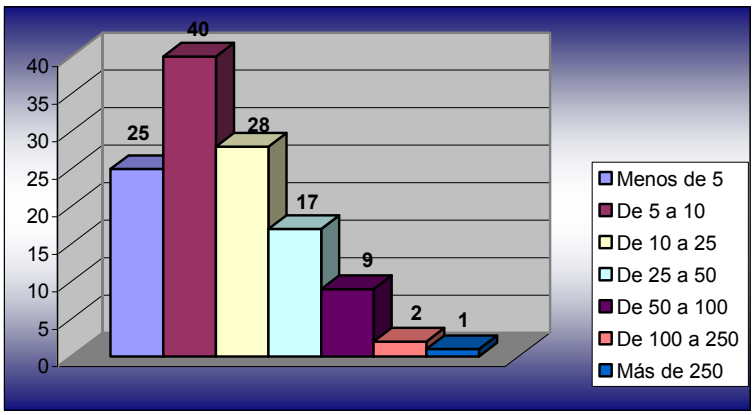
Plantilla media de la empresa

	Nº de empresas	% sobre el total
Menos de 5	25	20,49
De 5 a 10	40	32,79
De 10 a 25	28	22,95
De 25 a 50	17	13,93
De 50 a 100	9	7,38
De 100 a 250	2	1,64
Más de 250	1	0,82
TOTAL	122	100%

Tal y como se puede visualizar en el gráfico de barras siguiente, el grueso de las empresas tienen de plantilla media entre 1 y 25 trabajadores, destacando así la escasa dimensión de la empresa lucense.

Solamente son 12 de un total de 122, las empresas con más de 50 trabajadores.

Gráfico nº3. Plantilla media



→ *Trabajadores de baja cualificación*

El mercado laboral de baja cualificación continúa teniendo presencia en nuestros días a pesar del progreso tecnológico al que estamos expuestos o a factores como la globalización. Sin embargo, las nuevas profesiones no han apartado ni mucho menos a las que exigen menos formación, sino que por el contrario, son para las que existe más oferta por parte de empresas según datos que proporciona el INEM. Así, las ocupaciones más contratadas son muy tradicionales y alejadas de cualificaciones con elevada tecnificación.

Consecuencia de ello es que quienes ocupan estos puestos no son solamente trabajadores sin estudios sino que, debido a la demanda existente para este tipo de trabajos, existen también personas con una alta formación que realizan estas labores; como dato a resaltar, el 30% de

los universitarios tienen empleos de baja cualificación. Este grupo, no encuentra acomodo en el mercado laboral acorde a los años invertidos en formación y a su nivel de preparación y, transcurrido un plazo de tiempo, cuando ven agotados sus recursos, escogen realizar cualquier tipo de labor de las más demandadas, aunque posteriormente, se incorporen a puestos estables y mejor retribuidos dentro de la misma o en otra organización.

A pesar de que este tipo de empleos sean los más ofertados por el mercado de trabajo, no evita que se produzca una tendencia contradictoria y que sigan siendo los más precarios, es decir, los de mayor estacionalidad, menor retribución y los que presentan en general peores condiciones. La necesidad de ingresos conduce a aceptar este tipo de circunstancias.

En la estructura empresarial, se incluye diversas categorías y niveles profesionales. El objetivo de este estudio es el análisis del mercado laboral de baja cualificación. De esta forma, hemos intentado determinar el porcentaje de trabajadores de baja cualificación sobre el total de la empresa.

Como podemos observar en el cuadro nº 26, 55 empresas, el 45,08% de las encuestadas, declaran que menos del 10% de su plantilla se

corresponde con trabajadores de baja cualificación.

cuadro nº 26

Trabajadores de baja cualificación

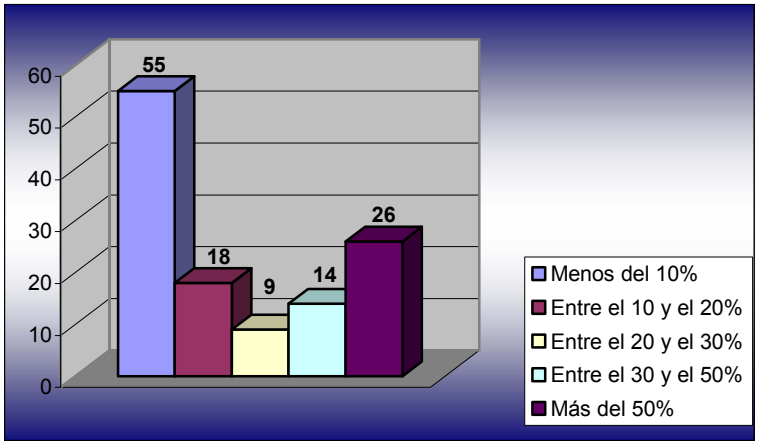
	Nº de empresas	% sobre el total
Menos del 10%	55	45,08
Entre el 10 y el 20%	18	14,75
Entre el 20 y el 30%	9	7,38
Entre el 30 y el 50%	14	11,48
Más del 50%	26	21,31
TOTAL	122	100%

Existe, sin embargo, un importante porcentaje de empresas que cuentan con más del 50% de los trabajadores de su plantilla de baja cualificación. Concretamente son 26 empresas, que se corresponden con un 21,31% del total.

Asimismo, se constata como en 49 compañías, que se corresponde con más del 40% del total, tienen más del 20% de sus empleados en el estrato de la baja cualificación.

Como podemos comprobar en el gráfico nº4, la mayor parte de las firmas demandan baja cualificación en menos de un 10% sobre el total de ofertas de trabajo. Sin embargo, las organizaciones que demandan baja cualificación en más de un 50% representan también un número significativo.

Gráfico nº4. Trabajadores baja cualificación



→ *Trabajadores de baja cualificación con contrato indefinido*

Como hemos constatado en la primera parte de este estudio, en el apartado referido a los contratos de trabajo efectuados en la provincia de Lugo durante el mes de marzo de 2006, más del 87% de estas contrataciones son de carácter temporal, lo que confirma la elevada tasa de temporalidad laboral de la provincia.

Debemos también tener en cuenta, que una gran parte de la contratación de baja cualificación, se realiza para cubrir excesos de producción puntuales en el sector industrial o la época estival en el sector hostelero, lo que también contribuye positivamente a la eventualidad contractual.

Por todo lo anterior, no cabe ser excesivamente optimista a la hora de determinar el carácter indefinido de los contratos laborales de baja cualificación.

Ante la cuestión planteada de contratación, a las 122 empresas encuestadas, 4 de ellas no respondieron a la misma, por lo que el tamaño de la muestra se redujo a 118.

En el cuadro nº 27, observamos como en el 42,37% de las empresas consultadas, los trabajadores de baja cualificación con contrato indefinido, se corresponden con menos del 10% del total.

cuadro nº 27

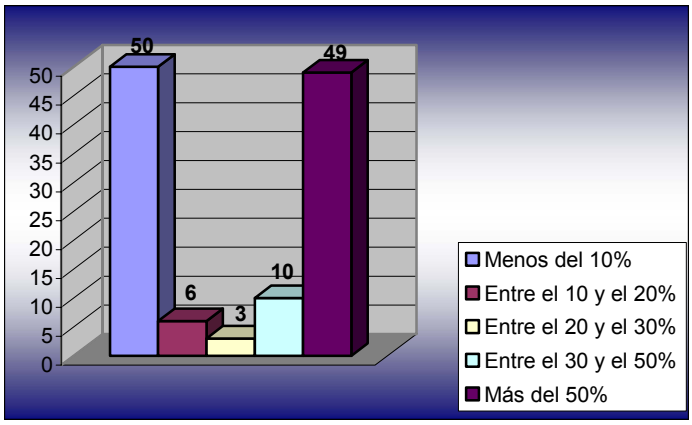
Trabajadores de baja cualificación con contrato indefinido

	Nº de empresas	% sobre el total
Menos del 10%	50	42,37
Entre el 10 y el 20%	6	5,08
Entre el 20 y el 30%	3	2,54
Entre el 30 y el 50%	10	8,47
Más del 50%	49	41,53
TOTAL	118	100%

También resulta relevante como en un 41,53% de las encuestadas, más del 50% del empleo de baja cualificación se corresponde con empleo fijo.

Por tanto, y como se observa en el gráfico nº 5, existe una gran dispersión sobre la media, y así, si en 50 organizaciones menos del 10% de los empleados que presentan baja cualificación son indefinidos, en otras 49, más del 50% son indefinidos. Paralelamente a esto, solamente en un grupo de 19 entidades, que representan un 15,57% del total de las consultadas, los trabajadores de baja cualificación son indefinidos entre un 10% y un 50%.

Gráfico nº5. Trabajadores de baja cualificación con contrato indefinido



- **Contrataciones**

Se tratará de determinar en este apartado, el dinamismo en las contrataciones de las empresas, comprobando si éstas realizan o no habitualmente contrataciones y, en caso afirmativo, trataremos de determinar el número de

esas contrataciones y el motivo de que se produzcan.

→ *¿Realiza contrataciones habitualmente?*

Ante la cuestión planteada sobre si se realizan habitualmente contrataciones en las empresas, podemos comprobar como una gran mayoría no las realizan habitualmente, teniendo por tanto una plantilla estable y poco dinámica.

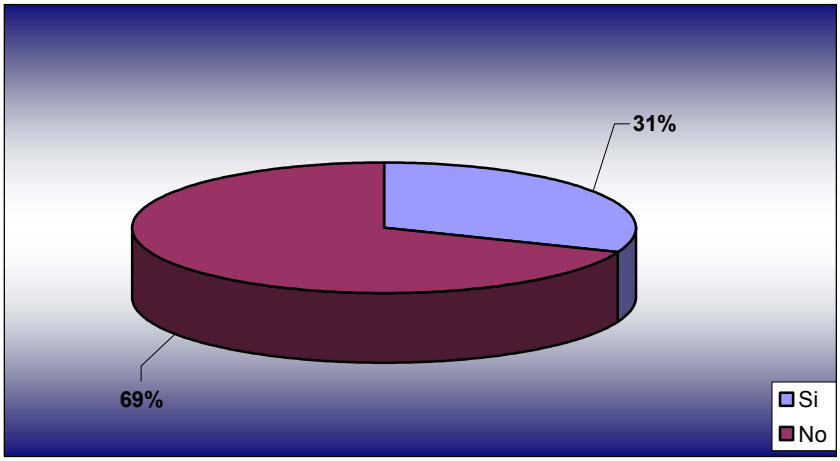
cuadro nº 28

Nuevas contrataciones

	Total de empresas	% sobre el total
Si	38	31,15
No	84	68,85
TOTAL	122	100

Así, 84 de las 122 empresas consultadas, no realizan habitualmente contrataciones, que se corresponde con un 68,85% del total. Solamente 38, un 31,15% afirman realizar contrataciones de forma habitual.

Gráfico nº6. Realización habitual de contratos



→ *Contrataciones realizadas anualmente*

Como hemos comprobado, solamente 38 empresas realizan contrataciones de personal de forma habitual; de las mismas, el 50%, que se corresponde con 19, declaran que realizan menos de cinco contrataciones anuales.

cuadro nº 29

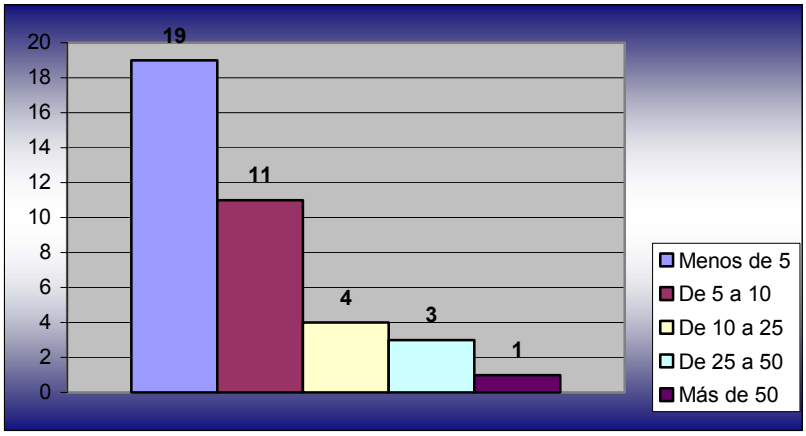
Contrataciones anuales

	Nº de empresas	% sobre el total
Menos de 5	19	50,00
De 5 a 10	11	28,95
De 10 a 25	4	10,53
De 25 a 50	3	7,89
Más de 50	1	2,63
TOTAL	38	100%

Un total de 11 empresas, el 28,95% del total realizan entre 5 y 10 contrataciones

anualmente. Solamente una afirma realizar más de 50.

Gráfico nº7. Contrataciones realizadas al año



→ *Motivos que frenan nuevas contrataciones*

Hemos de señalar que el 26,23% de las firmas encuestadas, participantes en el estudio, no han respondido a la cuestión planteada sobre los motivos que frenan las nuevas contrataciones en su entidad, así en esta cuestión, el tamaño de la muestra se reduce hasta las 90 empresas.

Los motivos que impiden a los empresarios realizar nuevas contrataciones son, para el 45,56% que "en estos momentos no necesitamos incrementar el personal laboral".

El segundo motivo más utilizado por los empresarios, recae en la dificultad para encontrar trabajadores con la cualificación

requerida para el puesto ofertado. Así, el 18,89% de las empresas exponen este motivo.

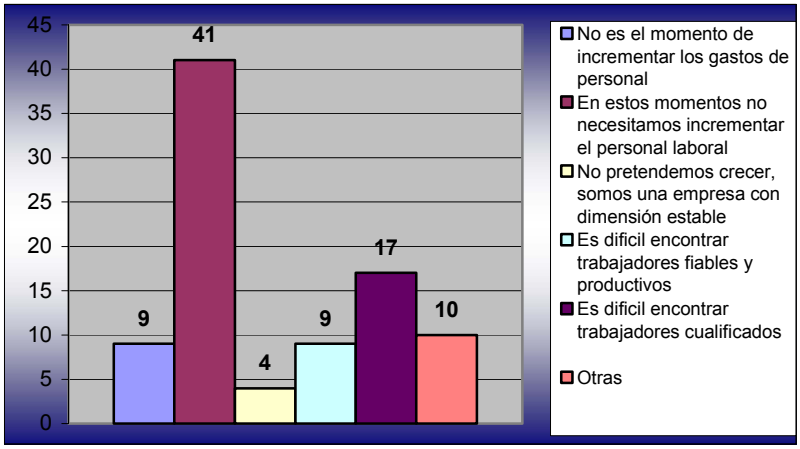
cuadro nº 30

Razón que frena las nuevas contrataciones

	Nº de empresas	% sobre el total
No es el momento de incrementar los gastos de personal	9	10,00
En estos momentos no necesitamos incrementar el personal laboral	41	45,56
No pretendemos crecer, somos una empresa con dimensión estable	4	4,44
Es difícil encontrar trabajadores fiables y productivos	9	10,00
Es dificil encontrar trabajadores cualificados	17	18,89
Otras	10	11,11
TOTAL	90	100%

El 10% declara como motivo principal, la dificultad para encontrar trabajadores cualificados y asimismo otro 10% ve dificultades por el incremento que supondrían los gastos de personal.

Gráfico nº8. Motivos que frenan nuevas contrataciones



Hemos incluido dentro de la respuesta "Otras", a aquellas que han contestado una opción

que no se correspondía con las planteadas, y así, incluimos las respuestas como que no necesitan realizar nuevas contrataciones por falta de ambición, se ven con una dimensión y actividad aceptable y no se plantean pautas de crecimiento que impliquen incremento de la masa laboral.

- **Selección de personal**

Planteado el caso en el que una empresa pretenda realizar una contratación, hemos estimado oportuno formular la pregunta de cómo se realiza esta selección, comprobar a través de qué recursos éstas buscan a sus futuros empleados, siendo a través conocidos, oficina pública de empleo, u otros.

Planteamos también en este bloque, los requisitos de formación exigidos para llevar a cabo la contratación, así como la disponibilidad de la empresa para contratar personas que pertenecen a colectivos desfavorecidos.

→ *Búsqueda de personal*

A la pregunta de búsqueda de personal, han contestado 119 empresas, de un total de 122 que componen la muestra. Hemos establecido cinco posibles respuestas no excluyentes, de tal modo que pueden utilizar varios de los instrumentos

planteados a la hora de encontrar un nuevo trabajador.

Dos de las entidades que no han contestado a la pregunta, exponen que la búsqueda de candidatos la realizan a través de la recepción de currículum en sus instalaciones, bien a través de correo ordinario o correo electrónico y a través de la entrevista personal.

cuadro nº 31

Búsqueda de personal

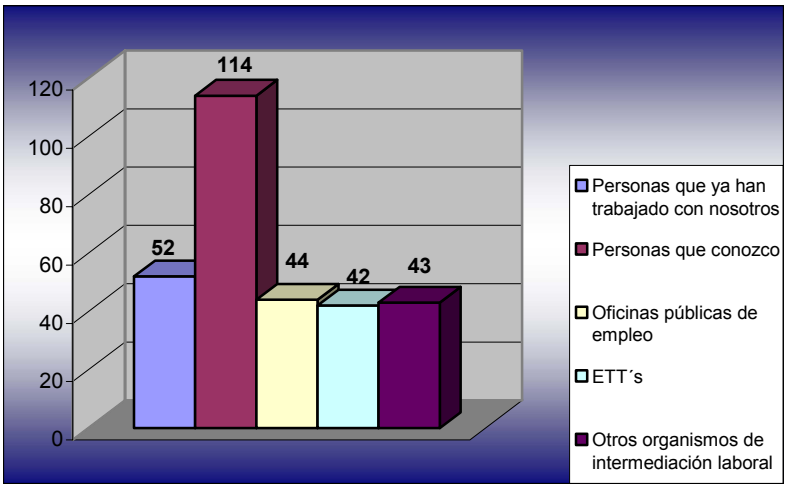
	Nº respuesta	% sobre el total
Personas que ya han trabajado con nosotros	52	17,63
Personas que conozco	114	38,64
Oficinas públicas de empleo	44	14,92
ETT´s	42	14,24
Otros organismos de intermediación laboral	43	14,58
TOTAL	295	100%

La respuesta mayoritaria de las empresas, con un 38,64% del total, es que realizan sus contrataciones a través de personas conocidas, que les proporciona referencias de posibles candidatos a ser contratados.

El segundo motivo más recurrido es el de personas que han trabajado en la empresa con anterioridad y se busca una segunda contratación en la entidad. Esta es la opción determinada en el 17,63% de los casos.

El uso de instrumentos públicos y privados de oferta y demanda de empleo como son: Servicio Galego de Colocación, Instituto Nacional de Empleo o Empresas de Trabajo Temporal se utiliza, en menor medida, con un 14% en cada uno de los casos.

Gráfico nº9. Búsqueda de personal



→ *Nivel de estudios*

A la pregunta del nivel de estudios mínimo requerido en las candidaturas de selección de personal, han contestado 97 empresas, lo que supone un 79,51% de las consultadas. Se ha establecido un abanico de seis posibles respuestas no excluyentes, por lo que se da la posibilidad de contestar afirmativamente a varias de ellas.

De esta forma, ha dado como resultado un total de 135 respuestas, resultando que el 29,63%, que se corresponde con 40 respuestas, afirman que el nivel de estudios mínimo requerido para el puesto de trabajo es el de graduado escolar.

cuadro nº 32

Nivel de estudios

	Nº respuesta	% sobre el total
Sin estudios	11	8,15
Con graduado escolar	40	29,63
Con F.P. De 1º grado	22	16,30
Con F.P. De 2º grado	32	23,70
Con titulaciones medias y superiores	22	16,30
Formación específica para el sector	8	5,93
TOTAL	135	100%

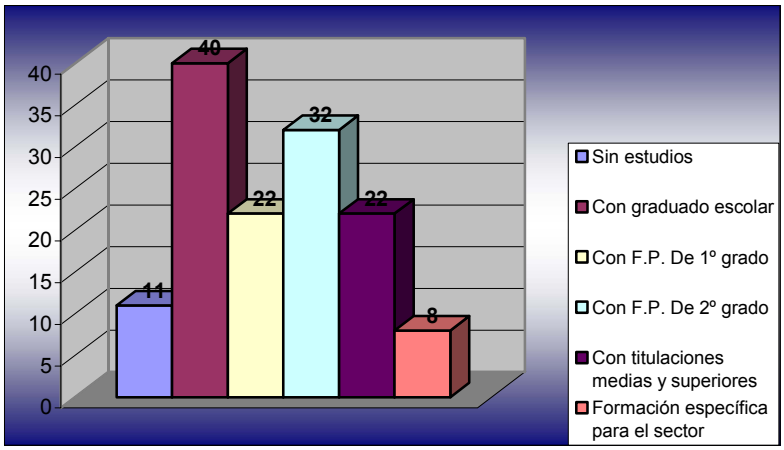
El siguiente grupo de titulaciones más demandado, con el 23,70% del total, se corresponde con la titulación en Formación Profesional de segundo grado, seguida de la de primer grado y la titulación media y superior, ambas con el 16,30%.

Aunque en menor medida, las empresas si valoran la posibilidad de realizar contrataciones a personas que no poseen ningún tipo de estudios. Según se muestra en el cuadro nº 32, 11 han contestado afirmativamente en este caso.

El nivel de estudios menos requerido, es el que se corresponde con la existencia de formación

específica previa que requiera el sector de actividad. Solamente 8 valoran esta formación, esto es, un 5,93% del total.

Gráfico nº10. Nivel de estudios



→ *Valoración de características de cara a una nueva contratación*

Con el objetivo de afrontar una contratación con mayores posibilidades de éxito, debemos conocer cuáles son aquellos atributos que deben poseer los candidatos a un puesto de trabajo y que más valoran los empresarios.

Ante esta posibilidad, se ha encomendado a los responsables de las empresas a puntuar (7 puntos el más valorado y 1 punto el menos valorado), la serie de atributos más importantes en el candidato a la selección:

- La titulación académica

- La formación ocupacional
- La experiencia en prácticas no laborales
- La experiencia laboral
- Las referencias de otras empresas
- Las referencias de personas conocidas
- Las capacidades demostradas en la entrevista de selección

Del resultado a la pregunta planteada, hemos obtenido que el atributo más valorado es el de la experiencia laboral previa, que con un total de 683 puntos y el 21,52% del total, se muestra como el de mayor calificación.

cuadro nº 33

características del candidato

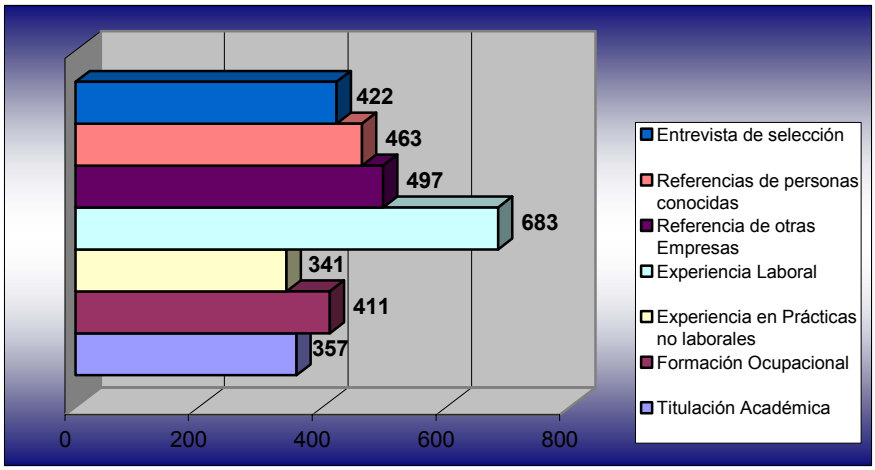
	Total	%
Titulación Académica	357	11,25
Formación Ocupacional	411	12,95
Experiencia en Prácticas no laborales	341	10,74
Experiencia Laboral	683	21,52
Referencia de otras Empresas	497	15,66
Referencias de personas conocidas	463	14,59
Entrevista de selección	422	13,30
Total	3.174	100%

La referencia sobre el candidato obtenida de otras entidades se comporta como la segunda característica más valorada, con 497 puntos y el 15,66% del total. También la referencia de personas conocidas es otro de los motivos con más

valor a la hora de la selección del personal, aglutinando el 14,59% del total.

La entrevista de selección, el haber realizado cursos de formación ocupacional, la titulación académica y las prácticas no laborales son, respectivamente, las últimas cuatro características con menor importancia, con un 13,13%, un 12,95%, un 11,25% y un 10,74% respectivamente.

Gráfico nº11. Características del candidato



→ *Disposición a contratar colectivos con dificultades de inserción*

En el momento en que una empresa se plantea la realización de nuevas contrataciones, independientemente de las cualificaciones y el nivel de estudios requeridos, otra de las cuestiones que se formulan es la posibilidad de

contratación de personas que formen parte de colectivos desfavorecidos.

cuadro nº 34

¿Dispuesto a contratar colectivos con dificultades de inserción?

	Nº empresas	% sobre el total
Si	84	70,00
No	36	30,00
TOTAL	120	100%

Ante la pregunta de si estaría dispuesto a la contratación de personas con especial dificultad de inserción laboral, han respondido 120 de las 122 consultadas. El 70% de las mismas, estaría dispuesta a contratar a personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, mientras que el 30% no las contrataría.

→ *Colectivos susceptibles de contratación*

A las 84 empresas que respondían afirmativamente a la posibilidad de contratación de colectivos desfavorecidos, se les plantea la pregunta de sus preferencias a la hora de seleccionar a estas personas, bien sean discapacitados, mayores de 45 años, víctimas de violencia doméstica, minorías étnicas o inmigrantes.

Se ofrecía la posibilidad de respuesta múltiple a esta pregunta y así, la mayoría de los responsables de las entidades, se inclinan como

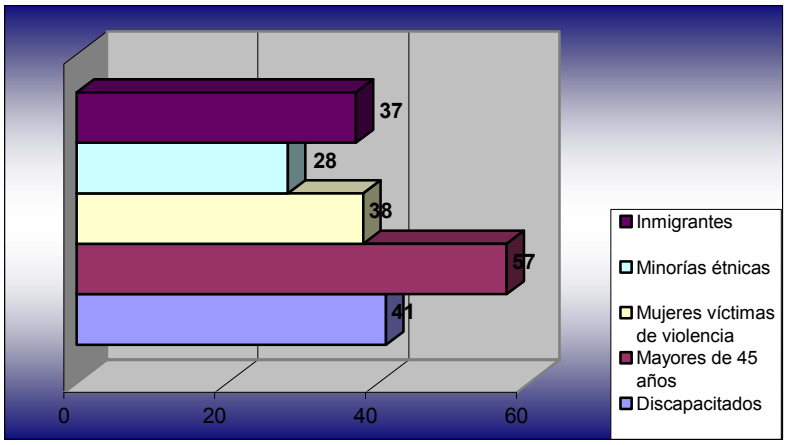
colectivo con más posibilidades de contratación, el de mayores de 45 años, con un porcentaje sobre el total del 28,36%:

cuadro nº 35

¿Por qué colectivos se inclinaría?

	Nº empresas	% sobre el total
Discapacitados	41	20,40
Mayores de 45 años	57	28,36
Mujeres víctimas de violencia	38	18,91
Minorías étnicas	28	13,93
Inmigrantes	37	18,41
TOTAL	201	100%

Gráfico nº12. Colectivos de contratación



Seguidamente, como grupo con más posibilidades de contratación, se sitúa el colectivo de discapacitados, con un 20,40%. Los siguientes conjuntos más valorados son los de víctimas de violencia doméstica e inmigrantes con un 18,91% y un 18,41% respectivamente. El menos valorado y, por tanto, con menor posibilidad, es

el que agrupa a las minorías étnicas, con un 13,93%, y solamente 28 empresas dispuestas a contratarlos.

- **Evaluación del desempeño**

Se ha encomendado a los responsables de las empresas a puntuar (6 el más valorado y 1 el menos valorado), la serie de atributos más importantes a la hora de realizar las tareas en su puesto de trabajo. Para ello, se proporcionaban las siguientes opciones:

- Rendimiento y productividad
- Clima laboral
- Cumplimiento de las normas
- Aportaciones de mejora en el proceso de producción
- Fiabilidad
- Sociabilidad

De las respuestas efectuadas, hemos obtenido que en la evaluación del desempeño del puesto, el atributo más valorado es el del rendimiento y la productividad, con una puntuación de 551 puntos, que suponen un 26,56% del total.

cuadro nº 36

Evaluación del desempeño

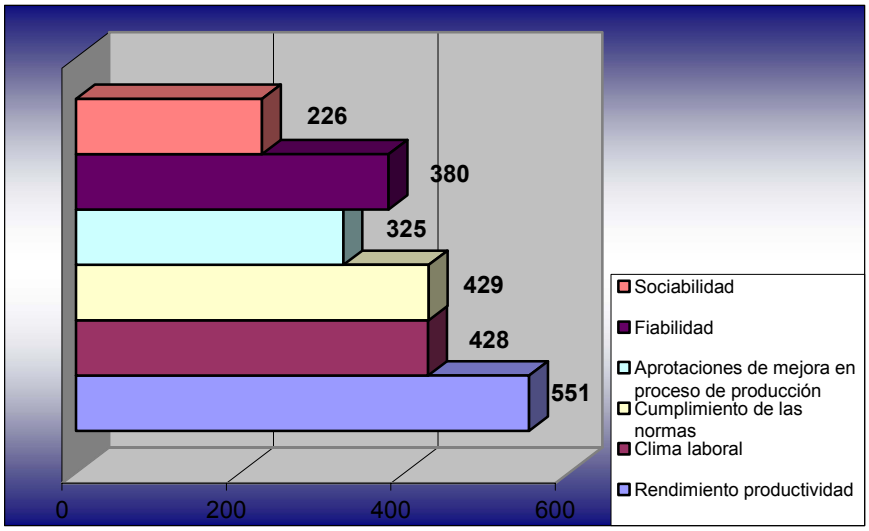
	Total	%
Rendimiento productividad	551	23,56
Clima laboral	428	18,30
Cumplimiento de las normas	429	18,34
Aportaciones de mejora en proceso de producción	325	13,89
Fiabilidad	380	16,25
Sociabilidad	226	9,66
Total	2.339	10000%

La contribución, por parte del trabajador al alcance de un buen clima laboral en la empresa y el cumplimento de las normas establecidas son, después de rendimiento y productividad, las cualidades más valoradas, con 428 y 429 puntos y un 18,30% y 18,36% respectivamente.

Como cuarta condición más valorada, resulta la fiabilidad del trabajador, tanto en el desempeño de sus tareas como en su relación en la empresa. Éste, ha recibido el 16,25% de puntuación.

El compromiso del trabajador con la organización, desde el punto de vista de la posibilidad de aportar ideas o soluciones de mejora en los procesos de elaboración del producto, bien o servicio, es, junto con la sociabilidad y capacidad de relación personal del trabajador con su entorno, una de las cualidades menos apreciadas por el empresario, suponiendo un 13,88% y un 9,66% respectivamente del total.

Gráfico nº13. Evaluación del desempeño



- **Formación ocupacional**

El diseño de la formación profesional en España, se sustenta bajo tres formas básicas: la formación profesional reglada, con validez académica profesional e incluida dentro del sistema educativo, el Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) "ocupacional" dirigido a trabajadores desempleados, con el objetivo de proporcionar a los mismos las cualificaciones requeridas por el sistema productivo y su inserción en el mercado laboral, y como tercera forma, y dentro del campo de las relaciones laborales, está la formación profesional continua, siendo esta un conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, dirigidas tanto a la mejora de competencias y

cualificaciones como a la recalificación de trabajadores ocupados.

La formación profesional ocupacional es competencia de la Xunta de Galicia, que asume la gestión del Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), aunque la aprobación del citado plan está reservada a la Administración de Estado.

A la par del Plan FIP, la Xunta de Galicia cuenta además con un programa de apoyo de la UE para formación, que cofinancian ambas instituciones y por lo que gestionan los programas que se derivan de las orientaciones plurianuales del Fondo Social Europeo (FSE).

La formación continua no está transferida a las Comunidades Autónomas y se desarrolla a través de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), impulsando y difundiendo la Formación Continua entre los trabajadores y las empresas, gestionando las ayudas y realizando su seguimiento y control técnico.

Una línea fundamental del plan la constituye el desarrollo del nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, acordado en el Consejo General de la Formación Profesional con las comunidades autónomas y los agentes sociales como elemento fundamental del aumento de la empleabilidad para los colectivos más

desfavorecidos en el mercado de trabajo, integrando la formación reglada, la formación ocupacional y la formación continua. Programa que pretende fomentar la oferta formativa y dotar de prestigio a la formación profesional. El objetivo es actuar sobre la población desempleada que permaneciese en situación de desempleo, emprendiendo acciones de empleo o empleabilidad (formación y orientación).

La formación profesional ocupacional es una política activa de empleo que ofrece cursos de formación gratuitos para trabajadores desempleados con el objetivo de cualificarlos y que se integren en el mercado laboral. Así, en el año 2004, la formación profesional ocupacional en Galicia tuvo como beneficiarios a 40.033 alumnos, repartidos en un total de 2.434 cursos programados.

→ *Disposición a participar en el diseño de la formación*

La Formación Profesional Continua, uno de los tres subsistemas de Formación Profesional existentes en España, está orientada a la formación de los trabajadores ocupados.

Está regulada por el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto (BOE, 12/09/03) y por las diferentes disposiciones que lo desarrollan.

Este Real Decreto, que entró en vigor el 1 de enero de 2004, contempla las siguientes Iniciativas de Formación:

- *Acciones de Formación Continua en la Empresa*

Son las que se planifican, organizan y gestionan por las empresas para sus trabajadores; utilizan para su financiación la cuantía para Formación Continua que se asigna a cada una en función de su plantilla.

Esta Iniciativa de formación comprende también los Permisos Individuales de Formación (PIF), que tienen por objeto el que los trabajadores puedan realizar Acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios.

Las empresas que cotizan por la contingencia de Formación Profesional disponen de un crédito para Formación Continua, cuya cantidad resulta de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa por este concepto en el año anterior un porcentaje de bonificación. Este porcentaje se establece cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en función del tamaño de las empresas.

La Orden TAS/500/2004, por la que se regula la financiación de las Acciones de Formación

Continua en las empresas, determina los módulos económicos máximos de financiación de las Acciones formativas en función de que éstas sean presenciales, a distancia, teleformación o mixtas.

- *Contratos Programa para la formación de trabajadores*

Es la iniciativa de formación que tiene como finalidad tanto la mejora de las competencias y cualificaciones como la actualización y especialización profesional de los trabajadores ocupados, cualquiera que sea el sector o rama de actividad en que el trabajador presta sus servicios.

Se podrán suscribir Contratos programa para los siguientes tipos de Planes de formación:

- Planes Intersectoriales
- Planes Sectoriales amparados en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal
- Planes para la Economía Social
- Planes para los Trabajadores Autónomos
- Las entidades que pueden optar a estas subvenciones son las siguientes:
- Confederaciones empresariales y sindicales más representativas (Planes Intersectoriales)

- Confederaciones empresariales y sindicales más representativas en el sector y las entidades creadas al amparo de la negociación colectiva (Planes Sectoriales)
- Confederaciones y federaciones de cooperativas y sociedades laborales con notable implantación en su ámbito territorial (Planes para la Economía Social)
- Asociaciones de trabajadores autónomos de carácter intersectorial con suficiente implantación en su ámbito territorial (Planes para los Trabajadores Autónomos).

La financiación de Planes de Formación Continua mediante Contratos Programa se realiza a través de convocatorias de subvenciones públicas, que están reguladas por una Orden Ministerial.

- *Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación*

Es la Iniciativa de formación que tiene por objeto:

- La investigación y prospección del mercado de trabajo para anticiparse a los cambios en los sistemas productivos.
- El análisis de la repercusión de la Formación Continua en la competitividad de las empresas y en la cualificación de los trabajadores.

- La elaboración de productos y herramientas innovadoras relacionadas con la Formación Continua.
- La determinación de las necesidades de formación que permitan contribuir al progreso económico de los sectores productivos en el conjunto de la economía.

La financiación de los proyectos de Acciones Complementarias se realiza mediante convocatorias anuales de subvenciones públicas, que están reguladas por una Orden Ministerial.

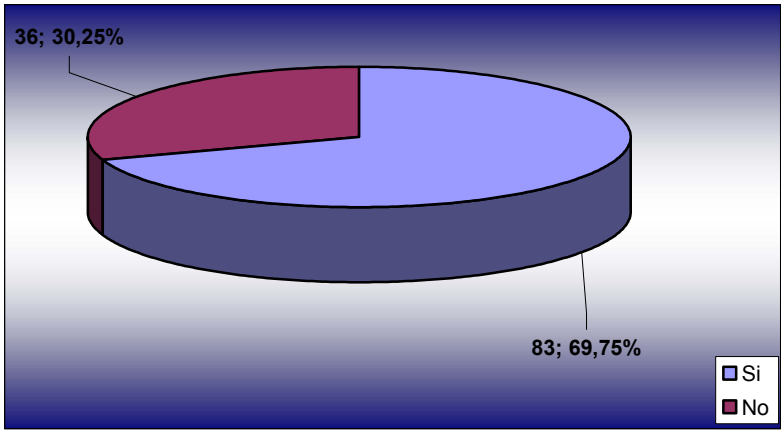
Ante la pregunta efectuada a las empresas de "El Ceao" sobre su disposición a participar de forma activa en el diseño de la formación ocupacional, de un total de 119, el 69,75% contestan afirmativamente, mientras que el 30,25% no estarían dispuestas a participar en el diseño de esta formación.

cuadro nº 37

¿Estaría dispuesto a participar en el diseño de la formación?

	Nº Empresas	% sobre el total
Si	83	69,75
No	36	30,25
TOTAL	119	100%

Gráfico nº14. Participación en formación



→ *Adecuación de la formación*

Como se ha explicado en el punto anterior, en la actualidad, existen diversas fórmulas para llevar a cabo la formación de los trabajadores de las empresas. Así, ante este modelo de formación instaurado, se les ha planteado su opinión sobre el modelo de formación que les parece más adecuado.

La mayoría de las empresas consultadas, opinan que los cursos de formación deberían ser más breves y adecuados a cada sector productivo.

De las 122 entidades que han participado en este estudio, contesta a la pregunta 115, que se corresponde con el 94,26% del total. El 34,59% de las respuestas ven como factor más importante el de mayor brevedad de los cursos y mayor adecuación al sector productivo.

La inclusión de prácticas profesionales en los cursos de formación, se traduce como la segunda respuesta más valorada, con el 27,82% de las opiniones.

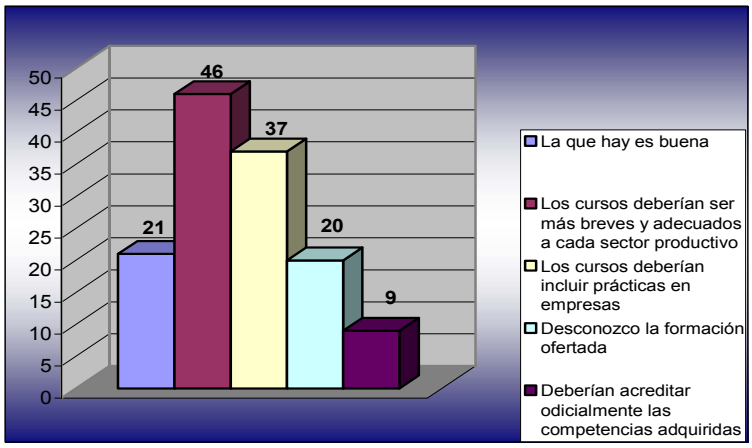
cuadro nº 38

¿Qué tipo de formación le parece más adecuada?

	Nº empresas	% sobre el total
La que hay es buena	21	15,79
Los cursos deberían ser más breves y adecuados a cada sector productivo	46	34,59
Los cursos deberían incluir prácticas en empresas	37	27,82
Desconozco la formación ofertada	20	15,04
Deberían acreditar oficialmente las competencias adquiridas	9	6,77
TOTAL	133	100%

Destaca el elevado desconocimiento de la formación existente, por parte de un 15% de las empresas, así como otro 15% que afirma que la formación actual es de buena calidad.

Gráfico nº15. Participación en formación



La acreditación oficial de las competencias adquiridas en la formación resulta poco importante para los empresarios y solo la valoran positivamente en 9 ocasiones, que se corresponde con un 6,77% del total.

I.IV Análisis DAFO de las empresas ubicadas en el polígono industrial de "El Ceao"

→ *Debilidades*

- Polígono completo, con imposibilidad de instalación de nuevas empresas.

- Escasa dimensión del polígono, con bajo número de empresas allí instaladas, en comparación con otros polígonos próximos a ciudades del entorno.

- Escasa dimensión de las empresas; solamente una empresa supera los 250 trabajadores y el 95% de ellas son microempresas, con menos de 10 trabajadores.

- Elevado porcentaje de eventualidad laboral.

- La escasa dimensión de las empresas, supone también la existencia de estacionalidad en la plantilla; el 68,85%

de las empresas declaran no realizar contrataciones de forma frecuente. Solamente 38 empresas realizan habitualmente contrataciones y de ellas solo 4, realizan más de 25 contrataciones anualmente.

- Los empresarios constatan la escasa cualificación de la mano de obra, lo que dificulta las contrataciones.

- Escasa profesionalización en las contrataciones. La mayoría de las empresas de "El Ceao" contratan al personal a través de referencias de conocidos, sin proceso previo de selección, que verifique cualificaciones y compara candidatos.

- Elevado desconocimiento por parte de los empresarios de las posibilidades de formación continua y ocupacional a desarrollar por la empresa.

- Importante aversión al riesgo, que limitan las posibilidades y ambición de la empresa al crecimiento.

- Elevado carácter familiar de las empresas, que pone en peligro la continuidad de la empresa a la hora de asumir el proceso de sucesión.

→ *Amenazas*

- Existe la previsión de ampliación y construcción de nuevos polígonos industriales en municipios cercanos a Lugo (Guitiríz, Rábade…), que amenazan el traslado y la implantación de nuevas empresas en estos lugares, en detrimento del polígono de Lugo.

- El proceso de globalización también implica que empresas ubicadas en "El Ceao", elijan otros países para ampliar sus actividades y líneas de negocio, con el doble objetivo de abaratar costes de producción y abarcar nuevos mercados.

- Las empresas por lo general, asumen un mercado muy localista, en la mayoría de los casos municipal o provincial, muy influenciables a las fluctuaciones económicas locales, riesgo muy concentrado.

- La prevista ampliación del polígono de "El Ceao", puede provocar la instalación en el mismo de grandes compañías que roben mercado a las de menor tamaño ubicadas actualmente.

→ *Fortalezas*

- El coste salarial en Lugo, resulta de los más baratos de España, lo que supone un atractivo para las empresas.

- Las empresas ubicadas en el polígono, son en su mayoría maduras, por lo que la tasa de supervivencia es muy elevada.

- La coyuntura económica general del entorno es buena, en una economía con bajos tipos de interés que fomentan la inversión, cada vez mayor cualificiación de la mano de obra, importante propensión al consumo…, factores que facilitan el dinamismo y la actividad empresarial.

→ *Oportunidades*

- La ampliación del polígono, supondrá 2.200.000 m^2 más, y posibilitará la ubicación de nuevas compañías, generadoras de puestos de trabajo.

- Facilita sinergias entre empresas.

- La previsión de nuevas dotaciones de infraestructuras en la ciudad y el polígono como el AVE, autovías que conecten con Santiago y Ourense, la autovía del Cantábrico, y la estación de

mercancías en "El Ceao", dará al polígono atractivo para que las empresas lo elijan como posible ubicación.

- La recepción de fondos de la UE para el período 2007-2011, facilita el acceso de las empresas a fuentes baratas de financiación e importantes ayudas a la inversión, que impulsarán la competitividad empresarial.

- El aprovechamiento de los fondos tecnológico facilitará a las empresas el acceso a las TIC.

- La internacionalización de la empresa hacia mercados emergentes, fundamentalmente los nuevos países de la UE, con escaso riesgo país e importantes similitudes con España, se ofrecen como un atractivo a la inversión.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

El presente estudio, nacía planteándose como meta dos objetivos:

√ Conocer las necesidades de mano de obra de las empresas ubicadas en el Polígono Industrial de "El Ceao".

√ Investigar sobre las necesidades de formación (cualificación y certificación) de la mano de obra para contribuir a un diseño más adecuado de la formación continua y ocupacional.

Una vez analizados los resultados obtenidos de las entrevistas personales realizadas a los responsables de las empresas, las encuestas proporcionadas, y las fichas de análisis de puestos de trabajo no cualificado elaboradas con la información de las empresas que demandan baja cualificación, hemos obtenido suficiente información para abordar los objetivos propuestos de este estudio. De su resultado, entendemos alcanzados los objetivos planteados inicialmente, expuestos a continuación a modo de conclusiones:

→ *Evolución general del mercado laboral*

El mercado de trabajo evoluciona positivamente desde el año 2001, base de partida de la primera parte del presente estudio. Así, se constata una ***continua creación de empleo***, más

importante para el conjunto español que para Galicia, y a su vez, mejor en Galicia que para la provincia de Lugo, mostrándose estancada la tendencia del mercado laboral en la provincia de Lugo, pues el número de ocupados en el año 2001 resulta prácticamente el mismo que en 2005.

Se observa claramente, como se produce un ***cambio sustancial en el empleo***, destruyéndose trabajo en el sector primario, a favor del sector servicios que crece paulatinamente a lo largo del período.

En Lugo, el sector que más empleos crea, en sintonía con la tendencia nacional, se corresponde con el sector servicios, seguido de la construcción.

Pero debemos señalar que, al igual que el sector servicios se corresponde con que más empleos aglutina y genera, es también el sector en el que existen un mayor número de parados, en parte explicado por el efecto "tirón" que produce el dinamismo del sector y que provoca que los desempleados demanden trabajo en actividades incluidas en este, de forma prioritaria a los demás. Este sector, fundamentalmente en las actividades de comercio y hostelería, resulta bastante estacional, generando un importante número de empleos en épocas estivales o de mayor importancia comercial como Navidad y rebajas, y

destruyendo empleo en meses menos turísticos y comerciales.

El ***empleo femenino***, resulta cada vez más importante, y ya en el año 2005 aparece como dominante, existiendo un mayor número de mujeres que de hombres empleados en este sector. Sin embargo, el empleo neto analizado conjuntamente con la tasa de empleo, muestra un valor para los varones superior al femenino en más de veinte puntos y situado en el 64% para los hombres. Por tanto, debemos concluir que el grueso de la actividad laboral es desarrollado por varones.

→ *El mercado laboral según la oferta*

Tradicionalmente, se elabora, en función de los datos recopilados por el INEM, un indicador que muestra aquellas ***ofertas de trabajo no satisfechas***, destacando fundamentalmente aquellas relacionadas con la construcción, como son ***albañiles, carpinteros, operarios de cemento, peones y otros afines***, profesiones que no exigen, en la mayoría de los casos, una elevada cualificación, pero que el contratante requiere, habitualmente, la existencia de experiencia previa del candidato al puesto de trabajo.

Es por ello, que la formación en estas materias, y la certificación de cualificaciones sería importante para favorecer el acceso de personas de baja cualificación a este mercado.

En el mismo sentido, resultan muy demandadas personas con cualificaciones en el sector de la ***hostelería***, como cocineros y camareros.

→ *El mercado laboral según la demanda*

Desde el punto de vista de la **demanda de trabajo no satisfecha**, destaca la inexistencia de **peones en la construcción, y conductores de camiones pesados**, requiriendo una mayor cualificación al estar obligados a poseer carnet de conducir especial en este último caso.

→ *Tamaño de las empresas*

El ***95% de las empresas*** se pueden definir como ***microempresas***, con menos de 10 trabajadores, teniendo como características, una estructura de trabajo poco definida, inexistencia de estamentos staff, y en bastantes ocasiones, dificultades a la hora de división del trabajo, por lo que no permite la delimitación de tareas y actividades. Así, en ocasiones, personal de la empresa, contratado para el desarrollo de trabajos cualificados, dedica parte de su tiempo a labores que encuadraríamos dentro de la baja cualificación.

Según el INEM, el 30% de los universitarios realizan labores de baja cualificación.

La reducida dimensión de la empresa, ***el 97,54% tienen menos de 100 trabajadores***, dificulta también el dinamismo y la contratación empresarial, siendo el grueso de las empresas, entre 1 y 25 trabajadores, destacando la pequeña dimensión de la empresa y la relativa escasez de necesidad de mano de obra.

→ *Actividad empresarial*

Como hemos constatado, el grueso de actividades desarrolladas por las empresas de "El Ceao", se dedican al ***sector servicios*** (75 empresas), un ***58% del total***, seguidas de aquellas con actividad industrial, 29 empresas y un 22%. Asimismo, el sector de la construcción, con 11 empresas, representa el 8%. El resto de actividades representan escasamente un 11%.

Se certifica la elevada estabilidad del sector industrial, constituido por empresas poco dinámicas, con una plantilla estable y escaso nivel de crecimiento. Contrariamente a lo que ocurre con las empresas del sector servicios, en las que se constata una mayor variabilidad de la fuerza laboral, puesto que estas empresas, por motivos de puntas de producción, y similares, recurren a la contratación temporal para solventar eventualidades.

Por tanto, y exclusivamente teniendo en cuenta estos datos, las necesidades de mano de

obra se orientarán fundamentalmente a actividades de servicios, y en menor medida industrial y construcción. De la misma manera, la formación deberá dirigirse fundamentalmente en este sentido.

Sin embargo, estos sectores económicos, aglutinan muy diversas actividades. Así, el sector servicios, por ejemplo, puede englobar actividades de hostelería, servicios a las empresas u otros. De la misma forma, el sector industrial, puede ser industria de la madera, o del automóvil. Es por esto, que resulta importante discriminar actividades incluidas dentro de los sectores, para así enfocar mejor las necesidades de las empresas.

La actividad comercial, es la principal de las empresas de "El Ceao", dedicándose a la misma 34 de ellas, que se corresponde con el 25% del total.

El conjunto de actividades más realizadas, son desarrolladas por 104 de las empresas encuestadas, que se corresponden con el 91% de las actividades y el 82% de las empresas, y estas son:

SECTORES DE ACTIVIDAD EN "El Ceao"

	Total	% sobre el total
Construcción: Edificación y obras públicas	12	8,82
Automoción	13	9,56
Industrias alimenticias	13	9,56
Montaje e instalación	17	12,50
Mantenimiento, reparación y limpieza	7	5,15
Comercio	34	25,00
Transportes y comunicaciones	15	11,03
Otros	25	18,38
Total sectores	136	100%

→ *Creación de empleo*

Como ya hemos mostrado en la primera parte del estudio relativa a la provincia de Lugo en el año 2006 (mes de marzo), ***el municipio de Lugo con el 34% de los contratos formalizados, es el que más empleabilidad genera de toda la provincia***.

Una de las cuestiones más destacadas es la habitualidad con la que las empresas realizan contrataciones. Así, solamente ***el 31,15% de las empresas del Ceao, 38 organizaciones realizan habitualmente contrataciones***, frente a 84 que no lo hacen.

De estas 38 empresas que, 19 de ellas, realizan menos de 5 contrataciones anuales, 4 empresas realizan más de 25 y 11 empresas realizan entre 5 y 10 contrataciones anualmente.

Por tanto, observamos la ***elevada estanqueidad empresarial en el polígono, que frena la posibilidad de realización de nuevas contrataciones de forma habitual***.

Las empresas que afirman ***no realizar contrataciones*** de forma habitual, exponen como ***razón fundamental*** la ***falta de necesidad por estabilidad en la plantilla***, con un 46% del total, seguida de la dificultad para encontrar personal cualificado, con un 19%.

→ *Métodos de búsqueda de personal*

Los métodos que utilizan las empresas a la hora de buscar personal, son ***fundamentalmente a través de conocidos*** (39%), y personas que han trabajado anteriormente en la empresa. Las empresas de "El Ceao", acuden en menor medida a las oficinas de empleo a la hora de realizar contrataciones, lo que denota el carácter familiar de las organizaciones. Al existir un escaso número de contrataciones habituales, las pocas que se efectúan se cubren generalmente con personas cercanas al entorno del empresario.

→ *El mercado laboral de baja cualificación*

El mercado de baja cualificación se caracteriza en gran medida por la escasa alfabetización del individuo, así como por

aspectos como el contexto sociolaboral y económico.

Por tanto, este grupo de individuos parte con unas importantes limitaciones de acceso al mercado laboral, por lo que fundamentalmente accederán a trabajos denominados "de baja cualificación"

Estos puestos de trabajo, son los más precarios, los de mayor estacionalidad, menor retribución y que presenta peores condiciones laborales.

→ *La baja cualificación en "El Ceao"*

El 45% de las empresas declaran que menos del 10% de sus trabajadores se corresponden con personas de baja cualificación. En el 21%, afirma que más del 50% son trabajadores de baja cualificación, más del 40% de las empresas tienen más del 20% de trabajadores de baja cualificación.

De estos datos, podemos concluir que ***existe un elevado nivel de empleo de baja cualificación***.

→ *Temporalidad de los empleos*

El tipo de contratos de estos trabajadores, no se caracteriza principalmente como de gran

estabilidad, sin embargo, esto no difiere de la tónica general, y así, según los últimos datos proporcionados por el INEM, ***en la provincia de lugo, el 87% de los contratos efectuados en el mes de marzo de 2006 fueron temporales***, independientemente de la cualificación del trabajador.

Según los datos declarados por los encuestados, ***en el 42% de las empresas, más del 50% de los trabajadores de baja cualificación presenta contrataciones indefinidas***.

Por tanto, "El Ceao", se configura como una zona industrial en la que existe un importante número de contrataciones de baja cualificación y que además, consiguen un empleo estable de carácter indefinido.

→ *Nivel de estudios*

La tasa de actividad por nivel de estudios analizada en la primera parte, demuestra como ***la mayor formación de los trabajadores favorece positivamente*** tanto la entrada, como la permanencia ***en el mercado laboral***. Además, se constata como ***aquellos que no poseen ningún tipo de estudios, muestran gran dificultad para acceder a un puesto de trabajo***.

La tasa de actividad en la provincia de Lugo, para aquellos sin ningún tipo de estudios

es la mayor de Galicia, sin embargo, la misma se reduce anualmente, motivada por la cada vez mayor cualificación de la mano de obra.

Ante la pregunta sobre el nivel de estudios mínimos requeridos para el puesto de trabajo, ***para el 92% de las empresas, resulta imprescindible poseer algún tipo de estudios***. Solamente el 8% estarían dispuestas a contratar a personas sin estudios. Únicamente los responsables de 8 empresas requieren la existencia de formación inicial específica.

→ *Características de los candidatos*

La característica del candidato más valorada es la ***experiencia laboral***, seguida de las referencias que se puedan proporcionar de otras empresas o de personas conocidas, así como la impresión del contratador en la entrevista de selección. Los cursos de formación ocupacional, la titulación académica y la experiencia en prácticas son, por este orden, las características menos valoradas.

→ *Contratación de colectivos desfavorecidos*

Destaca la receptividad de las empresas a la contratación de colectivos con dificultades de inserción, y así ***el 70% de las 120 empresas consultadas se muestran dispuestas a contratar personas pertenecientes a estos colectivos*** con

mayor dificultad a la entrada en el mercado laboral.

El colectivo de mayores de 45 años, sería por el que más se inclinan las empresas, 57 estarían dispuestas a contratarlos, seguido de discapacitados, 41 empresas, mujeres víctimas de violencia doméstica, 38 empresas, inmigrantes 37 y minorías étnicas 28.

Los empresarios están dispuestos a contratar preferentemente a mayores de 45 años y en menor medida a inmigrantes. El colectivo con mayor dificultad para ser contratado se corresponde con el de las minorías étnicas.

→ *Cualidades de los trabajadores*

La cualidad que más valoran las empresas en la evaluación del desempeño del trabajo es el ***rendimiento, la productividad del trabajo, seguido del cumplimiento de las normas establecidas y el clima laboral***. La fiabilidad del trabajador también se tiene muy en cuenta. Las aportaciones del trabajador a mejoras en la empresa y la sociabilidad son cualidades poco importantes para el empresario.

Se valoran muy positivamente factores como la destreza, motivación y habilidad.

Sin embargo, y de forma independiente al sector de actividad desarrollado por la empresa, es ***la memoria*** el tipo de "esfuerzo" más valorado por las empresas, siendo este más un atributo personal que un esfuerzo. ***La fuerza física y la concentración en el trabajo son otras de las cualidades más valoradas por el empresario***.

→ *Empleos de baja cualificación más demandados*

De aquellas empresas que afirman realizar nuevas contrataciones se elaboran las Fichas de análisis de puestos de trabajo no cualificado. De estas fichas se extraen datos del puesto de trabajo demandado y de las funciones requeridas.

Del análisis de las fichas hemos obtenido que ***el puesto más demandado es el de mozo de almacén***, un total de 15 empresas demandan este puesto, ***seguido de los de repartidor, peón, dependiente y chofer***, con 9, 8, 4 y 3 demandas respectivamente.

En el resto de los puestos demandados, operario de máquina, comercial, distribuidor, reponedor, operario de fábrica, operario de línea, aprendiz de soldadura, ayudante de operario de máquina, gruista, mecánica, ayudante de electricista y operario, la demanda es muy baja, siendo demandados solo por una o dos empresas.

En cuanto a las ***funciones requeridas***, las más demandadas son ***distribución***, con 15 demandas, ***carga y descarga*** con 14 y ***colocar mercancía*** con 8.

Otras funciones demandadas son las de reponer y venta con 6 demandas cada una y embalaje y producción con 5 demandas cada una.

El resto de funciones requeridas son muy variadas, pero son demandadas por un escaso número de empresas. Dentro de estas se incluyen funciones como pintar, cortar, pedidos, limpieza, contar y manipular mercancía, montar trabajos, acondicionamiento, soldar, montaje líneas telefónicas, reparación de averías, recepción de material, recogida de coches, desmontaje de vehículos, instalaciones eléctricas, mantenimiento de líneas eléctricas, imprimir, enrollar y punzonar.

→ *Formación*

Entendemos que las empresas están interesadas en la formación de sus trabajadores, puesto que ***el 70%*** de ellas, un total de 83 ***afirman estar dispuestas a participar en el diseño de la formación***. Sin embargo, destaca el elevado número de empresas no interesadas en la formación, un total de 36 y el 30%.

Las empresas, cuestionadas sobre la idoneidad de la formación, afirman que ***los cursos***

formativos deberían ser más breves y adecuados a cada sector productivo, afirman también que los cursos deberían incluir ***prácticas en empresas***. Un importante grupo de empresas, 21, afirman como buena la formación existente actualmente y 20 que se corresponde con ***el 15% afirman desconocer la formación existente***.

→ *Cuadro resumen de conclusiones*

CUADRO RESUMEN DE CONCLUSIONES	
• actividad dominante	servicios
• actividad con más contrataciones	servicios
• actividad más realizada	comercio
• esfuerzo más valorado	Memoria, fuerza física y concentración en el trabajo
• trabajadores de baja cualificación	En el 40% de las empresas, más del 20% de la plantilla es de baja cualificación
• tipo de contrato	En el 42% de las empresas, más del 50% del empleo de baja cualificación se corresponde con empleo de carácter indefinido
• periodicidad de las contrataciones	38 empresas, el 31% del total, realizan contrataciones de forma habitual. Son 19 las que realizan menos de 5 contrataciones anuales; 4 empresas más de 25 y 11 empresas entre 5 y 10 contrataciones
• búsqueda de personal	Fundamentalmente a través de conocidos
• nivel de estudios	El 92% requiere estudios elementales
• características del candidato	Se requiere experiencia
• contratación de colectivos desfavorecidos	El 70% de las empresas estaría dispuesta
• colectivos de más fácil contratación	Mayores de 45 años
• colectivos de más difícil contratación	Minorías étnicas
• interés por la formación	El 70% de las empresas está interesada
• Tipología de la formación	Breve y con prácticas
• Conocimiento de la formación	El 15% desconoce la formación existente
• Puestos más demandados	Mozo de almacén, repartidor, dependiente y chófer.

ANEXOS

ANEXO I

Encuesta

cel Confederación de Empresarios de Lugo

Acceder

Estudio de mercado de baja cualificación
Polígono de O Ceao – Lugo

La presente encuesta tiene dos **objetivos:**

1. Conocer las **necesidades de mano de obra de las empresas** ubicadas en el Polígono de O Ceao.
2. Investigar las **necesidades de formación** (cualificación y certificación) de la mano de obra para contribuir a un diseño más adecuado de la formación continua y ocupacional.

Denominación y razón social de la empresa

Nombre de la empresa:

Razón social:

Sector de ocupación

1.- ¿A que se dedica su empresa?

- ☐ Industria
- ☐ Agrario
- ☐ Construcción
- ☐ Servicios
- ☐ Otros:_____

2.- ¿A cuál de estos sectores pertenece?

-	A: A	Agrario	☐
-	C: EO	Construcción: Edificación e obras públicas	☐
-	I: AU	Automoción	☐
-	I: AI	Industrias alimenticias	☐
-	I: MD	Industrias de madera e corcho	☐
-	I: MT	Industrias manufactureras	☐
-	I: IT	Industrias textiles, piel y cuero	☐
-	I: MO	Montaje e instalación	☐
-	I: MR	Mantenimiento, reparación y limpieza	☐
-	S: AO	Administración y oficinas	☐
-	S: CC	Comercio	☐
-	S: IM	Información y manifestaciones artísticas	☐

- 1 -

- S: SP Servicios a la comunidad y personales ☐
- S: EM Servicios a las empresas ☐
- S: TC Transportes y comunicaciones ☐
- S: TH Turismo y Hostelería ☐

3.- ¿Cuales de los siguientes tipos de esfuerzos son requeridos por los trabajadores para el desempeño de su labor en su empresa?

☐ Memoria y atención
☐ Concentración
☐ Fuerza física
☐ Equilibrio
☐ Otros: _____

Dimensión de la empresa

4.- ¿Cuál es la plantilla media de la empresa?

☐ Menos de 5
☐ De 5 a 10
☐ De 10 a 25
☐ De 25 a 50
☐ De 50 a 100
☐ De 100 a 250
☐ Más de 250

4.1.- ¿Qué tanto por ciento supone los trabajadores de baja cualificación?

☐ Menos del 10%
☐ Entre el 10 y el 20%
☐ Entre el 20 y el 30%
☐ Entre el 30 y el 50 %
☐ Más del 50%

4.2.- ¿Qué tanto por ciento de los trabajadores de baja cualificación tiene un contrato indefinido?

☐ Menos del 10%
☐ Entre el 10 y el 20%
☐ Entre el 20 y el 30%
☐ Entre el 30 y el 50 %
☐ Más del 50%

- 2 -

cel Confederación de Empresarios de Lugo

Acceder

Contrataciones

5.- ¿Realiza contrataciones nuevas habitualmente?

- ☐ Si ***(Pasar a la pregunta 6)***
- ☐ No ***(Pasar a la pregunta 7)***

6.- ¿Cuántas contrataciones realiza al año?

- ☐ Menos de 5
- ☐ De 5 a 10
- ☐ De 10 a 25
- ☐ De 25 a 50
- ☐ Más de 50

7.- La razón fundamental que frena las nuevas contrataciones es:

- ☐ No es el momento de incrementar los gastos de personal
- ☐ En estos momentos no necesitamos incrementar el personal laboral
- ☐ Es difícil encontrar trabajadores fiables y productivos
- ☐ Es difícil encontrar trabajadores cualificados
- ☐ Otras:_____

Selección de Personal

8.- A la hora de buscar personas para contratar suelo confiar:

- ☐ En personas que ya han trabajado con nosotros y resultan fiables
- ☐ En personas que conozco
- ☐ En las oficinas públicas de empleo (INEM, SGC)
- ☐ En ETT's
- ☐ En otros organismo de intermediación laboral

9.- En las contrataciones que realizo en la empresa necesito personas:

- ☐ Sin estudios
- ☐ Con graduado escolar
- ☐ Con F.P. de 1er grado
- ☐ Con F. P. de 2º grado
- ☐ Con titulaciones medias y superiores

- 3 -

cel Confederación de Empresarios de Lugo

Acceder

☐ Con formación específica y/o experiencia para nuestro sector de ocupación. *Especificar el tipo de formación específica:*

10.- Ordene de mayor a menor las siguientes características de los trabajadores según su valoración a la hora de decidir una nueva contratación ***(siendo 1 la más valorada y 7 la menos valorada)***

- ☐ La titulación académica
- ☐ La formación ocupacional
- ☐ La experiencia en prácticas no laborales
- ☐ La experiencia laboral
- ☐ Las referencias de otras empresas
- ☐ Las referencias de personas conocidas
- ☐ Las capacidades que demuestra en la entrevista de selección

11.- ¿Estaría dispuesto a contratar a colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral?

- ☐ Sí, ya que no tengo inconvenientes siempre que su perfil se adapte al puesto de trabajo a ocupar. ***(Pasar a la pregunta 12)***
- ☐ No tengo disposición para contratar este perfil de trabajadores ***(Pasar a la pregunta13)***

12.- ¿Por qué colectivos se inclinaría?

- ☐ Discapacitados
- ☐ Mayores de 45 años
- ☐ Mujeres víctimas de violencia
- ☐ Minorías étnicas
- ☐ Inmigrantes

Evaluación de desempeño

13.- A la hora de evaluar a los trabajadores considero más importante ***(siendo 1 el más valorado y 6 el menos valorado)***

- ☐ El rendimiento, la productividad
- ☐ El clima laboral, que no cree problemas ni conflictos
- ☐ El cumplimiento de las normas (disciplina laboral, seguridad y salud en el trabajo)
- ☐ Las aportaciones a la mejora en el proceso de producción
- ☐ La fiabilidad
- ☐ La sociabilidad, interactuar con facilidad y sin esfuerzo

- 4 -

cel Confederación de Empresarios de Lugo

Acceder

Formación Ocupacional

14.- ¿Estaría dispuesto a participar en el diseño de la formación que se imparte?

- ☐ Si
- ☐ No.

15.- ¿Qué tipo de formación le parecería más adecuada?

- ☐ La que hay es buena
- ☐ Los cursos deberían ser más breves y adecuados a cada sector productivo
- ☐ Los cursos deberían incluir prácticas en empresas
- ☐ Desconozco la formación ofertada actualmente
- ☐ Más que cursos, sería preferible acreditar oficialmente las competencias adquiridas mediante las diversas vías relacionadas con la formación profesional.

Muchísimas gracias por su colaboración y su atención.

- 5 -

ANEXO II

Fichas de análisis de puestos de trabajo no cualificado

FICHA Nº 1

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: INDUSTRIA

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Mozo de almacén

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Realizar pedidos
- Empaquetar mercancía
- Carga y descarga de la mercancía

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Empaquetar comida precocinada

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Traspalés y furgonetas

FINALIDAD INMEDITA:

Venta y distribución de comida precocinada

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

A primera hora le entregan al mozo de almacén la hoja de pedidos del día, cogen los lotes de la comida precocinada y realizan los paquetes. Posteriormente se distribuye por los clientes.

RELACIÓN FUNCIONAL:

Los mozos de almacén están en continua relación con los auxiliares administrativos, que son los encargados de indicarles los pedidos del día.

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo asociado a la tarea

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Curso de manipulación de alimentos. Es imprescindible para trabajar en la empresa

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ **Memoria y atención**
- ☑ **Concentración**
- ☑ **Fuerza física**
- ☑ **Equilibrio**

Otros: _____

EXPERIENCIA:

- ☐ SÍ
- ☑ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

Realizan contrataciones nuevas habitualmente pero la mayoría es de personal con conocimientos químicos.

FICHA Nº 2

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO
NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:
- Operarios de máquina
- Comercial y distribuidor

FUNCIONES DEL PUESTO:
- Producción de café
- Distribución del café
- Venta de café

CONDICIONES HORARIAS:
Los operarios de máquina trabajan jornada partida. En cuanto a los encargados de la venta y la distribución del producto, no tienen un horario establecido sino que depende del trabajo que tengan que realizar en el día

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:
Producción de café y venta del producto

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:
En cuanto a los operadores, utilizan diferentes máquinas específicas en elaboración de café: envasadoras, tostadoras, carretillas eléctricas(realizan un curso de carretilleros cuando entran a formar parte de la plantilla)
Por lo que se refiere a los vendedores y distribuidores utilizan furgonetas y equipos informáticos

FINALIDAD INMEDITA:
Venta del producto

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:
- Comerciales: información de la ruta, recogida de la mercancía en El almacén, distribución del producto
- Operario: se encarga de una de las fases en la elaboración del café: envasar, tostar...

RELACIÓN FUNCIONAL:
- Operario: se relaciona con el jefe de producción
- Distribuidor y comercial: se relaciona fundamentalmente con le jefe de venta, el personal administrativo y los diferentes clientes

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:
No hay riesgos específicos asociados a la venta y producción de café

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Permiso de conducir B

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ MEMORIA Y ATENCIÓN
- ☑ CONCENTRACIÓN
- ☑ FUERZA FÍSICA
- ☐ EQUILIBRIO
- ☐ OTROS: ———

EXPERIENCIA:

- ☐ SÍ
- ☑ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

Todos los trabajadores que comienzan a formar parte de la plantilla son formados internamente tanto del funcionamiento de la empresa como del producto que producen. Realizan contrataciones habitualmente

FICHA Nº 3

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: Servicios

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Reponedor
- Distribuidor

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Reposición del material que se vaya consumiendo
- Distribución de productos Teka(lavadoras, cocinas, frigoríficos) por la provincia

CONDICIONES HORARIAS:

De lunes a viernes jornada partida y sábados por la mañana

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

- Reposición y distribución de mercancía Teka

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Carretillas
- Traspaletas
- Furgonetas

(no es necesario ningún permiso ni curso específico para el manejo de los anteriores medios)

FINALIDAD INMEDITA:

Venta y postventa de mercancía

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Recepción del material en la empresa, organización del miso y posteriormente se distribuye

RELACIÓN FUNCIONAL:

Supervisión del gerente para colocar cualquier pieza

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo específico asociada a este trabajo

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

No es necesario tener ningún conocimiento básico puesto que según el gerente está todo organizado de una forma muy sencilla

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

- Funcionamiento y organización de la empresa
- Algún conocimiento de electrónica

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ **MEMORIA Y ATENCIÓN**
- ☐ **CONCENTRACIÓN**
- ☐ **FUERZA FÍSICA**
- ☐ **EQUILIBRIO**
- ☐ **OTROS:** _____

EXPERIENCIA:

- ☐ **SÍ**
- ☑ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

La plantilla está completa y todos ellos pertenecen a la familia. En la actualidad no necesitan más trabajadores en plantilla

FICHA Nº 4

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

Mozo de almacén

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Carga y descarga de material
- Preparar pedidos

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Organización de productos alimenticios

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Carretillas
(no es necesario ningún permiso ni curso específico para el manejo de los anteriores medios)

FINALIDAD INMEDITA:

Venta del material que se distribuye en la empresa

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

El material se descarga del camión y se introduce en las cámaras frigoríficas. Posteriormente cuando el cliente hace el pedido, se empaqueta el material que está dentro de la cámara.

RELACIÓN FUNCIONAL:

Con los vendedores y distribuidores del producto

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo asociado a la tarea

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ Memoria y atención
- ☑ Concentración
- ☑ Fuerza física
- ☐ Equilibrio
- ☐ Otros: _____

EXPERIENCIA:

- ☑ SÍ
- ☐ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

La empresa se dedica a la distribución de productos alimenticios refrigerados por toda la provincia a los diferentes clientes. Cuando realizan contrataciones las realizan a través de personas que conocen

FICHA Nº 5

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Chófer

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Cargar y descargar la mercancía a repartir
- Repartir mercancía por la provincia de Lugo

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Venta y distribución de productos de alimentación

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Traspales
- Carretillas

(no es necesario ningún permiso para la utilización de estos medios)

- Furgonetas

FINALIDAD INMEDITA:

Distribución de productos de alimentación a los diferentes clientes de la provincia

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Cada repartidor tiene una ruta establecida. Cargan en la furgoneta el día anterior para realizar el reparto al día siguiente

RELACIÓN FUNCIONAL:

El auxiliar administrativo es el encargado de establecer las rutas de reparto e informar a los chófers. Además los repartidos están en continua interacción con los clientes.

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo asociado a la tarea

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

Ninguno

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Conocer el sector de alimentación. Permiso de conducir tipo B

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ **Memoria y atención**
- ☐ **Concentración**
- ☐ **Fuerza física**
- ☐ **Equilibrio**
- ☑ **Otros:** don de gentes

EXPERIENCIA:

- ☑ SÍ
- ☐ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

La experiencia es positiva pero no imprescindible. En verano se producen picos de producción y realizan contrataciones durante varios meses

FICHA Nº 6

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

Repartidor

FUNCIONES DEL PUESTO:

Distribuir mercancía por toda la provincia y ciertas marcas de bebidas tanto dentro como fuera de Lugo.

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida.

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Suministrar a los diferentes clientes la mercancía

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Furgonetas
- Camiones
- Carretillas(no es necesario ningún permiso ni curso específico para el manejo de las mismas)

FINALIDAD INMEDITA:

Venta de bebidas

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

La central se encuentra en Marín de donde se transporta la mercancía hasta Lugo. Los clientes hacen sus pedidos y posteriormente se distribuyen a éstos

RELACIÓN FUNCIONAL:

Los auxiliares administrativos son los encargados de indicarles a los repartidores las rutas a seguir a través de los pedidos de los clientes

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo asociado a la tarea

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Permiso de conducir B

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ **Memoria y atención**
- ☐ **Concentración**
- ☐ **Fuerza física**
- ☑ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☑ SÍ
- ☐ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

La experiencia se valora positivamente pero no es imprescindible. Cada año se realizan nuevas contrataciones, sobretodo en picos de producción, como en el verano

FICHA Nº 7

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: INDUSTRIA

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Operarios de fábrica (habitualmente mujeres)
- Repartidores

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Fabricar productos de panadería: empanadas, bocadillos, tartas
- Distribuir mercancía a los diferentes clientes

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada continuada: en turnos de mañana, tarde y noche

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Elaborar productos de alimentación: más concretamente de panadería

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Utilizan maquinaria específica para cada una de las fases de la cadena de montaje en la elaboración del producto. Los trabajadores son formados dentro de la empresa en la tarea que realizarán

FINALIDAD INMEDITA:

Venta a los diferentes clientes del producto fabricado

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Los clientes encargan el producto. Dentro de fábrica, cada uno de los trabajadores tiene asignada una tarea repetida dentro de la cadena, necesaria e imprescindible para las demás. Una vez hecho el producto, se distribuye.

RELACIÓN FUNCIONAL:

Los trabajadores se relacionan constantemente con los jefes de producción de turno y operarios con más categorías

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo asociado a la realización de la tarea

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

No es necesario ningún conocimiento básico

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Los trabajadores son formados dentro de la empresa

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ **Memoria y atención**
- ☐ **Concentración**
- ☐ **Fuerza física**
- ☐ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☐ SÍ
- ☐ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

Durante el año hay picos de producción pero están centralizados básicamente en verano y navidades. Los curriculums los reciben a través de las empresas de trabajo temporal y de la página Web de la empresa

FICHA Nº 8

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Mozo de carga
- Peón

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Carga/ descarga del material
- Limpieza de muebles
- Peón: ayudar al oficial

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

- Ordenar el almacén
- Ayudar a los oficiales en el montaje de cocinas

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Todo el trabajo tanto los mozos como los peones lo realizan manualmente. Para el manejo de maquinaria necesitan experiencia

FINALIDAD INMEDITA:

Fabricación y montaje de cocinas

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

La realización del trabajo está basada en una cadena de montaje en la que las funciones y tareas a desarrollar en la empresa están determinadas en función del puesto a ocupar

RELACIÓN FUNCIONAL:

Tanto los peones, como los mozos de caga, se relacionan básicamente con oficiales de primera y de segunda

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Golpes por caída de material

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Tener conocimientos de trabajos en madera

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ Memoria y atención
- ☑ Concentración
- ☑ Fuerza física
- ☐ Equilibrio
- ☐ Otros: _____

EXPERIENCIA:

- ☑ SÍ
- ☐ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

Es imprescindible para entrar a formar parte de la plantilla, tener experiencia en trabajos de carpintería
Realizan contrataciones habitualmente

FICHA Nº 9

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: CONSTRUCCIÓN

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

* Peón

FUNCIONES DEL PUESTO:

* En la obra: ayuda al oficial
* En el taller: barrer, colocación de material, manejo de maquinaria específica

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

* Herramientas de cantería: radiales, cinceles, macetas(especie de martillo)..
* Maquinaria específica del trabajo de cantería

FINALIDAD INMEDITA:

Realización de trabajos de cantería maciza

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

En cuanto a la obra, el peón comienza a realizar trabajos sencillas y siempre supervisado por un oficial de primera o de segunda. Con el tiempo le son derivadas competencias que implican más conocimiento del trabajo de cantería. En lo que respecta al taller, el peón comienza manejando maquinaria sencilla.

RELACIÓN FUNCIONAL:

Los peones trabajan en continua interacción con los oficiales de primera y de segunda

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Todos aquellos derivados del manejo de piedras de mucho peso (más de 50 Kg.)

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Ganas de aprender e implicación en el trabajo

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- [x] **Memoria y atención**
- [x] **Concentración**
- [x] **Fuerza física**
- [x] **Equilibrio**
- [ ] **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- [x] SÍ
- [ ] NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

Actualmente, la plantilla está completa.
Cuando necesitan personal, buscan aprendices y el objetivo es que éstos lleguen a ser oficiales con el tiempo. En principio, están seis meses de prueba y con el tiempo le son delegadas más competencias y responsabilidades. Realizan trabajos con dificultad relacionados con el modelaje y el acabado de piedra.

FICHA Nº 10

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Mozo de almacén

FUNCIONES DEL PUESTO:

- realizar paquetes de mercancía
- contar unidades de cada paquete que será repartido posteriormente
- manipulación de la mercancía: prensa

CONDICIONES HORARIAS:

Hay diferentes turnos de trabajo, los de prensa diaria tienen jornada continuada. los de revistas tienen horario partido

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

- Repartir mercancía a los diferentes clientes
- Empaquetar revistas y prensa

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Palés
- Traspaletas
- Furgoneta

FINALIDAD INMEDITA:

Reparto de revistas y prensa a los clientes

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Llegan las revistas a la empresa, después se descarga y se colocan. posteriormente las empaquetan y las colocan en jaulas para el reparto por último en las furgonetas a los diferentes clientes

RELACIÓN FUNCIONAL:

Se relacionan con los auxiliares administrativos que son los encargados de entregarles los albaranes donde les remiten los pedidos del día

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Ningún riesgo específico asociado a esta tarea

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

- Conocimientos generales de contabilidad
- Saber leer

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ concentración
- ☑ equilibrio

EXPERIENCIA:

No es imprescindible para formar parte de la plantilla

OTROS DATOS DE INTERÉS

Hacen contrataciones nuevas habitualmente de puestos de trabajo de baja cualificación

FICHA Nº 11

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Mozo de almacén
- Repartidor

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Carga y descarga de material
- Reparto de mercancía

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Clasificación y distribución de la mercancía por la provincia.

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Elevadores
- Carretillas
- Furgonetas

(No es necesario ningún permiso ni curso específico para el manejo de los anteriores medios)

FINALIDAD INMEDITA:

Distribución de mercancía

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Descarga de la mercancía, clasificación dentro del almacén y posteriormente su distribución en furgonetas.

RELACIÓN FUNCIONAL:

Mantienen relación con los empleados de oficina quienes les indican el recorrido y la mercancía que tiene que transportar.

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

A veces trabajan con mercancías peligrosas

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ Memoria y atención
- ☐ Concentración
- ☒ Fuerza física
- ☐ Equilibrio
- ☐ Otros: _____

EXPERIENCIA:

- ☐ SÍ
- ☒ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

Actualmente no necesitan más empleados, la plantilla está completa, algunos de los trabajadores son autónomos

FICHA Nº 12

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: INDUSTRIA

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Ayudante de operario de máquina
- Repartidor de mercancía

En cuanto a los ayudantes de operarios, con el tiempo le son delegadas más competencias y ascienden en su puesto de trabajo. Inicialmente más del 50son trabajadores de baja cualificación

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Distribuir la mercancía producida en la fábrica a los diferentes clientes
- Fabricar bolsas de papel

CONDICIONES HORARIAS:

Jornadas continuadas de 8 horas de día, tarde y noche, tanto semanales como de fin de semana

TAREAS REALIZADAS

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Utilizan una maquinaria específica en la producción de embalajes de papel

FINALIDAD INMEDITA:

Producción de embalajes para su posterior venta

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Cada una de las funciones realizadas por los trabajadores, viene determinada por los cuadernos de trabajo que además de determinar lo que tiene que realizar cada trabajador también establece las posibles soluciones a cualquier problema que pueda surgir.
Dentro de la empresa se trabaja por objetivos a través de compensaciones económicas

RELACIÓN FUNCIONAL:

Los trabajadores se relacionan constantemente con los jefes de producción de turno y operarios con más categorías

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Si la utilización de la maquinaria se realiza de una forma correcta no tiene porque haber ningún riesgo asociado a la tarea

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Tener algún conocimiento de artes gráficas da prioridad para realizar una nueva contratación

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ **Memoria y atención**
- ☐ **Concentración**
- ☐ **Fuerza física**
- ☐ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** **capacidad de aprendizaje**

EXPERIENCIA:

☐ SÍ
NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

Desde la empresa, cada año se realiza una nueva inversión por lo que la plantilla se incrementa en determinadas épocas del año.

FICHA Nº 13

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

* Mozo de almacén
* Repartidor

FUNCIONES DEL PUESTO:

* Cargar mercancía
* Descargar mercancía
* Reparto de mercancía

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Carga/descarga/reparto de cajas

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

* Palés
* Traspalés
* Carretilla manual
* Carretilla elevadora

(no es necesario ningún permiso ni curso especifico para el manejo de los anteriores medios)

* Furgoneta y/o camión

FINALIDAD INMEDITA:

Cubrir en determinadas épocas del año necesidades de trabajo

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

El encargado del almacén informa a los mozos cual es el material que tienen que cargar y descargar. En caso de repartir, también es el encargado del almacén quien les indica las rutas.

RELACIÓN FUNCIONAL:

Encargado y clientes.

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Golpes producidos por la caída de material.

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

Ninguno

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Carné de conducir B y/o C para el repartidor

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ **Memoria y atención**
- ☐ **Concentración**
- ☒ **Fuerza física**
- ☐ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☐ **SÍ**
- ☒ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

En los meses de Septiembre y Octubre, realizan nuevas contrataciones debido a la carga de trabajo. Las efectúan, a través de los trabajadores de la empresa y por referencias de personas conocidas.
El gerente se mostró interesado por el programa Acceder y comentó que cuando tuviese necesidad de mano de obra de baja cualificación llamaría.

FICHA Nº 14

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Peón de carpintería metálica

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Fabricar trabajos de carpintería metálica
- Montar trabajos realizados

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Realizar trabajos relacionadas con la carpintería metálica

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Maquinaria especializada: soldaduras, repasadoras...

FINALIDAD INMEDITA:

Fabricación y montaje de trabajos de carpintería metálica

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

El cliente demanda una estructura determinada. En la fábrica se realiza y posteriormente se monta.

RELACIÓN FUNCIONAL:

Con oficiales de primera y de segunda

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Cortes o golpes derivados de la utilización de determinados materiales necesarios para llevar a cabo la tarea.

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ **Memoria y atención**
- ☑ **Concentración**
- ☑ **Fuerza física**
- ☑ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☐ SÍ
- ☑ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

Los peones comienzan a realizar los trabajos menos complicados y con el tiempo adquieren más competencias y se le delegan trabajos que requieren más precisión. La mayor parte de los peones se convierten en indefinidos en plantilla.

FICHA Nº 15

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: INDUSTRIA

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Operarios
- Mozos de almacén

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Fabricar pintura y derivados
- Reponer estanterías y organización del material

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Fabricación y organización de todos los productos que se producen en la empresa

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Modulador de pintura
- Carretillas elevadoras. El permiso para poder trabajar con este medio se realiza dentro de la empresa

FINALIDAD INMEDITA:

Venta de pintura y derivados

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Las órdenes de los responsables de fabricación son los que ordenan cuando se empieza a fabricar y ordenar la mercancía. Posteriormente se almacena y por último se vende a través de encargos de los distintos clientes.

RELACIÓN FUNCIONAL:

El trabajador está en continua interacción con el director de fábrica.

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

El fabricante de pintura está expuesto continuamente a productos químicos

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

Ninguno

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Conocimiento de matemáticas para realizar operaciones matemáticas sencillas

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ **MEMORIA Y ATENCIÓN**
- ☐ **CONCENTRACIÓN**
- ☑ **FUERZA FÍSICA**
- ☐ **EQUILIBRIO**
- ☐ **OTROS:** ———

EXPERIENCIA:

- ☐ **SÍ**
- ☑ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

En la actualidad la plantilla está al completo pero realizan contrataciones con frecuencia. Cuenta con un número elevado de trabajadores de baja cualificación

FICHA Nº 16

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: INDUSTRIA

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Operario de línea
- Mozo de almacén

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Ayudar a responsable de línea
- Carga y descarga de material
- Acondionamiento y embalaje de piezas de automóvil

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada continuada en turno de mañana o de tarde

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Procesar piezas de automóvil

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Carretillas elevadoras(necesario el permiso)
- Traspalés

FINALIDAD INMEDITA:

Venta de piezas de automóvil

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Recepción de material, carga en línea tanto en la automática como en la semiautomática, procesación de la pieza en línea, descarga de la pieza, embalaje y por último distribución de las piezas

RELACIÓN FUNCIONAL:

El trabajo está coordinado por los responsables/encargados de línea

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Derivados del trabajo con productos químicos y con la manipulación de cargas

cel Confederación de Empresarios de Lugo

Acceder

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ Memoria y atención
- ☑ Concentración
- ☐ Fuerza física
- ☐ Equilibrio
- ☐ Otros: _____

EXPERIENCIA:

- ☑ SÍ
- ☐ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

La experiencia no es imprescindible.
Realizan contrataciones habitualmente, cuando hay picos de producción. Las realizan a través de empresas de trabajo temporal. la plantilla cuenta con un número elevado de mujeres

FICHA Nº 17

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Repartidor
- Mozo de almacén

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Reparto y distribución de mercancía por toda la provincia
- Carga y descarga del material
- Colocación de la mercancía en el material

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Organización de la mercancía en el almacén y provisión a los clientes de la provincia

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

En el almacén utilizan traspaletas y para el reparto, furgonetas

FINALIDAD INMEDITA:

Venta de productos alimenticios por la provincia

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Llega la mercancía al almacén, se coloca y posteriormente se reparte a los clientes

RELACIÓN FUNCIONAL:

La relación es entre ellos y con los auxiliares administrativos encargados de determinar la ruta de reparto

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Ninguno

cel Confederación de Empresarios de Lugo

Acceder

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ Memoria y atención
- ☐ Concentración
- ☑ Fuerza física
- ☐ Equilibrio
- ☐ Otros: _____

EXPERIENCIA:

- ☐ SÍ
- ☑ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

En verano suelen realizar nuevas contrataciones debido a los picos de producción. La selección del personal la suelen realizar a través de personas conocidas y por los curriculums que dejan en la empresa.

FICHA Nº 18

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: INDUSTRIA

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

Aprendices de soldadura

FUNCIONES DEL PUESTO:

No hay ningún trabajo estandarizado, sino que las funciones se establecen para cada uno de ellos:

- Ayuda al soldador
- Coger sierra
- Dar puntos de soldadura

CONDICIONES HORARIAS:

La jornada es continuada en horario de mañana y de tarde

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Realizar trabajos de carpintería metálica: puertas, barandillas, etc.

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Todos aquellos relacionados con la carpintería metálica: revarvadora, soplete, sierra, etc.

FINALIDAD INMEDITA:

Conseguir un valor añadido a las fundiciones de acero

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

El aprendiz es guiado y ordenado por los oficiales tanto de primera y de segunda. Suponen la ayuda más directa del oficial y adquiere competencias con el tiempo a través de la colaboración y observación del trabajo del soldador

RELACIÓN FUNCIONAL:

Oficiales de primera y de segunda

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Entre otros: quemaduras, golpes derivados del trabajo con martillo, pinchazos, etc.

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Al aprendiz no se le exige ningún tipo de conocimiento a priori, pero es positivo algo de experiencia o formación en el sector: escuela taller, ciclo de micro soldadura…

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ **Memoria y atención**
- ☑ **Concentración**
- ☐ **Fuerza física**
- ☐ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☐ SÍ
- ☑ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

Realizan contrataciones nuevas habitualmente a través de personas conocidas y en las escuelas de formación.

FICHA Nº 19

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Mozo de almacén
- Dependiente

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Dependiente: venta y colación de mercancía en las diferentes tiendas de la provincia
- Mozo de almacén: distribución de productos, carga y descarga de mercancía, colocación de mercancía en el almacén

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Organización y venta de mercancía

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Carretillas, utillaje, guantes, furgonetas

FINALIDAD INMEDITA:

Venta de la mercancía en los "cadena 100" de la provincia

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Se recibe la mercancía de los diferentes proveedores en el almacén. Una vez colocada y organizada se establecen las rutas de reparto por cada tienda para su posterior venta al público

RELACIÓN FUNCIONAL:

Los administrativos son los responsables de establecer las rutas de reparto y venta

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo asociado a la tarea

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

Graduado escolar

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

A los dependientes se les exige don de gentes, facilidad de trato con las personas.

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ **Memoria y atención**
- ☑ **Concentración**
- ☑ **Fuerza física**
- ☐ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☑ **SÍ**
- ☐ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

La experiencia es un rasgo positivo sobretodo en el puesto de dependiente pero no es imprescindible.
En la empresa hay movimiento de personal. La selección y contratación se hace a través del INEM, anuncios en el periódico o recepción de curriculums en la misma empresa.

FICHA Nº 20

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

Peón

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Montaje de líneas telefónicas
- Reparación de averías de líneas telefónicas

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida.
En caso de averías no hay un horario determinado. Se trabajan los fines de semana y festivos.

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Todo aquello relacionado con el funcionamiento de las líneas de telefonía.

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Vehículo para desplazarse y herramientas específicas

FINALIDAD INMEDITA:

Suministrar un correcto funcionamiento de líneas telefónicas

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

La empresa es una subcontrata de Telefónica por lo que ésta da las órdenes y presenta los partes de trabajo. Posteriormente el trabajador se desplaza hasta el lugar acompañado generalmente por un oficial y reparan la avería.

RELACIÓN FUNCIONAL:

Oficiales de primera y de segunda

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Los empleados para realizar su tarea tienen que subirse a postes, a veces, de bastante altura.

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ Memoria y atención
- ☑ Concentración
- ☑ Fuerza física
- ☑ Equilibrio
- ☐ Otros: _____

EXPERIENCIA:

- ☑ SÍ
- ☐ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

La experiencia no es imprescindible pero es conveniente que hayan trabajado en trabajos similares con anterioridad.
Las condiciones de trabajo son duras ya que no hay un horario determinado, además de trabajar muchas veces en condiciones ambientales desfavorables, por lo que les resulta complicado encontrar a trabajadores que quieran establecer un vinculo permanente en la empresa

FICHA Nº 21

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: INDUSTRIA

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Peón
- Repartidor

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Recepción del material
- Atención al cliente
- Empaquetar material para su posterior distribución
- Reparto de mercancía

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Organización del material fabricado en la propia empresa para su posterior distribución a los clientes

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Palés
- Furgonetas

FINALIDAD INMEDITA:

Venta del material a las constructoras

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Se recibe la materia prima para la realización del producto, después se almacena en fábrica y por último se distribuye.

RELACIÓN FUNCIONAL:

- Oficiales encargados de fabricar el producto
- Auxiliares administrativos: entregan los albaranes y las rutas de reparto

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Golpes por la caída de material

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ **Memoria y atención**
- ☐ **Concentración**
- ☑ **Fuerza física**
- ☐ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☐ **SÍ**
- ☑ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

Realizan contrataciones nuevas habitualmente a través de personas conocidas y empresas de trabajo temporal.

FICHA Nº 22

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Mozo de almacén
- Dependiente

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Colocación de mercancía
- Reponer los suministros industriales
- Atención al público despachando mercancía

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

- Organización en el almacén y suministración al público de abastecimientos industriales

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Carretillas
- Traspaletas

(No es necesario ningún permiso ni curso específico para el manejo de los anteriores medios)

FINALIDAD INMEDITA:

Venta del producto

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Una vez llegado el material se organiza por estanterías para :

- Realizar paquetes para suministrar a los clientes
- Venta al público en la misma empresa

RELACIÓN FUNCIONAL:

Tanto los mozos de almacén como los dependientes se relacionan con los administrativos y con empleados con una mayor competencia

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo asociado a la tarea

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

- Conocimientos informáticos para los dependientes(saber utilizar la caja registradora)
- Conocer los productos que se distribuyen(todo lo relacionado con los suministros industriales)

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ **Memoria y atención**
- ☑ **Concentración**
- ☑ **Fuerza física**
- ☑ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☐ SÍ
- ☑ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

En estos momentos la plantilla está completa.

FICHA Nº 23

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: Servicios

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- CHÓFER

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Repartidor de mercancía a través de un camión

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

- Reparto de mercancía: paquetería, palés...

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Camión
- Traspaleta
- Puertas elevadoras

FINALIDAD INMEDITA:

Entrega de mercancía al cliente

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Los chóferes recogen el material en el almacén para posteriormente repartirlo a los clientes por toda la provincia

RELACIÓN FUNCIONAL:

Se relacionan con el encargado de macar las rutas y las mercancías que tiene que transportar cada uno de los chóferes

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

El riesgo más destacado al que está expuesto un chofer es estar todo el día en carretera y por lo tanto a los accidentes de tráfico

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

Ninguno

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Permiso de conducir C como mínimo

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ **MEMORIA Y ATENCIÓN**
- ☑ **CONCENTRACIÓN**
- ☑ **FUERZA FÍSICA**
- ☐ **EQUILIBRIO**
- ☐ **OTROS:** ———

EXPERIENCIA:

- ☑ **SÍ**
- ☐ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

La experiencia no es imprescindible pero se valora positivamente.

FICHA Nº 24

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

Peón

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Suministrar el material al oficial
- Colocación de los trabajos realizados

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Ayudar a oficiales de primera y de segunda en todos los trabajos realizados en la empresa

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Utilizan diferentes herramientas y productos relacionados con el trabajo del vidrio: pistola silicona, calcios para calzar el cristal...

FINALIDAD INMEDITA:

Realización de trabajos de vidrio

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

El oficial es el encargado de determinar cada día el trabajo que tiene que realizar. El peón se define como el intermediario entre el material necesario para realizar el trabajo y el oficial

RELACIÓN FUNCIONAL:

Oficiales de primera y de segunda

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo asociado al trabajo de peón

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ Memoria y atención
- ☑ Concentración
- ☐ Fuerza física
- ☐ Equilibrio
- ☐ Otros: _____

EXPERIENCIA:

- ☐ SÍ
- ☑ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

Realizan contrataciones de personas aprendices y que su objetivo es ir aprendiendo el trabajo con el vidrio, siempre ayudando al oficial a realizar su trabajo

FICHA Nº 25

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Mozo de almacén
- Dependiente

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Reponer mercancía
- Vender mercancía
- Carga/descarga del material

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida y continuada según el puesto a ocupar

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Organización de la mercancía tanto en el almacén como en la tienda así como su venta a los clientes

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Trapalés
- Carretillas
- Escaleras

FINALIDAD INMEDITA:

Venta de los diferentes productos

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Las competencias de cada uno de los trabajadores son determinadas desde su contratación y son controladas por el supervisor y director del centro

RELACIÓN FUNCIONAL:

Tanto el supervisor como el director del centro están en continua interacción con los trabajadores

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo asociados a las diferentes tareas

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Don de gentes y sociabilidad fundamentalmente para el puesto de vendedor

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ♦ **Memoria y atención**
- ☐ **Concentración**
- ♦ **Fuerza física**
- ☐ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ♦ SÍ
- ☐ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

En cuanto a la experiencia es fundamental aunque no imprescindible par el puesto de dependiente. Realizan contrataciones nuevas habitualmente. Dentro de la empresa, se realiza la formación necesaria para realizar las diferentes tareas

FICHA Nº 26

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS: ALIMENTACIÓN

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Mozo de almacén
- Repartidor

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Reponer mercancía
- Organizar mercancía en las diferentes estanterías
- Distribuir alimentos a los diferentes clientes

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Organización y distribución de la mercancía

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Palés
- Carretillas
  (no es necesario ningún permiso ni curso específico para el manejo de los anteriores medios)
- Furgonetas

FINALIDAD INMEDITA:

Venta de productos alimenticios

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

La mercancía llega a la central (preventa). En el almacén se preparan los pedidos para su posterior distribución a los clientes.

RELACIÓN FUNCIONAL:

La plantilla está formada básicamente por trabajadores de baja cualificación y se interrelacionan entre ellos para llevar a cabo la tarea.

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Ningún riesgo específico, los derivados de la caída de mercancía

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Permiso de conducir B

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ **Memoria y atención**
- ☐ **Concentración**
- ☑ **Fuerza física**
- ☐ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☐ **SÍ**
- ☑ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

Realizan contrataciones nuevas habitualmente y la mayoría, de trabajadores de baja cualificación. Las efectúan a través de las oficinas públicas de empleo

FICHA Nº 27

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: INDUSTRIA

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

* Aprendiz de soldadura(ayudante de oficial)

FUNCIONES DEL PUESTO:

* Puntear
* Soldar

(siempre ayudando al oficial)

* Limpiar
* Colocación de piezas

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Ayudar al oficial

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Máquinas de soldadura

FINALIDAD INMEDITA:

Fabricación y reparación de cisternas

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

El oficial se encarga de organizar el trabajo del aprendiz y ordenar las tareas de cada día

RELACIÓN FUNCIONAL:

Oficiales de primera y de segunda

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Quemaduras

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

Ninguno

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Ninguno

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ **Memoria y atención**
- ☒ **Concentración**
- ☐ **Fuerza física**
- ☒ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☐ **SÍ**
- ☒ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

Habitualmente, realizan nuevas contrataciones de aprendices. No es necesaria ninguna formación ni experiencia previa.

FICHA Nº 28

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Conductores de grúa
- Dependiente
- Mecánico

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Recogida de coches destinados al desguace por todo el país
- Venta de piezas de automóvil
- Desmontaje de vehículos

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida para los dependientes y mecánicos
En cuanto a los conductores de grúa, el horario lo determina el tiempo que les lleve recoger el vehículo

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Todos aquellas tareas necesarias para poder desmontar un coche y posteriormente vender las diferentes piezas en el comercio

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Elevador
- Herramientas específicas de mecánica

FINALIDAD INMEDITA:

Venta al público de repuestos de automóvil

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

La empresa tiene concertadas diferentes marcas de automóvil para el posterior despiece. Una vez avisada la empresa del coche destinado al desguace, la grúa se desplaza al lugar. A continuación de descontamina y se separa el aceite del coche. Posteriormente se desmonta el vehículo y se separan aquellas piezas válidas para la venta. Una vez terminado este proceso, se venden las piezas.

RELACIÓN FUNCIONAL:

Se relacionan entre ellos y los diversos auxiliares administrativos que son los encargados del aviso de recogida del vehículo

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo asociado a las diferentes tareas

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

Conocimientos de mecánica en general

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

El conductor de la grúa deberá de tener el permiso C

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ **Memoria y atención**
- ☑ **Concentración**
- ☑ **Fuerza física**
- ☑ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☑ SÍ
- ☐ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

La experiencia no es imprescindible para entrar a formar parte de la empresa.
En estos momentos la plantilla es estable.

FICHA Nº 29

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

Ayudantes de electricistas

FUNCIONES DEL PUESTO:

* Instalaciones eléctricas en general
* Mantenimiento de las líneas eléctricas
* Reparaciones eléctricas

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Instalaciones eléctricas

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

* Escalera
* Taladro
* Radiales

FINALIDAD INMEDITA:

Instalaciones, mantenimiento y reparaciones de redes eléctricas

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

El ayudante se desplaza al lugar donde realizará el trabajo siempre acompañado de un oficial de electricidad y previamente informado por el auxiliar competente encargado de la recepción de los pedidos.

RELACIÓN FUNCIONAL:

Está en continua interacción con el oficial

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Todos aquellos inherentes a trabajos eléctricos: caídas a mismo y a diferente nivel, atropamientos, contactos eléctricos, etc.

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Conocimientos básicos de electricidad

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☒ **MEMORIA Y ATENCIÓN**
- ☒ **CONCENTRACIÓN**
- ☒ **FUERZA FÍSICA**
- ☐ **EQUILIBRIO**
- ☐ **OTROS:** _____

EXPERIENCIA:

- ☒ **SÍ**
- ☐ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

En cuanto a la experiencia es adecuado para la empresa que el trabajador tenga conocimientos básicos de electricidad, aunque no sea un requisito imprescindible para poder formar parte de la plantilla.

La empresa Elinsa está incluida en el programa Lugo Social del Ayuntamiento

FICHA Nº 30

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: INDUSTRIA

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

Todos los puestos asociados a la fabricación de productos de papelería los llevan a cabo trabajadores de baja cualificación. Se fabrica a partir de una cadena de montaje en la que cada trabajador dispone de los medios necesarios para llevar a cabo la tarea

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Imprimir producto
- Enrollar producto
- Empaquetar/embalar producto

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada continuada y partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Fabricación de productos de papelería

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Utilizan maquinaria específica de artes gráficas.

FINALIDAD INMEDITA:

Venta y distribución del material que fabrican: papel de regalo, libros de contabilidad, agendas, etc.

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

La empresa cuenta con unos clientes fijos. La producción se organiza desde la empresa y no en función de los pedidos. Cadena de montaje en la que cada trabajador tiene definidas sus funciones

RELACIÓN FUNCIONAL:

Dentro de la empresa hay una clara diferenciación de categorías profesionales. Los empleados de fábrica se relacionan con los jefes de taller

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

En algunos casos, se trabaja con productos químicos que puede suponer algún riesgo

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

Ninguno

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Ninguno

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ **Memoria y atención**
- ☐ **Concentración**
- ☐ **Fuerza física**
- ☐ **Equilibrio**
- ☒ **Otros:** **HABILIDAD MANUAL**

EXPERIENCIA:

- ☒ SÍ
- ☐ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

La experiencia no es imprescindible para formar parte de la plantilla. Entre Agosto y Diciembre se producen picos de producción debido a la campaña de navidad y realizan contrataciones temporales a través de empresas de trabajo temporal

FICHA Nº 31

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: INDUSTRIA

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Mozo de almacén
- Peón

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Cargar/descargar estructuras metálicas
- Ayudar al oficial

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Organización del material y ayudar al oficial

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Palés
- Carretillas
- Traspales
- Herramientas especificas en el lacado del metal

FINALIDAD INMEDITA:

Lacado de metal

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Llega el material desengrasado a la empresa. Una vez descargado, se seca para su posterior pintado en seco. En cuanto seca, se distribuye a los clientes

RELACIÓN FUNCIONAL:

Los aprendices están en continua interacción con los pintores puesto que los ayudarán en todo el proceso

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Todos aquellos derivados del trabajo con productos químicos.

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

Ninguno

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Ninguno

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☒ **Memoria y atención**
- ☒ **Concentración**
- ☒ **Fuerza física**
- ☒ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☐ **SÍ**
- ☒ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

Cada año realizan contrataciones de aprendices. No dispongo de más datos puesto que la encuesta no la tengo

FICHA Nº 32

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: ***CONSTRUCCIÓN***

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Peón

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Corte de acero inoxidable y hierro
- Pintura
- Punzonado

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

- Punzonado a través de las máquinas punzonadoras
- Corte del material

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Máquinas especializadas en le trabajo con hierro y acero inoxidable

FINALIDAD INMEDITA:

Prepara el trabajo para entregárselo al oficial

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Recoge de la estantería el material con el que va a trabajar, realiza el trabajo encargado por el oficial y posteriormente se lo entrega a este último

RELACIÓN FUNCIONAL:

Oficiales

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

- Caídas
- Cortes
- Quemaduras

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

Ninguno

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Curso de soldadura.

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☑ **MEMORIA Y ATENCIÓN**
- ☑ **CONCENTRACIÓN**
- ☑ **FUERZA FÍSICA**
- ☑ **EQUILIBRIO**

OTROS: _____

EXPERIENCIA:

- ☑ **SÍ**
- ☐ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

Se valora positivamente la experiencia en trabajos similares pero no resulta imprescindible para entrar a formar parte de la plantilla.

La empresa se dedica principalmente a transformar el material(hierro, acero inoxidable) en naves, entreplantas, puertas, etc

FICHA Nº 33

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: INDUSTRIA

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

- Mozo de almacén
- Repartidor

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Carga y descarga de material
- Almacenaje de material
- Reparto de mercancía

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

- Colocación de mercancía en el almacén
- Distribución de mercancía por la provincia de Lugo

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

- Coches
- Motos
- Carretillas elevadoras
- Traspalés

(no es necesario ningún permiso ni curso específico para el manejo de los anteriores medios)

FINALIDAD INMEDITA:

Reparto de recambios de todo tipo.

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Los transportistas son los encargados de llevar la mercancía al almacén. Allí se coloca. Los diferentes clientes de la provincia son los que realizan los pedidos. Posteriormente se reparte a éstos últimos.

RELACIÓN FUNCIONAL:

Tanto los mozos de almacén como los repartidores se relacionan con los encargados de ventas

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Ninguno

cel Confederación de Empresarios de Lugo

Acceder

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Permiso de conducir B

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ Memoria y atención
- ☑ Concentración
- ☑ Fuerza física
- ☐ Equilibrio
- ☐ Otros: _____

EXPERIENCIA:

- ☑ SÍ
- ☐ NO

OTROS DATOS DE INTERÉS

La experiencia no es imprescindible para entrar a formar parte de la plantilla pero es importante. Actualmente la plantilla está completa.

FICHA Nº 34

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

* Mozo de almacén

FUNCIONES DEL PUESTO:

* Carga de material
* Descarga de material
* Reposición de material

CONDICIONES HORARIAS:

Jornada partida

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Carga/descarga/reposición de mercancía

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

* Carretillas
* Palés
* Traspalés

(No es necesario ningún permiso ni curso específico para el manejo de los anteriores medios)

FINALIDAD INMEDITA:

Orden y organización de la mercancía recibida y utilizada en la empresa

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

Recepción de mercancía, colocación y distribución de las misma a través de las directrices marcadas por los oficiales de primera y de segunda

RELACIÓN FUNCIONAL:

Continua interacción con los oficiales de primera y de segunda

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo asociado a esta tarea

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Conocimientos del sector productivo al que se dedica la empresa: comercio metal y construcción

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ **Memoria y atención**
- ☐ **Concentración**
- ☒ **Fuerza física**
- ☐ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☒ **SÍ**
- ☐ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

Para formar parte de la plantilla es necesario tener una experiencia previa en trabajos similares.

Actualmente, el trabajo de mozo está cubierto por una plantilla indefinida y es difícil que realicen nuevas contrataciones.
El gerente me comentó que las nuevas contrataciones serán de personas con una titulación igual o superior a un FP2

FICHA Nº 35

FICHA DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO NO CUALIFICADO

SECTOR DE OCUPACIÓN: SERVICIOS, TRANSPORTES

DATOS DEL PUESTO DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

Chofer

FUNCIONES DEL PUESTO:

- Carga y descarga de a mercancía al camión
- Distribución de la mercancía

CONDICIONES HORARIAS:

Depende de al ruta establecida para el reparto

TAREAS REALIZADAS

TAREA PRINCIPAL A DESARROLLAR EN LA EMPRESA:

Distribución de mercancía por la comunidad autónoma, Ponferrada y Asturias

MEDIOS NECESARIOS PARA REALIAR LA TAREA:

Palés para la carga y descarga de mercancía y el camión para su distribución

FINALIDAD INMEDITA:

Proveer a los clientes de la mercancía

MODO DE LLEVAR A CABO LA TAREA:

La mercancía se recoge en el proveedor y se traslada al almacén. Se realiza una selección, se empaqueta y posteriormente se distribuye

RELACIÓN FUNCIONAL:

Los auxiliares administrativos son los responsables de marcar las rutas y los pedidos a repartir

RIESGOS ASOCIADOS A LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

No hay ningún riesgo asociado a la tarea

COMPETENCIAS TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS BÁSICOS:

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

Permiso e conducir B1

ESFUERZOS REQUERIDOS:

- ☐ **Memoria y atención**
- ☑ **Concentración**
- ☑ **Fuerza física**
- ☐ **Equilibrio**
- ☐ **Otros:** _____

EXPERIENCIA:

- ☐ **SÍ**
- ☑ **NO**

OTROS DATOS DE INTERÉS

Algunos de los trabajadores son autónomos. En verano suelen hacer nuevas contrataciones para cubrir las vacaciones del personal indefinido de la empresa. Es desde la empresa, donde se seleccionan los trabajadores