



***DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS
DEL SECTOR DE LA VENTA Y REPARACIÓN DE
VEHÍCULOS DE MOTOR DE CASTILLA-LA MANCHA***



ÍNDICE

Capítulo		
Introducción	2
Estructura empresarial y sectorial	4
El sector en la economía	5
Estructura empresarial	11
El empleo	16
Estructura del empleo	17
Situación ocupacional en el sector	50
Contexto formativo	64
Introducción a la formación	65
Contexto y situación formativa de los trabajadores asalariados	79
Demandas formativas del sector	155
Conclusiones y propuestas de mejora	184
Anexos	189

INTRODUCCIÓN

Con la denominación que posee el sector objeto de investigación, se entiende aquel en el que se encuadran las actividades de comercialización, conservación y reparación de vehículos cuya tracción es necesariamente a través de un sistema mecánico, movido con energía generada por combustibles fósiles y/o electricidad. Este sector cuenta con los siguientes sectores de actividad:

-  Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros.
-  Venta de otros vehículos de motor.
-  Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.
-  Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor.
-  Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor.
-  Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.

Un factor que es de especial relevancia para este sector, es la transición comenzada en estos últimos años hacia los vehículos con motores eléctricos, lo que conlleva el que, tanto trabajadores como empresarios del sector, deben llevar a cabo un proceso de reciclaje que les permita afrontar el iniciado desembarco en el mercado, de este tipo de vehículos, para tratar de evitar, ya no una pérdida de valor, sino su desaparición del sector. Ante esta situación, las grandes compañías automovilísticas, ya han comenzado con el proceso de capacitación de su personal, incluido el de taller, pero las empresas y trabajadores que no pertenecen a estos conglomerados empresariales, deben de buscar la formación necesaria, que evite su expulsión del sector.

***ESTRUCTURA
EMPRESARIAL Y
SECTORIAL***

EL SECTOR EN LA ECONOMÍA

La división 45, del Catálogo Nacional de Actividades Económicas del Instituto Nacional de Estadística, denominada “venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas” y encuadrada en la sección G “comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas”, encuadra todas las actividades, excepto las de fabricación y alquiler, relacionadas con vehículos de motor y motocicletas, en donde se incluyen camiones y demás vehículos pesados.

En esta división se incluyen las siguientes subdivisiones:

45.1 Venta de vehículos de motor: Esta cuenta con las siguientes clases:

45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros: Esta clase comprende las siguientes actividades:

-  Comercio al por mayor y al por menor de vehículos nuevos y de segunda mano.
-  Vehículos de motor para pasajeros, incluidos los especializados que no superen las 3´5 toneladas de peso.
-  Comercio al por mayor y al por menor de vehículos de motor todoterreno, que no superen las 3´5 toneladas de peso.

45.19 Venta de otros vehículos de motor: Esta clase comprende las siguientes actividades:

-  Comercio al por mayor y al por menor de vehículos nuevos y de segunda mano: Incluyendo camiones, remolques, semirremolques, caravanas y autocaravanas.
-  Comercio al por mayor y al por menor de vehículos de motor todoterreno, que de un peso igual o superior a las 3´5 toneladas.

45.2 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor: Esta cuenta con la siguiente clase:

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor: En esta clase quedan incluidas las siguientes categorías:

-  El mantenimiento y la reparación de vehículos de motor, lo que incluye:
 - Reparaciones mecánicas.
 - Reparaciones eléctricas.
 - Reparación de sistemas de inyección electrónica.
 - Mantenimiento corriente.
 - Reparación de carrocerías.
 - Reparación de accesorios de vehículos de motor.
 - Lavado, encerado, etc.
 - Pintura.
 - Reparación de parabrisas y ventanillas.
 - Reparación de asientos.
-  La reparación, instalación y sustitución de neumáticos y cámaras.
-  El tratamiento antioxidante.
-  La instalación de repuestos y accesorios fuera del proceso de fabricación.
-  La reparación y mantenimiento de remolques y semirremolques.
-  Los servicios neumáticos.

45.3 Comercio de repuestos y accesorios de vehículos de motor: Esta cuenta con las siguientes clases:

45.31 Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor.

45.32 Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor.

45.4 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios: Esta cuenta con la siguiente clase:

45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios: Esta clase incorpora las siguientes actividades:

-  Comercio al por mayor y al por menor de motocicletas, incluidos los ciclomotores.
-  Comercio al por mayor y al por menor de repuestos y accesorios de motocicletas.
-  El mantenimiento y reparación de motocicletas.

Según los datos de la Encuesta Anual de Comercio, del Instituto Nacional de Estadística correspondientes al año 2014, en relación al sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, el sector mostraba, para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha y en comparación con la situación sectorial en el resto del estado español, una situación caracterizada por acoger al 5% de los locales existentes en todo el territorio nacional, mostrando, de esta manera, un escaso peso de esta comunidad autónoma en el potencial desarrollo del sector. Esto es algo que se ve reforzado en base a los datos, procedentes de la misma fuente documental y en referencia al mismo periodo de tiempo, en cuanto al volumen de negocio¹, en los que se observa como la riqueza generada por el sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, en Castilla-La Mancha, es el 2,99% del volumen de negocio generado por el sector a nivel nacional, esto es, tres puntos por debajo del volumen de locales centrados en actividades de este sector.

Una última variable que nos muestra el bajo peso del sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, en Castilla-La Mancha, respecto al mismo en el ámbito nacional, es el la inversión en activos materiales. Como activos materiales, también denominados activos tangibles, seguiremos la definición seguidamente expuesta:

¹Bajo esta denominación, se entiende el total de ingresos recibidos por la ejecución de todas las transacciones económicas llevadas a cabo durante un periodo de tiempo específico, en este caso por parte de las organizaciones empresariales del sector objeto de investigación o, dicho de otra manera, el volumen de negocio consiste en el valor total de los bienes vendidos y servicios prestados por una empresa dentro de su actividad principal.

“Se trata de aquellos elementos utilizados por una persona u organización para el desarrollo de una actividad productiva dada y que se encuentran conformados por el activo inmovilizado, comprendido por la maquinaria, el equipamiento de oficina y los locales utilizados, junto con el activo circulante, compuesto por los materiales necesarios para la generación de la oferta”

Tal y como puede apreciarse, la inversión llevada a cabo en activos materiales, por parte de los establecimientos dedicados a la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, en Castilla-La Mancha, en 2014, conforma el 2,13% de la inversión total realizada en el estado español, lo que implica el que en la comunidad autónoma objeto de investigación, se manifiesta un bajo peso del sector respecto al valor en el entorno nacional, lo que no implica un intento de desarrollo de dicho sector en este ámbito geográfico, sino que parece ser todo lo contrario, tal y como se aprecia en los datos de inversión en equipamiento material derivando una inferior generación de riqueza, respecto a la nacional, la cual muestra, en el contexto autonómico, una generación de volumen de negocio solo ligeramente superior a la inversión realizada en activos materiales.

ENCUESTA ANUAL DE COMERCIO 2014. RESULTADOS SEGÚN LA UBICACIÓN DE LOS LOCALES. VENTA Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS (CNAE 45)

Datos económicos en miles de euros

	Castilla-La Mancha	España
Número de locales	3.636	71.710
Volumen de negocio	1.741.992	58.334.883
Inversión en activos materiales	23.942	1.122.610

Fuente: Encuesta Anual de Comercio 2014. Resultados según la ubicación de los locales. INE.

Por otro lado si nos detenemos en las opiniones vertidas por los representantes de las organizaciones defensoras de los intereses del sector, en relación a las principales características del mismo, en sus diferentes ámbitos, se observa como estas se concretan en algo que se puede apreciar también cuando se le pregunta a los trabajadores/as salarios/as y que es la complejidad existente en los nuevos vehículos eléctricos y en su modalidad transicional a los mismos, los vehículos híbridos. Tal y como se puede observar más adelante, el personal del sector de la venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas, se enfrenta a un cambio de paradigma en cuanto a los combustibles utilizados para mover a los vehículos y mientras las

medianas y grandes empresas, especialmente aquellas que representan a las grandes corporaciones multinacionales de la fabricación y venta de vehículos a motor, cuentan con procesos de capacitación de los/as trabajadores/as que devienen en su preparación para asumir los cambios en los vehículos comercializados, las microempresas del sector se encuentran con dificultades para poder acceder a dicha capacitación de sus trabajadores/as, pues, como se verá a lo largo del presente informe, debido, principalmente, a dos factores; por un lado en muchas localidades no existe una oferta formativa en materia de vehículos híbridos y/o eléctricos y, por otro lado, cuando existe dicha oferta, tiene un coste monetario que debe ser asumido por el/la trabajador/a o por su empresa, lo que en cualquiera de los casos dificulta enormemente el aprovechamiento de esa formación, cuando la hay.

Lo que acabamos de exponer conlleva el que muchos/as trabajadores/as y empresas de pequeño tamaño no estén preparadas para atender y dar solución a las problemáticas de este tipo de vehículos, presentando un futuro a corto y medio plazo de incapacidad para atender las nuevas demandas existentes y, por ello, de cierre de muchos pequeños talleres, sin capacidad financiera suficiente para poder formar a sus empleados/as y para adquirir los equipamientos que conllevan las reparaciones de este tipo de vehículos, con sus nuevos equipos los cuales requieren una tecnología al alcance de unas pocas empresas, al menos en el corto plazo. A esto hay que unirle el hecho de que las grandes corporaciones multinacionales, desarrollan sus productos con un planteamiento basado en la cobertura de las necesidades de mantenimiento de los nuevos vehículos por parte de ellas, pero sin plantearse, o al menos tener en cuenta, las dificultades que estos le plantean, especialmente a los pequeños talleres, entorno empresarial del sector que es el predominante.

“La mayor característica existente en el sector, es la complejidad de los automóviles”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Cuenca)

“Actualmente el sector de la venta y reparación de vehículos a motor, se encuentra con la dificultad, con la amenaza de la falta de adaptación a los nuevos vehículos eléctricos, con la consiguiente pérdida de competitividad”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Toledo)

En otro orden de cosas, cuando se le pregunta a los representantes del sector por las características del sector de la venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas, este colectivo destaca dos aspectos. Por un lado el intrusismo existente, caracterizado por la presencia de pequeñas empresas carentes de todo tipo de legalidad, en lo referente a altas como empresa y que desarrollan una actividad, especialmente en el sector de la reparación de vehículos a motor y motocicletas, en el que se pueden encontrar autónomos y personas que sin darse de alta en el régimen especial de autónomos, pero que desempeñan una actividad profesional de reparación de vehículos.

“La mayor amenaza para el sector, es el intrusismo que hay y los que no son legales, la ilegalidad de muchos talleres. Talleres que no están dados de alta..., eso es lo que más”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Cuenca)

ESTRUCTURA EMPRESARIAL

Comenzamos con el apartado que dedicaremos a la identificación y descripción de la estructura y configuración del tejido empresarial del sector “venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas” en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Comenzar determinando terminológicamente que conceptualizaciones organizacionales vamos a utilizar para distribuir las empresas del sector, esto es, su clasificación en microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas y grandes empresas, para lo cual utilizaremos la definición que se proporciona en el Anexo I del Reglamento (UE) N° 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, en el cual se caracterizan estas entidades de la siguiente manera:

- 1.** La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por las empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones EUR o cuyo balance general anual no excede de 43 millones EUR.
- 2.** En la categoría de las PYME, se define pequeña empresa como una empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones EUR.
- 3.** En la categoría de las PYME, se define microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones EUR.²

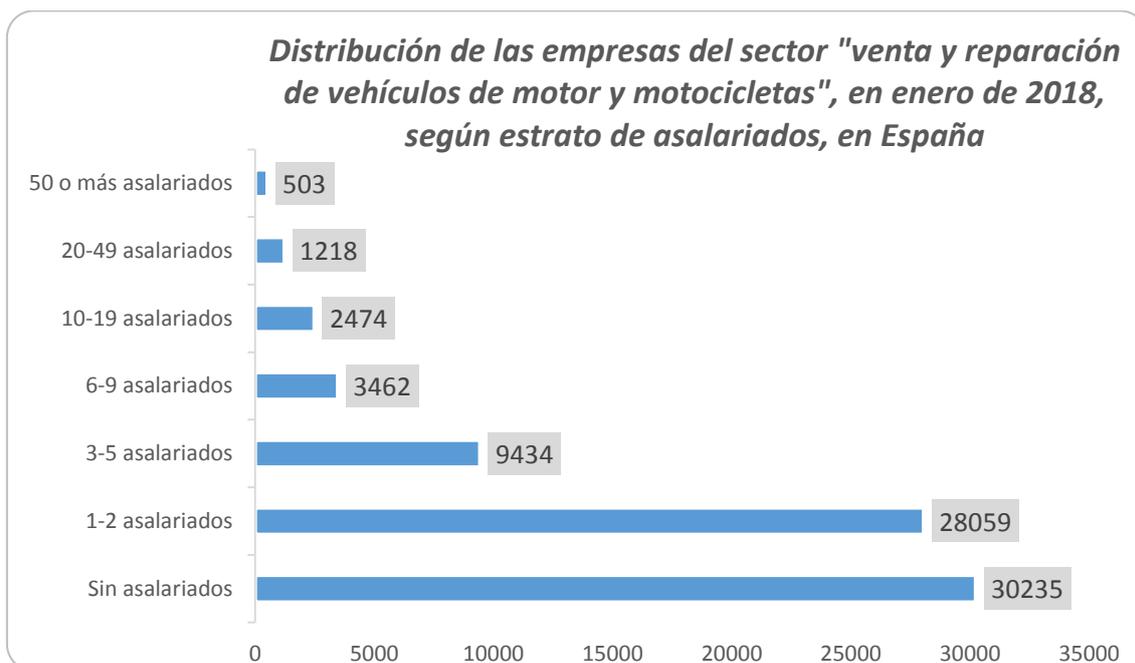
² Fuente: Artículo 2 del anexo 1 (definición de PYME), del Reglamento (UE) N° 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014.

Para el objeto del presente informe, nos basaremos, con bastante fidelidad, en el criterio del número de personas ocupadas por la empresa, tal y como se plantea en el Anexo I del Reglamento (UE) Nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, de manera que la clasificación que utilizaremos será la siguiente:

- a) La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por las empresas que ocupan a menos de 250 personas.
- b) En la categoría de las PYME, se define como microempresa, una empresa que ocupa a un máximo de 9 personas.
- c) En la categoría de las PYME, se define como pequeña empresa, una empresa que ocupa a un mínimo de 10 y un máximo de 49 personas.
- d) En la categoría de las PYME, se define como mediana empresa, una empresa que ocupa a un mínimo de 50 y un máximo de 249 personas.
- e) En la categoría de las PYME, se define como gran empresa, una empresa que ocupa a un mínimo de 250 y un máximo no determinado, o lo que es lo mismo, de 250 personas en adelante.³

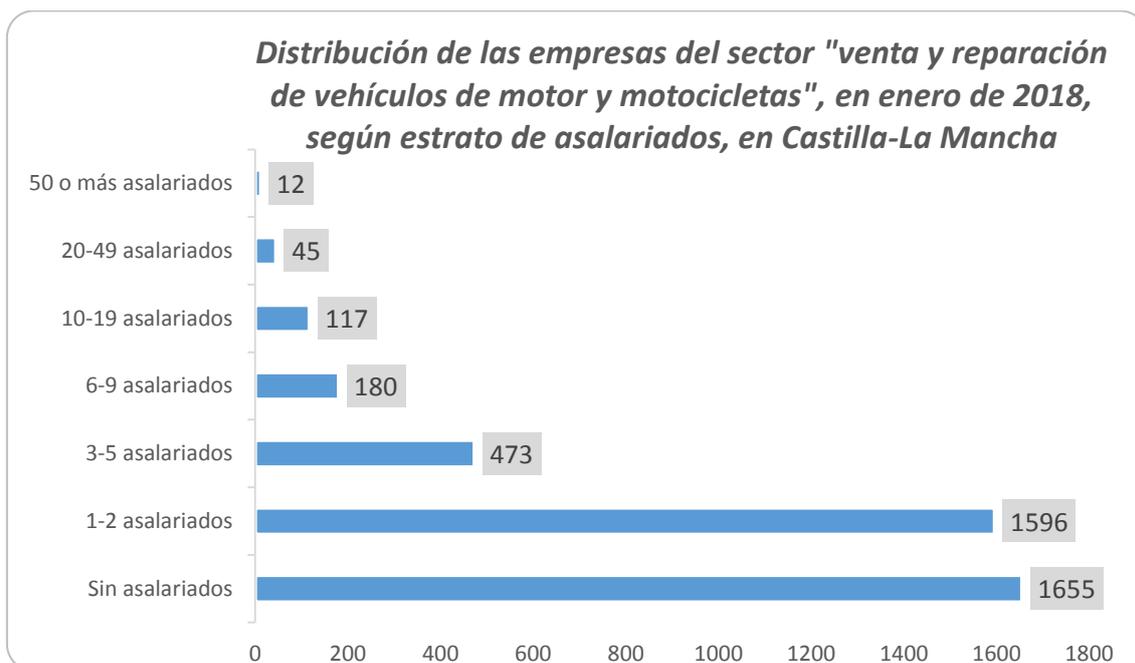
Iniciando este breve recorrido por un contexto territorial mayor, que supone el marco inmediato de gestión del sector objeto de investigación, el conformado por el Estado español, se aprecia cómo, a 1 de enero del año 2018 y según datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, el total de empresas existentes asciende a 75385, de las cuales el 40´11% son empresas que cuentan solo con el propietario como único trabajador de la entidad, sin contar con trabajadores asalariados, mientras que si tenemos en consideración el conjunto de organizaciones que se encuadran dentro de la definición de microempresa de la Unión Europea y que se encuentra con un volumen de 71190 entidades, nos permite determinar que el 94´44% del conjunto empresarial del presente sector, está constituido por microempresas, de las cuales el 42´47% son empresas sin asalariados.

³ Fuente: Elaboración propia, a partir de la organización conceptual de PYME, proporcionada en el Reglamento (UE) Nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014.



Fuente: Divisiones CNAE 2009 A 1 de enero; Directorio Central de Empresas; Instituto Nacional de Estadística

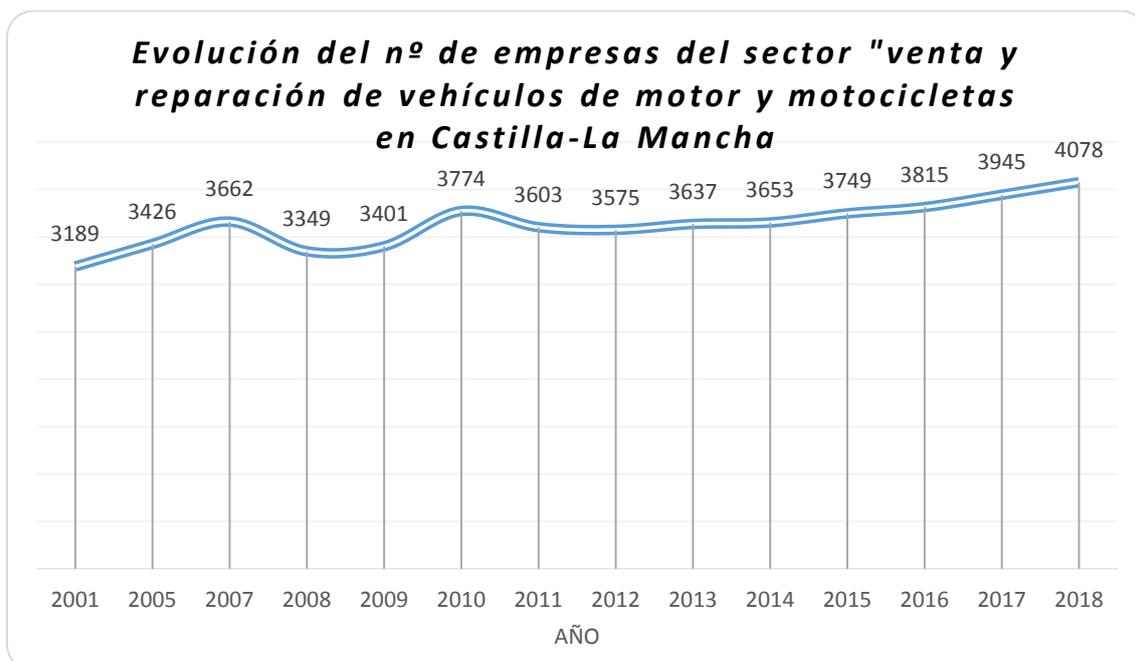
Si atendemos al número de empresas censadas a 1 de enero del año 2018, de las 4078 organizaciones existentes en Castilla-La Mancha 3724 tienen un máximo de cinco empleados asalariados, lo que supone el 91'32% de todo el sector en la Comunidad Autónoma, mientras que, del total de empresas encuadradas en el sector "venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas", el 40'58% no cuentan con personal asalariado, lo que implica el que el 59'42% se configuran como microempresas, mientras que el 55'56% de las entidades con asalariados a su cargo, son pequeñas empresas con entre uno y cinco trabajadores.



Fuente: Divisiones CNAE 2009 A 1 de enero; Directorio Central de Empresas; Instituto Nacional de Estadística

Por otro lado si observamos la evolución del sector en los últimos 17 años, llama la atención como se da un crecimiento constante desde el año 2001 hasta el 2007, el cual se ubica en casi el 13%, para, en el año en el que se encuadra el inicio de esta última crisis económica, caer en más de ocho puntos porcentuales y, de manera inmediata, en el siguiente año, iniciar una recuperación que se mantendrá de forma constante, aunque con una ligera caída en el año 2011 y 2012, pero de la que el sector se recuperará, manteniendo la senda del crecimiento, de forma constante, hasta el presente año 2018 en el que se han rebasado las cuotas de número de empresas del año 2010, momento en el que se tuvo el mayor número de empresas registradas.

Esto nos muestra un escenario de resistencia a la situación de crisis, que probablemente se encuentre muy directamente relacionado con un envejecimiento del parque automovilístico, debido a la caída de la renta familiar y, por ende, de la parte del presupuesto familiar y empresarial destinado al cambio del vehículo, una parte del cual pasa al mantenimiento y conservación del turismo o del parque automovilístico empresarial, debido a las dificultades, cuando no la imposibilidad, de adquirir un vehículo familiar o industrial nuevo.



Fuente: Divisiones CNAE 2009 A 1 de enero; Directorio Central de Empresas; Instituto Nacional de Estadística

La situación del sector muestra un tejido empresarial dominado por las microempresas, en donde el 91'64% de las empresas registradas en el Catálogo Nacional de Actividades Económicas, tienen un máximo de cinco empleados asalariados, y, de entre estas, el 44'45% no cuentan con personal asalariado.

EL EMPLEO

Cumpliendo con los objetivos específicos 2 y 3, en el presente apartado se incluirán los resultados pertenecientes a los siguientes contenidos:

ESTRUCTURA DEL EMPLEO

En el apartado que iniciamos, nos vamos a detener en la identificación y descripción de la estructura y configuración laboral de los diferentes subsectores que conforman el sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, en Castilla-La Mancha, así como en la obtención de una visión del empleo de cada uno de dichos subsectores.

1.- EL EMPLEO.

En primer lugar y al objeto de ubicar el concepto de empleo, comenzaremos con la delimitación de una serie de variables encuadradas en el mismo, tal y como es el término de población ocupada, para lo que debemos comenzar definiendo la



población económicamente activa, la cual se define como al conjunto de personas, con una edad comprendida entre los 16 y los 65 años, que son capaces de trabajar y desean hacerlo.

La población ocupada se encuentra conformada por las personas de 16 o más años que están trabajando durante al menos una hora diaria, a cambio de una retribución

(entendiendo como tal un salario, un jornal, un beneficio empresarial o una ganancia familiar) en dinero o especie. Los ocupados se clasifican atendiendo a la situación profesional, en las siguientes categorías:

 **No asalariados**: Conjunto de personas laboralmente ocupadas que no reciben un pago por el tiempo trabajado en el desempeño de una serie de tareas, por parte de una entidad, física o jurídica, sino que la retribución obtenida es el pago recibido por un trabajo realizado para sí mismo, por cuenta propia. Este término agrupa modalidades muy diversas, como son las de empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, etc.

 **Asalariados**: Ocupados los cuales desempeñan un trabajo, ejecutando una serie de tareas, para una entidad física o jurídica, de la que no son propietarios. Son los también denominados como trabajadores por cuenta ajena.

1.1.- El empleo en el sector.

Seguidamente pasamos a la descripción de las ocupaciones relacionadas con el sector de la venta y reparación de vehículos de motor. Comenzamos con la clasificación utilizada por el Instituto Nacional de Estadística y expuesta en el Catálogo Nacional de Ocupaciones CNO-11.

1.1.1.- Mapa ocupacional.

A continuación se muestra el listado de ocupaciones, directamente relacionadas con el sector objeto de este informe, así como aquellas que aunque se encuentren también en otros sectores de actividad, son parte integrante de nuestro objeto de investigación.

- a) Ocupaciones específicas del sector: En este punto nos centraremos en dos áreas, siguiendo el objeto del presente trabajo, como son la reparación y mantenimiento de vehículos de motor y el área de comercialización.

 Área de reparación y mantenimiento de vehículos de motor.

⇒ Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor: Asimismo esta categoría, es descrita por el Instituto Nacional de Estadística en los siguientes términos:

Los mecánicos y ajustadores de vehículos de motor ajustan, instalan, mantienen y reparan motores y la parte mecánica y equipos afines de motocicletas, automóviles de turismo, furgonetas y otros vehículos de motor.

Entre sus tareas se incluyen las siguientes:

- ✓ Descubrir y diagnosticar averías en los motores y piezas.
- ✓ Ajustar, examinar, probar y mantener los motores de vehículos y motocicletas.
- ✓ Sustituir el motor o partes de éste.
- ✓ Instalar, examinar, ajustar, desmontar, reconstruir y sustituir las piezas mecánicas defectuosas de los vehículos de motor.
- ✓ Montar y ajustar el motor, los frenos, la dirección y otras partes mecánicas de vehículos de motor.
- ✓ Instalar, ajustar, mantener y reparar los componentes de mecatrónica de los vehículos de motor.
- ✓ Prestar servicios de mantenimiento programado, como los de cambio de aceite, lubricación y puesta a punto, para conseguir un mejor funcionamiento de los vehículos y garantizar el cumplimiento de la normativa sobre contaminación; - volver a montar los motores y piezas una vez reparados.

Dentro del presente grupo primario, de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se encuadran las siguientes ocupaciones:

- ✓ Mecánicos ajustadores de sistemas de frenado de automóviles.
- ✓ Mecánicos de motores diésel (transporte por carretera).
- ✓ Ajustadores de motores (vehículos de motor).
- ✓ Mecánicos de motocicletas.
- ✓ Mecánicos reparadores de vehículos de motor.

Área de comercialización.

⇒ Directores comerciales y de ventas: El presente grupo primario, el Instituto Nacional de Estadística la describe de la siguiente manera:

Estos planifican, dirigen y coordinan las actividades de ventas y comercialización de una empresa u organización, o de empresas que prestan servicios de ventas y comercialización a otras empresas u organizaciones.

Entre sus tareas se incluyen:

- ✓ Planificar y organizar programas especiales de venta y comercialización basados en el estado de las ventas y la evaluación del mercado
- ✓ Fijar las listas de precios, los porcentajes de descuento y los plazos de entrega, los presupuestos para campañas de promoción de ventas, los métodos de venta, y los incentivos y campañas especiales

- ✓ Establecer y dirigir los procedimientos operativos y administrativos relativos a las actividades de ventas y comercialización
- ✓ Dirigir y gestionar las actividades del personal de ventas y comercialización
- ✓ Planificar y dirigir el trabajo diario
- ✓ Establecer y gestionar presupuestos, controlar los gastos y asegurar la utilización eficiente de los recursos
- ✓ Controlar la selección, formación y rendimiento del personal
- ✓ Representar a la empresa u organización en convenciones de ventas y comercialización, ferias de muestras y otros foros.

Dentro de este grupo primario de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se encuadran las siguientes ocupaciones:

- ✓ Directores de comercialización.
- ✓ Directores de ventas.
- ✓ Directores de servicio postventa.
- ✓ Directores de marketing.

⇒ Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines: Asimismo esta categoría, es descrita por el Instituto Nacional de Estadística en los siguientes términos:

Los directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines planifican, dirigen y coordinan el abastecimiento, almacenamiento y distribución de bienes.

Entre sus tareas se incluyen:

- ✓ Decidir, aplicar y supervisar estrategias, políticas y planes de compra, almacenamiento y distribución
- ✓ Preparar y aplicar planes para mantener los niveles de existencias necesarios al coste mínimo
- ✓ Negociar contratos con los proveedores para que se cumplan los requisitos de calidad, coste y entrega
- ✓ Supervisar y examinar los sistemas de almacenamiento y de existencias para que se cumplan los requisitos de abastecimiento y se controlen los niveles de existencias
- ✓ Controlar la distribución de vehículos de carretera, trenes, buques o aeronaves
- ✓ Gestionar sistemas de registro que garanticen la trazabilidad de todos los movimientos de los bienes y velar por la formulación de nuevos pedidos y la reposición de existencias en los momentos óptimos

- ✓ Mantener contactos con otros departamentos y con los clientes en lo que respecta a los requisitos aplicables a la salida de los productos y al transporte correspondiente
- ✓ Controlar el registro de las operaciones de compra, almacenamiento y distribución
- ✓ Establecer y gestionar presupuestos, controlar los gastos y asegurar la utilización eficiente de los recursos
- ✓ Establecer y dirigir los procedimientos operativos y administrativos
- ✓ Planificar y dirigir el trabajo diario
- ✓ Controlar la selección, formación y rendimiento del personal.

Dentro del presente grupo primario, de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se encuadran las siguientes ocupaciones, dentro de las que se ha optado por excluir aquellas dedicadas a otros sectores como el transporte ferroviario o estaciones de autobuses:

- ✓ Directores de logística.
- ✓ Directores de abastecimiento y distribución.
- ✓ Directores de cadena de suministros.
- ✓ Directores de compras.
- ✓ Directores de almacén.

⇒ Agentes de compras: Este grupo primario es descrito, por el Instituto Nacional de Estadística en los siguientes términos:

Los agentes de compras gestionan la compra de bienes y servicios para su uso o para la reventa en nombre de establecimientos industriales, comerciales o gubernamentales o de otras organizaciones.

Entre sus tareas se incluyen las siguientes:

- ✓ Determinar o negociar los términos y las condiciones del contrato.
- ✓ Adjudicar los contratos a los proveedores o recomendar la adjudicación de contratos para la compra de equipo, materias primas y servicios y la compra de mercancías para su reventa.
- ✓ Obtener información acerca de las necesidades y existencias.
- ✓ Redactar especificaciones sobre la cantidad y la calidad de los bienes y servicios que deben adquirirse así como su coste, fechas de entrega y demás condiciones del contrato.
- ✓ Adquirir equipamiento de carácter general o especializado, materiales o servicios empresariales ya sea para su uso o para un reprocesamiento posterior por parte de los establecimientos.
- ✓ Invitar a empresas licitadoras, consultar con proveedores y revisar precios.

- ✓ Adquirir mercancías para su reventa al por menor o en establecimientos mayoristas.
- ✓ Estudiar informes de mercado, prensa comercial y demás materiales de promoción de ventas y visitar ferias, salas de exposiciones, fábricas de productos y eventos sobre diseño de productos.
- ✓ Seleccionar la mercancía o productos que mejor se adapten a las necesidades del establecimiento.
- ✓ Entrevistarse con los proveedores y negociar precios, descuentos, condiciones de crédito y la organización del transporte.
- ✓ Supervisar la distribución de mercancías a los puntos de venta y mantener el adecuado nivel de existencias.
- ✓ Establecer plazos de entrega, seguir su desarrollo y contactar clientes y proveedores para resolver problemas.

Entre las ocupaciones incluidas en este grupo primario, se hallan las siguientes:

- ✓ Jefes de compras.
- ✓ Agentes de compras.
- ✓ Técnicos en comercio exterior/compras.
- ✓ Técnicos en gestión de existencias y/o almacén

⇒ Jefes de sección de tiendas y almacenes: Asimismo esta categoría, es descrita por el Instituto Nacional de Estadística en los siguientes términos: Los jefes de sección de tiendas y almacenes supervisan y coordinan las actividades de los dependientes, operadores de caja y demás empleados de establecimientos de venta al por mayor y al por menor

Entre sus tareas se incluyen las siguientes:

- ✓ Planificar y preparar programas de trabajo y asignar al personal a tareas concretas.
- ✓ Instruir al personal sobre los procedimientos de venta, incluido el modo de manejar los casos difíciles o complejos.
- ✓ Velar por que los clientes reciban un servicio rápido.
- ✓ Asesorar a los directivos y participar con ellos en las tareas de realización de entrevistas, contratación, formación, evaluación, promoción y despido del personal, y resolver las quejas de éste.
- ✓ Examinar los productos devueltos y decidir sobre la actuación adecuada.
- ✓ Hacer inventario de los productos en venta y realizar nuevos pedidos.
- ✓ Velar por que los productos y servicios tengan asignado el precio y estén expuestos de forma correcta.

- ✓ Velar por que se cumplan los procedimientos de seguridad.

Entre las ocupaciones incluidas en este grupo primario, se hallan las siguientes:

- ✓ Empleados encargados de tienda.

⇒ Vendedores en tiendas y almacenes: Asimismo esta categoría, es descrita por el Instituto Nacional de Estadística en los siguientes términos:

Los dependientes en tiendas y almacenes venden una gama de productos y servicios por sí mismos al público o en nombre de establecimientos de venta al por mayor y por menor y explican las funciones y cualidades de dichos productos y servicios.

Entre sus tareas se incluyen las siguientes:

- ✓ Fijar los requisitos de los clientes y asesorarles sobre la gama de productos, su precio, condiciones de entrega, garantías, uso y cuidados.
- ✓ Explicar a los clientes los productos y servicios del establecimiento y hacer demostraciones de ellos.
- ✓ Vender los productos y servicios, cobrar su precio sirviéndose de distintos métodos de pago, preparar las facturas y registrar las ventas en cajas registradoras.
- ✓ Ayudar a la gestión cotidiana de las existencias mediante la realización de inventarios o la participación en ellos.
- ✓ Apilar y exponer los productos para su venta, y envolver y embalar los ya vendidos.

Entre las ocupaciones incluidas en este grupo primario, se hallan las siguientes:

- ✓ Dependientes empleados de comercio.
- ✓ Dependientes de establecimientos de comercio al por mayor.

- b) Ocupaciones transversales a diferentes sectores y subsectores: Se trata de aquellas que aparecen en el sector objeto del presente trabajo, pero que también son habituales en otros sectores de actividad y económicos.

 Área de administración y gestión.

- ⇒ Directores y gerentes de empresas de comercio al por mayor: Este grupo primario, es descrito por el Instituto Nacional de Estadística en los siguientes términos:

Los directores y gerentes de empresas de comercio al por mayor planifican, organizan, coordinan y controlan las actividades de los establecimientos de venta de bienes al por mayor. Son responsables de los presupuestos, la dotación de personal y la orientación de la explotación de las tiendas o de las unidades organizativas existentes dentro de las tiendas que venden tipos concretos de productos.

Entre sus tareas se incluyen:

- ✓ Definir la combinación de productos, los niveles de existencias y las normas de servicio.
- ✓ Elaborar y aplicar políticas de compras y de comercialización, y fijar los precios.
- ✓ Promover y publicitar los bienes y servicios de los establecimientos.
- ✓ Mantener registros de los niveles de existencias y de las operaciones financieras.
- ✓ Ocuparse del presupuesto del establecimiento.
- ✓ Controlar la selección, formación y supervisión del personal.
- ✓ Velar por el cumplimiento de los reglamentos sobre salud y seguridad en el trabajo.

Dentro de este grupo primario de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se encuadran las siguientes ocupaciones:

- ✓ Gerentes de comercios al por mayor.

⇒ Directores y gerentes de empresas de comercio al por menor: Los directores y gerentes de empresas de comercio al por menor planifican, organizan, coordinan y controlan las actividades de los establecimientos de venta de bienes al por menor. Son responsables de los presupuestos, la dotación de personal y la orientación de la explotación de las tiendas o de las unidades organizativas existentes dentro de las tiendas que venden tipos concretos de productos.

Entre sus tareas se incluyen:

- ✓ Definir la combinación de productos, los niveles de existencias y las normas de servicio.
- ✓ Elaborar y aplicar políticas de compras y de comercialización, y fijar los precios.
- ✓ Promover y publicitar los bienes y servicios de los establecimientos.
- ✓ Mantener registros de los niveles de existencias y de las operaciones financieras.
- ✓ Ocuparse del presupuesto del establecimiento.
- ✓ Controlar la selección, formación y supervisión del personal.
- ✓ Velar por el cumplimiento de los reglamentos sobre salud y seguridad en el trabajo.

Entre las ocupaciones incluidas en este grupo primario, se encuentran las siguientes:

- ✓ Gerentes de comercios al por menor.
- ✓ Gerentes de tiendas.

⇒ Directores de Recursos Humanos: Este grupo primario, se encuentra descrito, por el Instituto Nacional de Estadística, en los siguientes términos: Los directores de recursos humanos planifican, dirigen y coordinan políticas relativas al personal, a las relaciones laborales y a las actividades de salud y seguridad en el trabajo de una empresa u organización, o de empresas que presten servicios de recursos humanos a otras empresas u organizaciones.

Entre sus tareas se incluyen:

- ✓ Planificar, dirigir y coordinar las actividades, políticas y prácticas de una empresa u organización en todo lo relativo al personal y a las relaciones laborales.
- ✓ Planificar y organizar los procedimientos destinados a la contratación, formación, promoción, traslados y despidos del personal.
- ✓ Planificar y organizar las negociaciones sobre fijación de la escala y los niveles salariales y sobre la consulta a los trabajadores sobre las condiciones de empleo.
- ✓ Controlar los programas y actividades de salud y seguridad y otras cuestiones conexas.
- ✓ Establecer y gestionar presupuestos, controlar los gastos y asegurar la utilización eficiente de los recursos.
- ✓ Establecer y dirigir los procedimientos operativos y administrativos.
- ✓ Controlar la elaboración y aplicación de sistemas de información de gestión.
- ✓ Velar por el cumplimiento de las normas y de la legislación sobre los derechos de los trabajadores, la salud y seguridad, la igualdad de oportunidades y cuestiones conexas.
- ✓ Controlar la selección, formación y rendimiento del personal de toda la empresa u organización.
- ✓ Consultar con la alta dirección y con los directores de otros departamentos.
- ✓ Representar a la empresa u organización en las relaciones con entidades externas.

Dentro de este grupo primario de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se encuadran las siguientes ocupaciones:

- ✓ Directores de departamentos de recursos humanos.
- ✓ Directores de departamentos de relaciones laborales.
- ✓ Directores de selección de personal.
- ✓ Directores de contratación.
- ✓ Directores de formación de personal.

⇒ Asistentes de dirección y administrativos: El Instituto Nacional de Estadística, a través del CON-11, establece las características de este grupo primario, de la siguiente manera:

Los asistentes de dirección y administrativos se encargan de tareas de intermediación, coordinación y organización a directores y profesionales y/o preparan la correspondencia, informes y actas así como otra documentación especializada.

Entre sus tareas se incluyen las siguientes:

- ✓ Redactar correspondencia administrativa y actas.
- ✓ Obtener, proponer y supervisar los plazos y las fechas de seguimiento posteriores.
- ✓ Examinar las solicitudes de reuniones y programar y organizar éstas y los planes de viajes.
- ✓ Prestar asistencia en lo relacionado con la preparación de presupuestos, la supervisión de gastos, la redacción de contratos y los pedidos de compra o adquisición.
- ✓ Actuar de enlace con otros empleados en lo referente a diferentes cuestiones relacionadas con las actividades de la organización.
- ✓ Redactar y responder a correspondencia comercial o técnica o de carácter similar.
- ✓ Preparar actas literales de las reuniones en asambleas legislativas, tribunales de justicia u otros lugares, mediante taquigrafía u otros equipos especializados de oficina.
- ✓ Supervisar el trabajo de los trabajadores al cargo.

Entre las ocupaciones incluidas en este grupo primario, se encuentran las siguientes:

- ✓ Secretarios administrativos.
- ✓ Asistentes de dirección.
- ✓ Asistentes de correspondencia.
- ✓ Asistentes personales.

⇒ Empleados de contabilidad: El Instituto Nacional de Estadística, a través del CON-11, establece las características de los empleados de contabilidad, en los siguientes términos:

Los empleados de contabilidad calculan, clasifican y registran datos numéricos para mantener registros financieros completos. Llevan a cabo diversas combinaciones de tareas de cálculo rutinario, asientos contables y comprobación de obligaciones con el fin de obtener datos financieros primarios para su uso en el mantenimiento de registros contables.

Entre sus tareas se incluyen:

- ✓ Comprobar cifras, asientos y documentos para determinar la corrección de las anotaciones, la precisión matemática y la utilización de los códigos pertinentes.
- ✓ Utilizar ordenadores y software contable para registrar, almacenar y analizar información.
- ✓ Clasificar, registrar y resumir datos numéricos y financieros, con el fin de compilar y conservar registros financieros, utilizando libros diarios o mayores u ordenadores.
- ✓ Calcular, preparar y publicar listas, facturas, estados de cuentas y otra documentación financiera con arreglo a los procedimientos establecidos.
- ✓ Compilar informes y tablas estadísticos, financieros, contables o de auditoría, relativos a diversos aspectos como los cobros de efectivo, los gastos, las cuentas por pagar y por cobrar, los beneficios y las pérdidas.

Entre las ocupaciones incluidas en este grupo primario, se encuentran las siguientes:

- ✓ Administrativos contables.
- ✓ Empleados del cálculo de costes.
- ✓ Técnicos en contabilidad.

⇒ Empleados de control de personal y nóminas: El Instituto Nacional de Estadística, a través del CON-11, establece las características de los empleados de contabilidad, en los siguientes términos:

Los empleados de control de personal y nóminas recogen, verifican y procesan la información relativa a las nóminas, y calculan los pagos y derechos a prestación de los empleados de un departamento, una empresa u otro establecimiento.

Entre sus tareas se incluyen las siguientes:

- ✓ Llevar registros de asistencia, permisos y horas extraordinarias de los empleados, con el fin de calcular la remuneración y los derechos a prestación, utilizando sistemas manuales o informatizados.
- ✓ Preparar y comprobar declaraciones de ingresos para los empleados, indicando los sueldos brutos y netos y deducciones tales como las correspondientes a impuestos, cuotas sindicales, embargos y planes de seguros y de pensiones.
- ✓ Preparar los pagos y las prestaciones a los empleados mediante cheque o transferencia electrónica.
- ✓ Revisar fichas de control, gráficos de trabajo, cálculo de salarios y otra información para detectar y conciliar discrepancias en las nóminas.
- ✓ Verificar los datos de asistencia, horas trabajadas y ajustes de la remuneración, y anotar la información en los registros designados al efecto.

Entre las ocupaciones incluidas en este grupo primario, se encuentran las siguientes:

- ✓ Empleados administrativos de salarios y nóminas.

⇒ Empleados de información al usuario: El Instituto Nacional de Estadística, a través del CON-11, establece las características de los empleados de contabilidad, en los siguientes términos:

Los empleados de información al usuario responden a preguntas y reclamaciones, ya sean personales, escritas, por correo electrónico o por teléfono, sobre los productos, servicios y políticas de la organización; asimismo facilitan información y remiten a los clientes a otras fuentes. Trabajan en lugares accesibles directamente por los usuarios.

Entre sus tareas se incluyen las siguientes:

- ✓ Responder a preguntas sobre los productos, servicios y políticas y suministrar información sobre su disponibilidad, ubicación, precio y cuestiones relacionadas.
- ✓ Responder a preguntas relacionadas con problemas y prestar asesoramiento, información y asistencia.
- ✓ Registrar la información relacionada con las preguntas y reclamaciones.
- ✓ Transmitir las preguntas complejas a los jefes de equipo o a los asesores expertos.
- ✓ Entregar formularios, documentación informativa y folletos relevantes a los interesados.

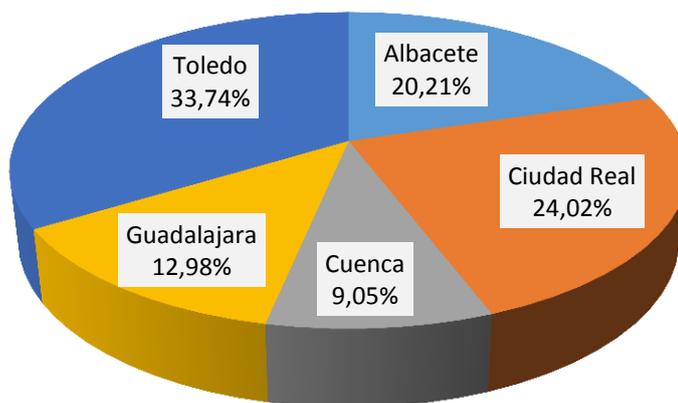
1.1.2.- El empleo, según los sectores de actividad.

En agosto del año 2018, según datos de afiliación media por provincias, comunidades autónomas y sectores de actividad, en base al CNAE 2009, el número medio de afiliados/as en el Régimen General de la Seguridad Social, en el sector del comercio y reparación de vehículos a motor, en Castilla-La Mancha, era de 75.887,59, lo que suponía el 15, 17% del total de trabajadores afiliados/as en el Régimen General de la Seguridad Social en Castilla-La Mancha, mientras que en relación al total nacional de afiliados al Régimen General, este sector de actividad mostraba un peso del 0,53%. Por otro lado el sector objeto de análisis, encuadrado en el ámbito geográfico de Castilla-La Mancha, muestra un peso en relación a este mismo sector del comercio y reparación de vehículos a motor a nivel nacional, que alcanzaba el 3,09%, ubicándose el número medio de trabajadores/as en el Régimen General de la Seguridad Social, en el sector objeto de investigación en el Estado español, en la cifra de 2.452.538,81.

Respecto a la distribución provincial, en agosto del año 2018, según datos de afiliación media por provincias, comunidades autónomas y sectores de actividad, en base al CNAE 2009, el número medio de afiliados/as en el Régimen General de la Seguridad Social, en el sector del comercio y reparación de vehículos a motor, en las diferentes provincias de Castilla-La Mancha, muestra una clara primacía del ámbito territorial de Toledo en donde se sitúan tres de cada diez afiliados/as en el Régimen General de la Seguridad Social, en el sector objeto de investigación, seguida de la provincia de Ciudad Real, con una cuarta parte de los/as trabajadores/as afiliados/as.

Si nos atenemos a la distribución de los/as trabajadores/as afiliados/as en el sector del comercio y reparación de vehículos a motor, en Castilla-La Mancha, según los datos expuestos por del Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha, en relación a la afiliación a la Seguridad Social, se aprecia como el grueso de dichos/as trabajadores/as afiliados/as, se concentran en el sector de actividad del mantenimiento y reparación de vehículos de motor, el cual acoge a seis de cada diez asalariados/as, seguido a bastante distancia por el sector de la venta de automóviles y vehículos de motor ligeros, el cual alberga a dos de cada diez asalariados/as del sector del comercio y reparación de vehículos a motor que desarrolla su actividad en Castilla-La Mancha.

Afiliados/as al Régimen General en el sector del comercio y reparación de vehículos a motor y motocicletas de C-LM, según provincias



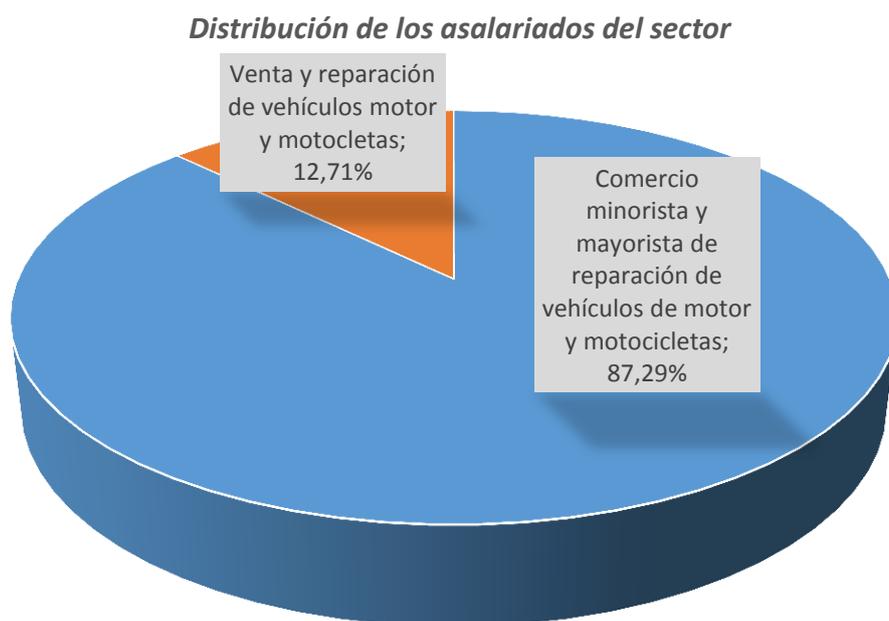
Fuente: Creación propia, a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social, del Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE ASALARIADOS, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD DEL SECTOR DEL COMERCIO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR Y MOTOCICLETAS DE C-LM

Sectores	Asalariados
Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	22,21%
Venta de otros vehículos de motor	0,5%
Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	62,1%
Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor	4,68%
Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor	9,56%
Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	0,95%

Fuente: Creación propia, a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social expuestos por el Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha

Centrándonos en los datos sobre la distribución de los asalariados/as, obtenida a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social, del Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha correspondientes al primer trimestre del año 2018, se aprecia una clara primacía del sector del comercio minorista y mayorista de reparación de vehículos de motor y motocicletas, en el que se ubican nueve de cada diez asalariados del sector, ubicándose el 62,10% de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, en el subsector del mantenimiento y reparación de vehículos de motor, en el que se observa un claro predominio de la presencia de los hombres, frente a la de las mujeres, lo que nos indica el estar ante una actividad profesional masculinizada, algo que se muestra como una característica modal en todos los subsectores encuadrados en el sector del comercio al por mayor y al por menor y la reparación de vehículos de motor y motocicletas, según los datos de afiliación de trabajadores asalariados por sexo y actividad económica en el 1º trimestre de 2018, en Castilla-La Mancha, del Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.



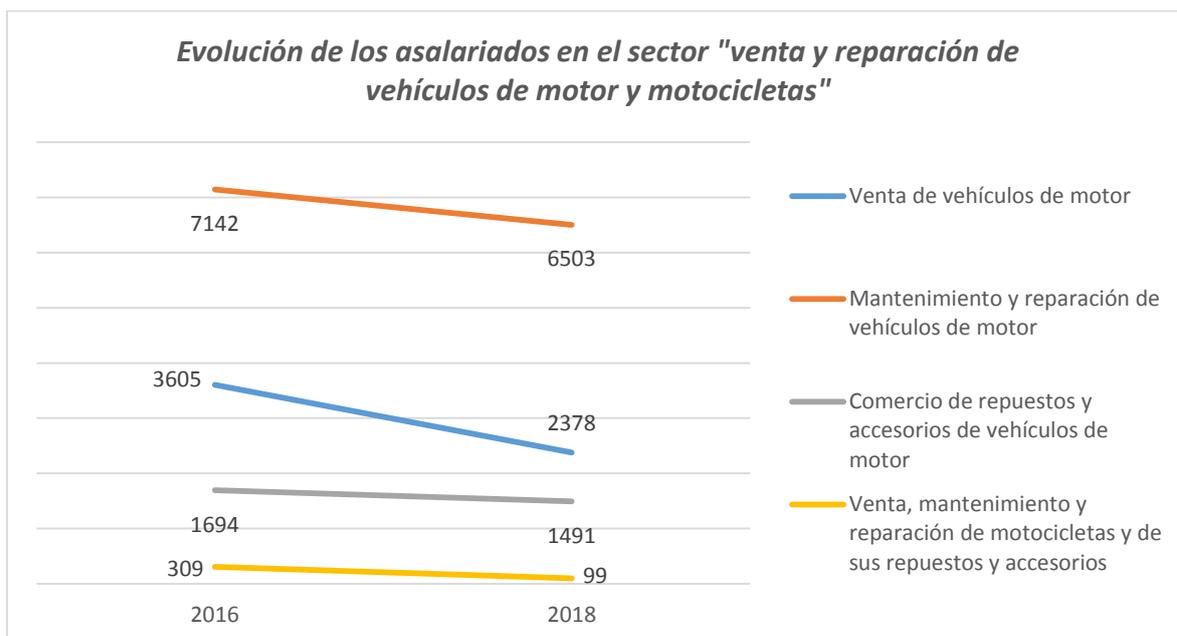
Fuente: Creación propia, a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social, del Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha

ASALARIADOS POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA EN EL 1º TRIMESTRE DE 2018, EN CASTILLA-LA MANCHA, EN EL SECTOR “VENTA Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS”

SECTORES	Total	Hombres	Mujeres
4511-Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	22´21%	17´05%	5´16%
4519-Venta de otros vehículos de motor	0´50%	0´41%	0´09%
4520-Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	62´10%	54´21%	7´89%
4531-Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor	4´68%	3´89%	0´79%
4532-Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor	9´56%	8´31%	1´25%
4540-Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	0´95%	0´83%	0´12%
45-Total del sector venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	100%	84´71%	15´29%

Fuente: Creación propia, a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social, del Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha

Según los datos de afiliación a la Seguridad Social, de los/as asalariados/as en el sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, del Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha y del Instituto Nacional de Estadística, correspondientes a los años 2016 y 2018, la evolución vivida en este periodo histórico, muestra una clara reducción en el número de sus efectivos, siendo especialmente pronunciada, dicha caída, en el sector de la venta de vehículos de motor, en cuyo periodo ve reducir el número de trabajadores/as asalariados/as en casi 1300 efectivos, frente al mucha más moderado descenso experimentado por el sector del comercio de repuestos y accesorios de vehículos de motor, algo que se debe relacionar, muy probablemente con el mantenimiento de la práctica, desarrollada a raíz de la crisis económica iniciada en el año 2008, de llevar a cabo la reparación, especialmente las de menor complejidad, por parte de los/as propietarios/as de los vehículos, tratando, de esta manera, de reducir los costes monetarios asociados a dicho mantenimiento y reparación, lo que ha podido generar la posibilidad de conservación de los puestos de trabajo relacionados con la venta de repuestos que permitan dicha práctica conservacionista.



Fuente: Creación propia, a partir de los datos de afiliación a la Seguridad Social, del Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha y del Instituto Nacional de Estadística

2.- EL DESEMPLEO.

Se considera población desempleada al total de personas que, perteneciendo a la población económicamente activa, no se encuentran trabajando pero está buscando empleo activamente, esto es, mandando curriculum, visitando portales de empleo, solicitando acciones formativas en los servicios públicos de empleo, etc.

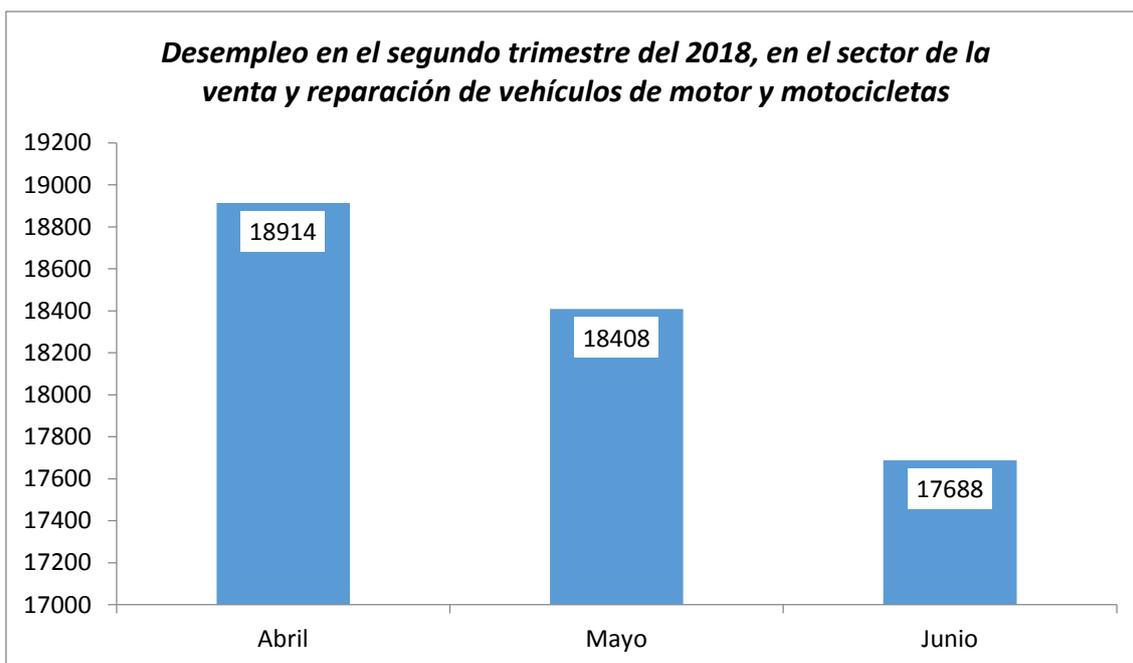
En la actualidad se reconocen varias modalidades de desempleo, tales como el paro estructural o el desempleo de larga duración, entre los cuales destacan los seguidamente expuestos.

- a) Desempleo estructural: Esta modalidad es debida a la presencia de desajustes entre la oferta y la demanda de trabajadores, de manera que existe una tasa de paro que no es absorbida por las entidades contratantes.
- b) Desempleo por desajuste laboral: Este es debido a la existencia de desajustes entre las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores.
- c) Desempleo estacional: Se trata de un tipo que se produce por la demanda fluctuante que existe respecto a determinadas actividades, como puede ser el turismo en el ámbito mediterráneo.
- d) Desempleo de larga duración: Desempleados, inscritos como demandantes de empleo, de forma ininterrumpida, durante un periodo superior a unos seis meses.

2.1.- El desempleo en el sector.

De forma más concreta, el desempleo en el segundo trimestre del año 2018, según los datos expuestos por el Observatorio Regional de Empleo de Castilla-La Mancha, en el informe trimestral sobre ocupaciones y mercado de trabajo de Castilla-La Mancha, muestra como el desempleo regional experimenta una paulatina reducción, pasando de los 18914 a los 17688, algo de especial relevancia si se tiene en consideración el bajo impacto que tiene en el empleo del sector la presencia de determinados acontecimientos periódicos, tal y como si afectan a otros sectores ubicados en los servicios, a la vez que muestra un promedio de desempleados/as ubicado en los 18337.

Este nivel de desempleo supone, medido de manera promedial, el 10,24% del paro registrado en la Comunidad Autónoma, mostrando, comparativamente hablando, el que mientras en Castilla-La Mancha se da una caída 6,46% en el desempleo, en el sector de la venta al por mayor y al por menor y reparación de vehículos, el descenso se posiciona en el 6,48%, ligeramente superior a la observada en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.



Fuente: Informe trimestral sobre ocupaciones y mercado de trabajo de Castilla-La Mancha (2º trimestre 2018).
Observatorio Regional de Empleo de Castilla-La Mancha

3.- RECURSOS DE APOYO AL EMPLEO.

Bajo esta denominación y al objeto del presente proyecto, se entenderán todos aquellos servicios que tienen como finalidad el apoyo a la búsqueda y mejora de la situación de empleo y/o desempleo de la población activa.

Este conjunto de servicios son prestados por parte de diversas administraciones públicas, abarcando desde la Consejería de Bienestar Social hasta la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, en lo que respecta a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

En el presente apartado daremos un somero repaso a todos aquellos servicios existentes en la Comunidad Autónoma, que facilitan la integración y mejora de la empleabilidad de la población activa castellano-manchega y que, por ello, afectan directamente al sector objeto de investigación, aunque desde el mismo se ha detectado la práctica inexistencia de servicios de esta índole, tanto en lo que se refiere a los/as trabajadores/as, como en el apoyo prestado al tejido empresarial para la mejora de competitividad a través de un proceso de selección y capacitación de los/as trabajadores/as del sector. Este punto ha podido ser constatado a través de las manifestaciones de los representantes del sector.

“Aparte de la formación..., de la falta de formación, no se dan tampoco ayudas de ninguna clase al sector. Yo, por ejemplo, llevo 23 años en el taller y no he recibido ninguna ayuda, solo una para comprar un ordenador, que la asociación me hizo unos trámites y me ayudó a comprar el ordenador, cuando en otros servicios hay un montón de ayudas..., aquí no”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Cuenca)

La falta de recursos de apoyo al empleo en los sectores que conforman el sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, se muestra, asimismo, en la ausencia de servicios de este tipo en las diferentes entidades representantes de los intereses del mismo, a las que se ha tenido acceso por parte del equipo de investigación.

3.1.- La oferta en materia de recursos para el empleo y orientación laboral, en Castilla-La Mancha

En el presente apartado pasamos revista a la oferta existente en la Comunidad Autónoma, respecto a los servicios de orientación para el empleo existentes.

3.1.1.- La Red de Orientación Laboral para el Empleo de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Castilla-La Mancha cuenta con una red de oficinas de empleo que tiene como uno de sus principales objetivos el acompañamiento en el proceso de búsqueda de empleo, incluyendo el proceso de orientación en los procesos de toma de decisiones que posibiliten la mejora del nivel de empleabilidad de sus usuarios.

Dicho servicio de orientación laboral ofrece el asesoramiento de profesionales de la orientación para establecer de manera consensuada un plan personal para la inserción laboral, sea ésta por cuenta ajena o por cuenta propia, hallándose dirigidos a personas desempleadas que quieran promover el autoempleo y la creación de su propia empresa, así como a trabajadores/as ocupados/as que quieran mejorar su situación laboral o que se encuentren en riesgo de desempleo.

Las acciones que contempla dicho plan personal para la inserción, abarcan las siguientes:

-  Acciones individuales o grupales que ayuden a profundizar en las capacidades personales para la obtención de un empleo.
-  Acciones individuales o grupales que mejoren las habilidades para la comunicación, el trabajo en grupo.
-  Acciones de información y conocimiento sobre cómo funciona el mercado de trabajo y de formación en técnicas eficaces de búsqueda de empleo, asociadas a un objetivo profesional.
-  Asesoramiento y formación para la puesta en marcha de una actividad empresarial, así como de detección y acceso a las ayudas existentes que faciliten la puesta en marcha de tu empresa.

3.1.2.- Servicio de promoción del empleo y autoempleo de los Centros de la Mujer.

Este servicio se encuadra dentro de la oferta llevada a cabo por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, para la eliminación de las desigualdades por motivo de género, existentes entre hombres y mujeres.

La oferta que lleva a cabo el servicio de promoción de empleo y autoempleo, se caracteriza por la amplitud del espectro ofertado, abarcando desde la información de donde y cuando se llevan a cabo cursos para mujeres desempleadas u ocupadas, hasta el apoyo a la participación en ferias de las unidades de negocio en manos de mujeres, concretándose en la oferta mostrada a continuación.

⇒ Buscar trabajo / empleo:

- ✓ Información sobre cursos, seminarios, ofertas de empleo público y privado, situación del mercado de trabajo, tipos de contrato y derechos laborales. Además cuenta con una bolsa de trabajo.
- ✓ Orientación individualizada para guiar la búsqueda de empleo.
- ✓ Formación: Se ofertan cursos de técnicas de búsqueda de empleo y habilidades sociales, así como módulos de orientación al autoempleo para trabajar por cuenta propia.

⇒ Creación de empresas: Donde se proporciona información sobre cómo crear una empresa, ayudas y subvenciones, gestiones a realizar, etc.

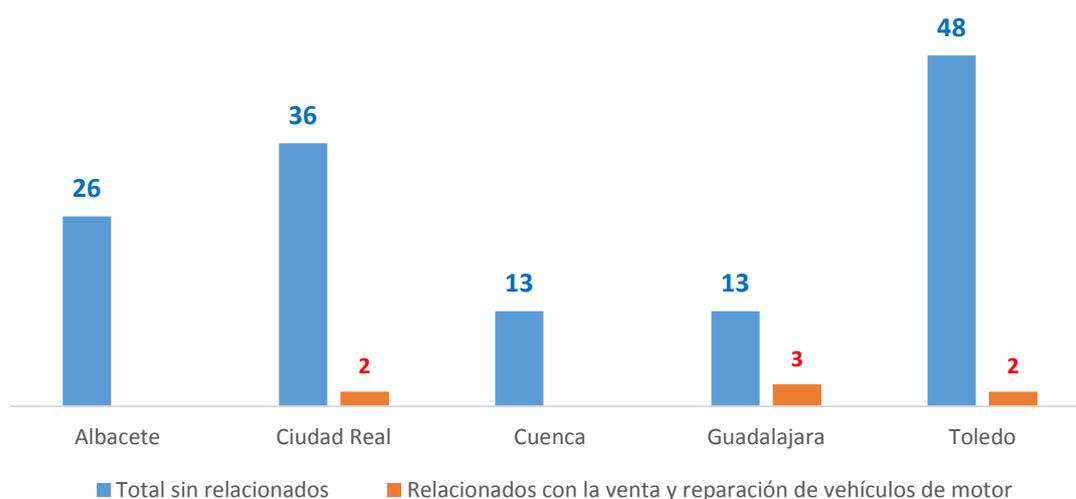
- ✓ Orientación: Sobre cómo desarrollar una idea de negocio, así como acerca del entorno y los recursos que pueden apoyar y mejorar sus posibilidades de éxito de la iniciativa empresarial.
- ✓ Asesoramiento: Ayuda para desarrollar un Plan de Empresa, así como en la mejora de la gestión y/o distribución empresarial.
- ✓ Formación: Se ofrece formación general y específica.
- ✓ Contactos: En ferias autonómicas e internacionales, así como con proveedores y exportadores.
- ✓ Acompañamiento.

3.1.3.- La Orientación Profesional en los Talleres de Empleo, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Dentro de las de orientación laboral para la población activa desempleada ofertados por Administración de Castilla-La Mancha, incluimos una serie de acciones, que no deben considerarse como servicios de orientación en sentido estricto, sino más bien como servicios de apoyo a la inserción laboral, dentro de los cuales se ubican programas de orientación laboral y asesoramiento para el autoempleo, así como una formación complementaria en materia de inserción laboral y técnicas de búsqueda de empleo.

Actualmente la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, tiene aprobados una serie de Talleres de Empleo, los cuales se caracterizan por el hecho de que de los 143 talleres aprobados, el 34'97% se ubican en la provincia de Toledo a la que si aunamos los aprobados en la segunda provincia que le siga en número de talleres de empleo, la de Ciudad Real, entre ambas acogen el 61'54% de todos ellos. Asimismo la provincia con una menor presencia en materia de Talleres de Empleo aprobados, es la de Cuenca, con el 9'1%, seguida muy de cerca por la provincia de Guadalajara, con el 11'19%.

TALLERES DE EMPLEO APROBADOS EN C-LM



Fuente: Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Tal y como puede apreciarse en la siguiente tabla, de los 143 talleres aprobados en Castilla-La Mancha, solo el 4'9% orientan sus especialidades formativas a ámbitos relacionados con la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas y ninguno de ellos se dedica a especialidades directamente relacionadas con la reparación de vehículos de motor y motocicletas, estando los siete talleres aprobados, relacionados con el ámbito de la gestión y la administración y con el de la comercialización.

De estos talleres destacar como el 42'86% se ubican en la provincia de Guadalajara, lo que, además, hace que casi uno de cada cinco talleres aprobados para esta provincia, se orienten a un ámbito que puede ser aprovechado en el sector objeto de estudio.

TALLERES DE EMPLEO APROBADOS EN CASTILLA-LA MANCHA, RELACIONADOS CON LA VENTA Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS

PROVINCIA	MUNICIPIO	ESPECIALIDAD FORMATIVA
Ciudad Real	Pedro Muñoz	⇒ Actividades administrativas en la relación con el cliente
	Tomelloso	⇒ Actividades de gestión administrativa
Guadalajara	Azuqueca de Henares	⇒ Actividades auxiliares de almacén ⇒ Marketing y contabilidad de empresas
	Brihuega	⇒ Actividades administrativas en la relación con el cliente
Toledo	Nambroca	⇒ Community manager
	Talavera de la Reina	⇒ Operaciones de grabación y tratamiento de ⇒ Datos y documentos

Fuente: Consejería de Economía, Empresas y Empleo

3.1.4.- La Orientación Profesional desde Servicios Sociales.

Hay que destacar que, tal y como se ha visto hasta ahora, los servicios de apoyo y orientación profesional no se encuentran entre los programas de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, desarrollándose como actuaciones encuadradas dentro de otros programas más amplios en sus objetivos e intervenciones. Dentro de estos programas hay que destacar por derecho propio, el Plan Regional de Inserción Social de Castilla-La Mancha.

3.1.4.1.- El Plan Regional de Inserción Social de Castilla-La Mancha (PRIS).

El Plan Regional de Inserción Social, de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, busca facilitar la integración de las personas socialmente vulnerables o en situación de riesgo de exclusión social, para lo que cuenta con una serie de programas, desarrollados a través de una serie de acciones, los cuales incorporan actuaciones para la inserción laboral de los colectivos-diana. Entre las acciones que desarrolla, en materia de acceso y estabilidad en el empleo, se encuentran las siguientes:

- ⇒ Organización de grupos de búsqueda de empleo.
- ⇒ Acompañamiento al desarrollo de proyectos de autoempleo.
- ⇒ Organización de talleres para aprendizajes instrumentales de capacitación laboral.
- ⇒ Formación de grupos de inserción laboral.
- ⇒ Desarrollo de itinerarios de inserción adaptados a personas transeúntes.

4.- La orientación en materia de competencias profesionales transversales, en el sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas en Castilla-La Mancha.

De manera específica, pasamos a describir cuales son las competencias transversales percibidas como necesarias para el desempeño de la actividad laboral, así como cuales son aquellas en las que se considera que se requiere orientación, con el fin de reforzarlas.

4.1.- Competencias profesionales transversales necesarias.

Comenzamos recordando que como competencias profesionales transversales, se entienden aquellas habilidades y aptitudes que hacen que una persona desempeñe su trabajo de forma eficaz, siendo estas adquiridas en todo tipo de contexto, tanto profesional como personal.

La valoración de esta dimensión, se ha realizado en base a interrogar a los participantes de la muestra por cuáles son las habilidades sociales y personales, directamente relacionados con el desarrollo de su actividad profesional diaria, que considera con mayor valor, más importantes, para el desempeño de su actividad profesional cotidiana, planteándose, esta cuestión, como una pregunta abierta en la que los/as entrevistados/as tenían completa libertad para dar su opinión, al no serles cerradas las posibilidades de respuesta a través una serie de opciones seleccionadas por el equipo de investigación, algo que tiende a incrementar la fiabilidad de dichas respuestas, viéndose desarrollado el potencial de dicha fiabilidad por la contextualización, el entorno de trabajo, en el que se ubica la pregunta planteada.

Seguidamente nos detendremos en la descripción de las principales competencias transversales reconocidas en la actualidad.

- a) Capacidad de comunicación: Es la habilidad para transmitir ideas, opiniones y emociones de forma clara y comprensible para diferentes tipos de interlocutores, usando convenientemente tanto los recursos verbales como los no verbales.
- b) Liderazgo: Consiste en la capacidad para influir sobre una o un grupo de personas para que se dirijan hacia donde interesa.
- c) Trabajo en equipo: Predisposición y capacidad para el trabajo con otras y, así, alcanzar objetivos comunes.

- d) Compromiso con la organización: Se trata de la voluntad para implicarse en las necesidades, prioridades y objetivos de la entidad.
- e) Resistencia a la presión: Es la capacidad para evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad por parte de otras personas o cuando se trabaja en condiciones de estrés.
- f) Capacidad de adaptación y flexibilidad: Es la habilidad para trabajar en diferentes situaciones y con diferentes personas o grupos.
- g) Orientación al cliente: Disposición a trabajar buscando siempre la máxima satisfacción de los clientes de la organización.
- h) Capacidad de planificación y organización: Es la habilidad para priorizar y gestionar tareas y recursos y, así, alcanzar los resultados esperados en los tiempos previstos.
- i) Iniciativa: Conjunto de habilidades que permiten actuar con autonomía ante lo inesperado y los problemas, así como la anticipación para evitar problemas futuros.
- j) Innovación y creatividad: Habilidad para generar nuevas formas de llevar a cabo el trabajo, nuevos productos o servicios o nuevos enfoques para la resolución de los problemas, así como de operativizar dichas ideas en acciones.

En cuanto a las competencias transversales consideradas como necesarias por parte de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, se puede apreciar, en la tabla inferior, como son aquellas relacionadas con el trabajo con los compañeros, las que se encuentran mejor valoradas, considerándolas como prioritarias en cuatro de cada diez casos y, especialmente, en lo referente al trabajo en equipo, esto es, en materia de coordinación, distribución de tareas, comunicación y/o resolución de conflictos en el entorno de trabajo en el que tienen de desarrollarse actividades entre varias personas.

En cuanto a las habilidades sociales relacionadas con la atención al cliente, estas quedan en un segundo nivel de prioridad para los/as trabajadores/as asalariados/as del sector, aunque, de manera diferencial, tendríamos que la detección de las necesidades del cliente es lo que aparece con un mayor valor, pues la atención al cliente, como opción de respuesta, nos indicaría la falta de una tenencia clara de una idea sobre cuáles son las competencias transversales más necesarias.

COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES PERCIBIDAS DE MAYOR IMPORTANCIA	
Habilidades	Porcentaje
Relacionadas con trato con el cliente	
Atención al cliente	27,7
Detección de necesidades del cliente	2,7
Técnicas de venta	1,2
	31,6%
Relacionadas con el trabajo con los compañeros	
Trabajo en equipo	25,9
Organización del trabajo	0,3
Relación entre oficina y taller	0,3
Liderazgo	0,5
Empatía	2,2
Comunicación	9,8
Escucha	1,7
Resolución de problemas	0,3
	41,0%
Relacionadas con competencias personales	
Estrategias antiestrés	0,3
Autoconfianza y positividad	0,8
Iniciativa y control	0,3
Paciencia	2,8
	4,2%
Otras	
Relaciones laborales	0,3
Psicología	0,3
	0,6%
NS/NC	22,5
Total	100%

Seguidamente nos detendremos en conocer cuáles son las habilidades sociales y personales que mayor interés despiertan entre los miembros del colectivo objeto de estudio, teniendo en consideración la aplicabilidad profesional de las mismos en la relación de los/as profesionales del sector con sus compañeros/as de trabajo y con la clientela de las empresas, de manera que se busca obtener una serie de respuestas directamente relacionadas con el contexto profesional del universo de investigación.

La valoración de esta dimensión, se ha llevado a cabo en base a interrogar a los entrevistados por cuáles son las habilidades sociales y personales, directamente relacionados con el desarrollo de su actividad profesional diaria, en los que considera que necesita recibir información, planteándose, esta cuestión, como una pregunta abierta en la que los/as entrevistados/as tenían completa libertad para dar su opinión, al no serles cerradas las posibilidades de respuesta a través una serie de opciones seleccionadas por el equipo de investigación, algo que tiende a incrementar la fiabilidad de dichas respuestas, viéndose desarrollado el potencial de dicha fiabilidad por la contextualización, el entorno de trabajo, en el que se ubica la pregunta planteada.

En esta cuestión de investigación no se ha preguntado por las necesidades en materia de formación, sino de información, debido a que las competencias profesionales transversales, las habilidades sociales, son una variable cuyo aprendizaje se lleva a cabo durante el proceso de socialización, especialmente en los años de la infancia, de manera tal que en la edad juvenil y adulta, cuando se desarrolla la actividad profesional, dichas habilidades ya se encuentran plenamente desarrolladas en el sujeto, de manera que lo único que puede “trabajarse” es en aspectos que adapten las competencias que ya lleva la persona a las necesidades de la organización y/o los mercados, lo que conlleva el que un sujeto no pueda formarse, en sentido estricto, sino que lo que tengan que hacer es potenciar aquellos aspectos de su personalidad y habilidades, que ya posee y que mejorarían aspectos como su desempeño laboral o el clima laboral.

Tal y como puede apreciarse en la tabla que aparece seguidamente, los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, las necesidades manifestadas en materia de orientación en materia de competencias profesionales transversales, mostrarían una primacía del desconocimiento sobre qué aspectos sería conveniente reforzar, en relación a sus habilidades sociales, aunque entre quienes expresan una opinión sobre cuáles deberían ser dichos ámbitos, se da una fuerte consideración sobre que, dicha orientación, debe centrarse en la comunicación, especialmente aquella orientada a la atención al cliente y a la gestión de las actividades de venta.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN LAS QUE SE DEMANDA INFORMACIÓN	
Competencias	Porcentaje
Atención al cliente	13,52
Comunicación	6,05
Técnicas de venta	2,63
Liderazgo	1,1
Comunicación en redes sociales	0,8
Empatía	0,7
Autoconfianza	0,5
Cierre de ventas	0,5
Gestión de conflictos	0,45
Trabajo equipo	0,45
Captación de clientes	0,4
Consecución de objetivos	0,2
Actualización	0,3
Novedades en técnicas comerciales	0,3
Organización	0,3
Ninguna	0,5
NS/NC	71,7
Total	100%

SITUACIÓN OCUPACIONAL EN EL SECTOR

Comenzamos este apartado dedicado a la información producida a través de los instrumentos de recogida de información⁴ utilizados. En él se mostrarán los resultados obtenidos tras el proceso de análisis aplicado a los datos manifestados por los representantes de los colectivos participantes en el presente estudio, a través de la aplicación de dichos instrumentos, combinándolo con la información obtenida a través de diferentes fuentes documentales.

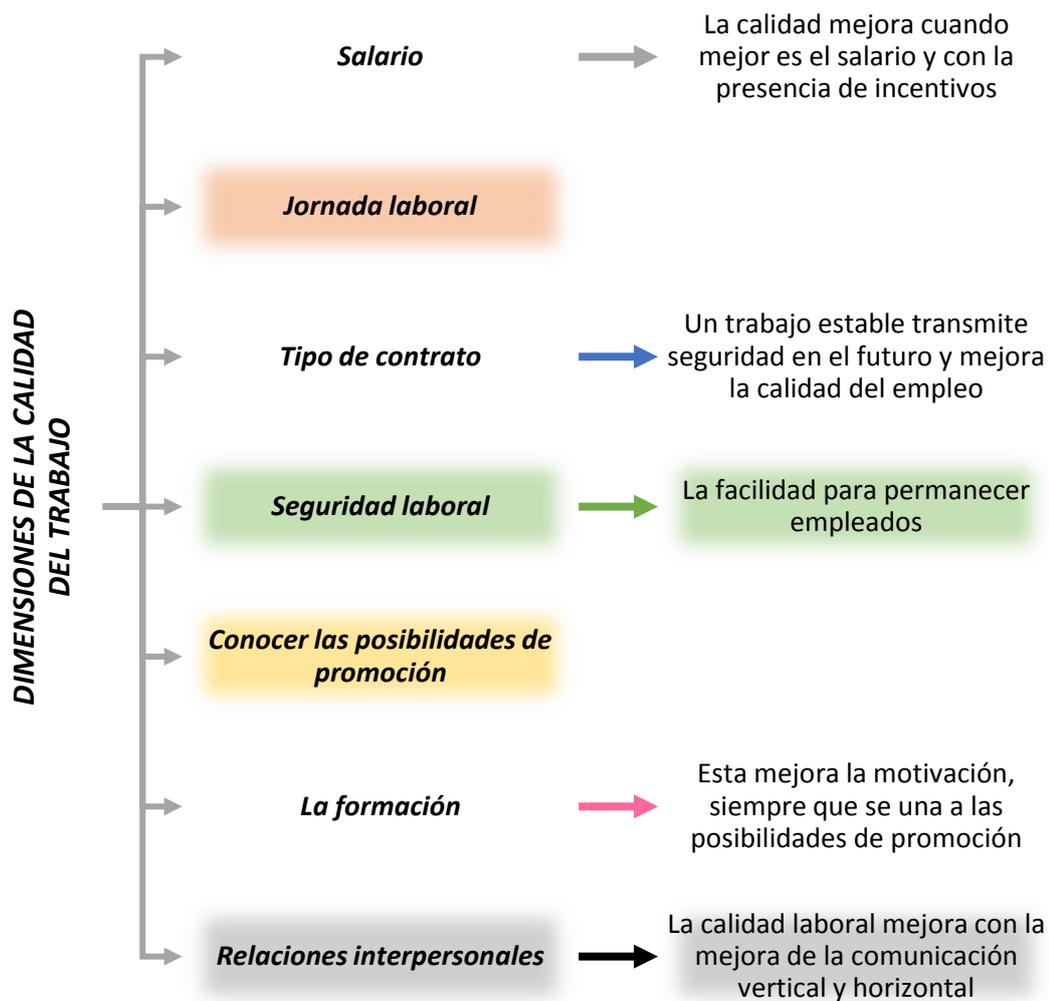
Hay que comenzar encuadrando muchos de los ítems de estudio bajo un único indicador, que no es otro más que el de calidad del trabajo.

El concepto de calidad de trabajo comienza siendo analizado desde un planteamiento economicista, el cual se centrará en el salario. Con el paso del tiempo, otras disciplinas, como la sociología, ampliarán el campo de estudio a otros ámbitos del trabajo. En un estudio elaborado por Layard (2005) este concepto se ve ampliado con la consideración de las perspectivas de los trabajadores sobre su puesto de trabajo, a través de la incorporación de indicadores de percepción y satisfacción, junto con el análisis del impacto que éste tiene sobre otras parcelas de la vida como familiar.

Cuando hablamos de calidad laboral nos referimos a un término multidimensional que ha ido desarrollándose a lo largo del tiempo y que acabado recibiendo diversas denominaciones como “calidad de vida laboral” o “calidad del empleo”.

Las dimensiones que afectan a la calidad laboral son básicamente ocho, las cuales describimos someramente en el diagrama siguiente.

⁴ Cuestionario semiestructurado y entrevista en profundidad.



Fuente: Grudiz. *Las 8 dimensiones de la calidad laboral*. Página web “www.pymesyautonomos.com”

Seguidamente comenzamos con los diferentes elementos analizados en el presente trabajo, en materia de condiciones laborales.

1.- JORNADA DE TRABAJO.

Comenzamos este punto definiendo que se entiende por jornada de trabajo o jornada laboral, la cual se halla regulada en el Estatuto de los Trabajadores y que define como “el tiempo trabajado por el empleado a lo largo del día”.

Su duración se encuentra acordada a través de los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.

La jornada de trabajo puede ser de diferentes tipos, los cuales se pasan a describir someramente a continuación:

 **Jornada partida:** Es aquella en la que existe un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo, en donde, por lo general, se comienza por la mañana y se finaliza por la tarde.

 **Jornada continua:** Se lleva a cabo de manera continuada, sin la presencia de un descanso superior a los 30 minutos. Puede ser de mañana, de tarde y/o de noche.

 **Por turnos:** Esta modalidad se caracteriza por el establecimiento de turnos rotativos entre los trabajadores, de manera que se van alternando mañanas, tardes y noches.

 **Completa:** Este tipo se caracteriza por abarcar todo el periodo diario de trabajo establecido, independientemente de que se trate de una jornada partida o continua.

 **Reducida:** Modalidad en la que la jornada laboral se desarrolla en un número de horas inferior al general, bien por las condiciones de la actividad desarrollada, bien por condiciones especiales del trabajador, bien por otros motivos.

 **Nocturna:** Jornada desarrollada entre las 22:00 y las 06:00 o 08:00 horas.

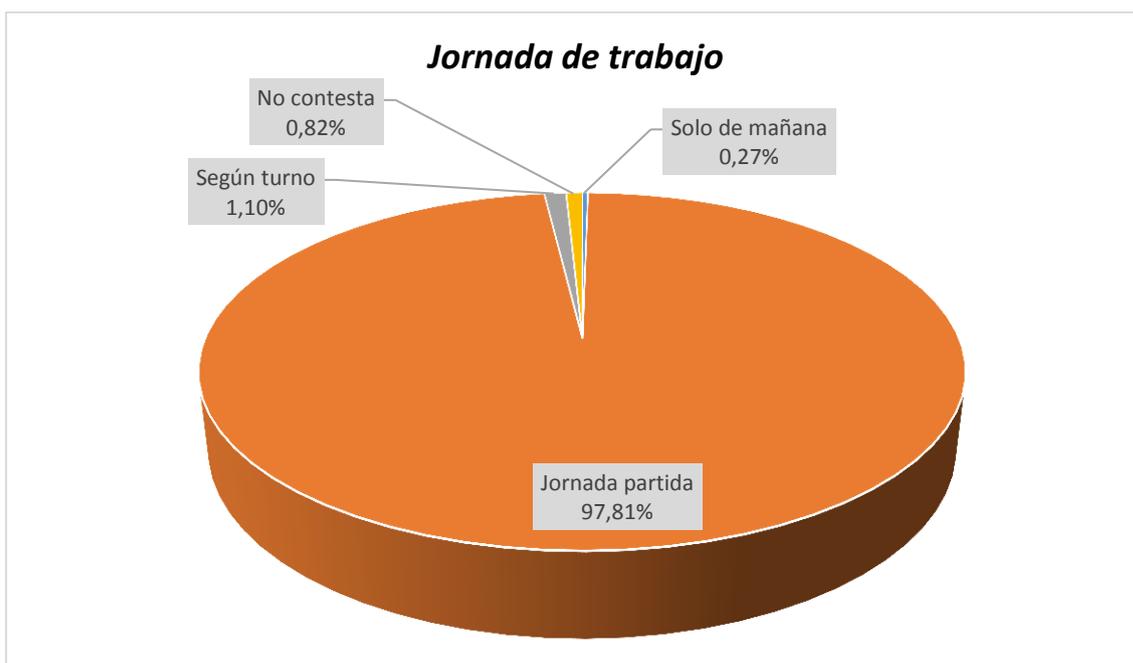
 **Diurna:** Es la que se desempeña entre las 06:00 o 08:00 horas y las 22:00 horas.

1.1.- La jornada de trabajo en el sector.

En este punto se muestran los resultados obtenidos a través de los cuestionarios semiestructurados y de las entrevistas en profundidad ejecutadas. Dentro de los cuestionarios, se ha trabajado con la siguiente información:

- ⇒ Jornada solo de mañana.
- ⇒ Jornada solo de tarde.
- ⇒ Jornada partida de mañana y tarde.
- ⇒ Jornada según turno.
- ⇒ No contesta.

Tal y como puede apreciarse en el gráfico inferior, entre los/as asalariados/as en el Régimen General de la Seguridad Social, en el sector de la venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas en Castilla-La Mancha la jornada de trabajo es predominantemente partida, situación en la que declaran hallarse la práctica totalidad de la población objeto de estudio. Esta situación la encontramos en todas las ocupaciones analizadas con apenas variación en los valores obtenidos, especialmente en los sectores de actividad de venta de automóviles y vehículos de motor ligeros, venta de otros vehículos de motor y venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios, en todas las provincias de la Comunidad Autónoma, con un ligero mayor peso en tierras de Albacete.



JORNADA DE TRABAJO, SEGÚN PROVINCIA

Jornada de trabajo	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Solo de mañanas	-	-	-	2,2%	-	0,3%
Jornada partida	98,8%	97,1%	97,7%	97,8%	97,9%	97,8%
Según turno	-	2,0%	-	-	2,1%	1,1%
No contesta	1,3%	1,0%	2,3%	-	-	0,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

JORNADA DE TRABAJO, SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD

Sector de actividad	Jornada de trabajo				Total
	Solo de mañanas	Jornada partida	Según turno	No contesta	
Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	-	100,0%	-	-	100,0%
Venta de otros vehículos de motor	-	100,0%	-	-	100,0%
Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	0,5%	97,7%	0,9%	0,9%	100,0%
Comercio mayorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	-	95,0%	-	5,0%	100,0%
Comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	-	94,1%	5,9%	-	100,0%
Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	-	100,0%	-	-	100,0%
Total	0,3%	97,8%	1,1%	0,8%	100,0%

JORNADA DE TRABAJO, SEGÚN PUESTO

Puesto de trabajo	Jornada de trabajo				Total
	Solo de mañanas	Jornada partida	Según turno	NC	
Chapista	-	100,0%	-	-	100,0%
Pintor	-	95,2%	-	4,8%	100,0%
Mecánico	-	99,2%	-	0,8%	100,0%
Comercial	-	98,6%	-	1,4%	100,0%
Jefe de taller	-	100,0%	-	-	100,0%
Montador de neumáticos	-	100,0%	-	-	100,0%
Oficial de 1ª	-	100,0%	-	-	100,0%
Recepcionista	-	100,0%	-	-	100,0%
Peón mecánico	-	100,0%	-	-	100,0%
Limpieza de vehículos	-	100,0%	-	-	100,0%
Mozo de almacén	-	69,2%	30,8%	-	100,0%
Electromecánico	-	100,0%	-	-	100,0%
Matriculación	-	100,0%	-	-	100,0%
Montaje de lunas	-	100,0%	-	-	100,0%
Administración	11,1%	88,9%	-	-	100,0%
Tapicero	-	100,0%	-	-	100,0%
No contesta	-	100,0%	-	-	100,0%
Total	0,3%	97,8%	1,1%	0,8%	100,0%

2.- ESTABILIDAD LABORAL.

En este punto nos detendremos en el tiempo que los trabajadores asalariados entrevistados llevan desarrollando su actividad profesional en la empresa en la que se encuentran actualmente. Para ello hemos formulado una pregunta abierta, la cual, tras el análisis de las diferentes respuestas, nos ha permitido una codificación de las diferentes respuestas proporcionadas en los ítems seguidamente expuestos y que ha posibilitado la agrupación de dichas respuestas, reduciendo, de esta manera, el conjunto de respuestas proporcionadas por los entrevistados, a la vez que permite su organización.

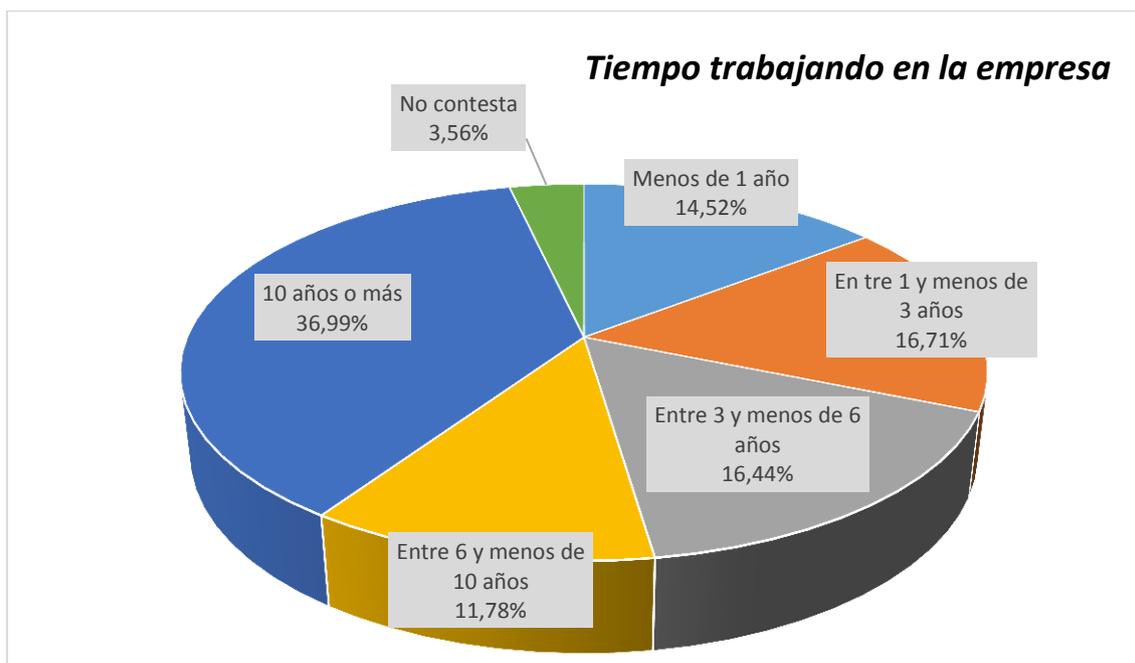
Los ítems extraídos a partir de las diferentes respuestas, son los siguientes:

- ⇒ Menos de 1 año
- ⇒ Entre 1 y menos de 3 años
- ⇒ Entre 3 y menos de 6 años
- ⇒ Entre 6 y menos de 10 años
- ⇒ 10 años o más
- ⇒ No contesta

Como se observa en el gráfico inferior, entre los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor de Castilla-La Mancha, presentan una frecuencia modal, esto es, una mayor primacía, en los que declaran una mayor estabilidad laboral, de manera que casi la mitad del colectivo, lleva desempeñando su actividad profesional en la misma empresa desde hace, al menos, seis años, lo que nos muestra un sector con una elevada calidad en esta dimensión del empleo, lo que se ve reforzado por el hecho de que quienes llevan menos de un año trabajando en la misma empresa, son solo el 15% de la población.

Dicha situación de estabilidad en el empleo, aparece de manera más acentuada en los sectores de actividad de la venta de otros vehículos de motor y de la venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios, especialmente de la provincia de Toledo, mientras que en el resto de sectores, dicha estabilidad se muestra de manera más atenuada.

En el extremo de la mayor inestabilidad en el empleo, nos encontramos a quienes desempeñan su actividad laboral en el sector del comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor, especialmente entre quienes desarrollan dicha actividad en el ámbito territorial de las provincias de Albacete y Ciudad Real.



TIEMPO EN LA EMPRESA, SEGÚN PROVINCIA

Tiempo en la empresa	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Menos de 1 año	13,8%	18,6%	9,3%	13,3%	13,7%	14,5%
Entre 1 y menos de 3 años	18,8%	15,7%	16,3%	26,7%	11,6%	16,7%
Entre 3 y menos de 6 años	16,3%	17,6%	16,3%	24,4%	11,6%	16,4%
Entre 6 y menos de 10 años	13,8%	7,8%	11,6%	6,7%	16,8%	11,8%
10 años o más	36,3%	36,3%	37,2%	28,9%	42,1%	37,0%
No contesta	1,3%	3,9%	9,3%	-	4,2%	3,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TIEMPO EN LA EMPRESA, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

<i>Sector de actividad</i>	<i>Tiempo en la empresa</i>						<i>Total</i>
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y menos de 3 años</i>	<i>Entre 3 y menos de 6 años</i>	<i>Entre 6 y menos de 10 años</i>	<i>10 años o más</i>	<i>NC</i>	
Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	17,1%	17,1%	18,3%	8,5%	36,6%	2,4%	100,0%
Venta de otros vehículos de motor	-	-	-	-	100,0%	-	100,0%
Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	13,1%	15,3%	16,7%	13,1%	36,9%	5,0%	100,0%
Comercio mayorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	-	30,0%	10,0%	25,0%	35,0%	-	100,0%
Comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	29,4%	17,6%	17,6%	5,9%	29,4%	-	100,0%
Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	-	20,0%	-	-	80,0%	-	100,0%
Total	14,6%	16,8%	16,5%	11,8%	36,8%	3,6%	100,0%

3.- SALARIO.

Bajo la denominación de salario se entiende el “cuanto pagar por el trabajo realizado”, cuál es su valía, en función de criterios como la experiencia o la formación con que cuenta el trabajador/a.

Hay que delimitar la diferencia existente entre sueldo y salario, definiéndose ambos conceptos de la siguiente manera:

 **Sueldo:** Es el pago que los empleados reciben por su trabajo, antes de deducir sus contribuciones a la seguridad social, impuestos y otros conceptos. También es conocido con la denominación de salario o sueldo bruto.

 **Salario:** Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador, de mano de su empleador, a cambio de su trabajo durante un tiempo determinado. En este caso también se le conoce con la denominación de sueldo neto.

Existen tres grandes sistemas de pago a una persona que desarrolla una actividad laboral para una entidad:

 **Salario en dinero:** El que se paga en moneda de curso legal.

 **Salario en especie:** Es el que se abona en productos, servicios, etc.

 **Salario mixto:** Se trata de aquel en el que se paga una parte en dinero de curso legal y un porcentaje del salario en especie. Este se encuentra conformado por un salario por unidad de tiempo y por un salario por unidad de obra, lo que tradicionalmente se conoce como prima o incentivo.

Con el salario por unidad de tiempo se paga por un rendimiento normal dentro de un tiempo determinado, mientras que con salario por unidad de obra (incentivo o prima) se remunera al trabajador por un rendimiento superior al considerado como normal, en el mismo período de tiempo.

Al objeto del presente proyecto, hemos trabajado con la interrogación sobre el rango salarial en el que se ubican los profesionales asalariados de los diferentes sectores de trabajo, más que con otros planteamientos, puesto que en el trabajo de detección previo al proyecto, se observó la práctica ampliamente extendida de la recepción de un salario (sueldo neto), en forma de dinero, independientemente de que en algún colectivo aparezca un salario mixto en el que se combina el salario por unidad de tiempo en dinero, con un salario por unidad de obra (incentivo o prima), mayoritariamente en dinero, aunque en algunos casos puede proporcionarse determinados elementos que aun no pudiendo ser considerados como salario, sino más bien como complementos para el desempeño de la actividad profesional, si permiten al trabajador ver incrementado su salario mensual/anual. Es el caso de los vehículos de empresa, de las tarjetas de empresa y/o de las dietas (abono de las comidas que pueda realizar el trabajador en el desarrollo de su actividad profesional).

La presencia de un salario mixto, tiende a ser más habitual en actividades profesionales relacionadas con la venta, en las que el trabajador puede realizar una actividad de comercialización con clientes, reales⁵ o potenciales⁶, fuera del entorno espacial de la empresa.

⁵ Clientes reales: Se hace referencia a los clientes que adquieren los bienes y/o servicios ofertados por la empresa. Su fidelización, su mantenimiento, es una de las principales tareas del área de Marketing de las organizaciones.

⁶ Clientes potenciales: Son aquellas personas físicas o jurídicas que sin ser clientes de la empresa, si reúnen las condiciones necesarias para poder incorporarse como clientes reales a la misma. La captación de estos clientes, es uno de los ámbitos de trabajo del área de Marketing de las empresas.

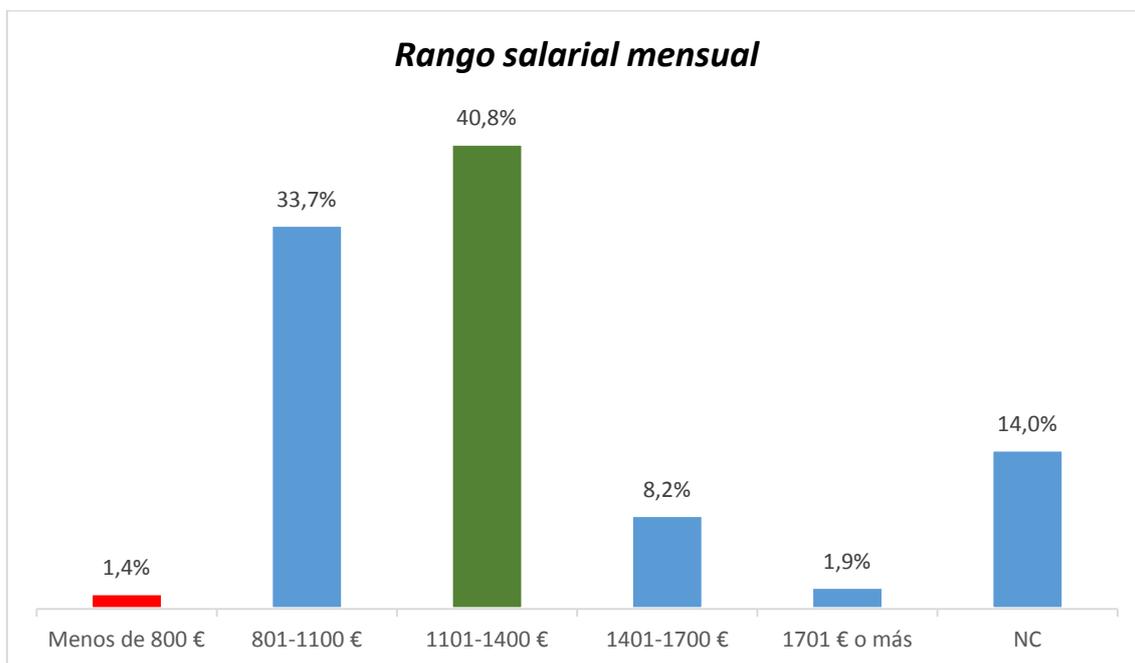
3.1.- Los salarios en el sector.

Adentrándonos en el ámbito de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor de Castilla-La Mancha, nos encontramos con que, de manera general, el rango salarial en el que se ubican, se encuentra entre los 1101 y los 1400 euros al mes, lo que nos mostraría un promedio de 1250,5 euros de salario mensual, algo que encontramos, de forma generalizada, en casi todas las categorías ocupacionales.

Hay que destacar que, según manifiestan los/as entrevistados/as, los/as trabajadores/as con las categorías de peón mecánico, mozo de almacén, montador de neumáticos, electromecánico y administrativos/as, ubican su salario mensual entre los 801 y los 1100 euros, con una estimación promedial de 950,5 euros de salario mensual.

En otro orden de cosas, los salarios más elevados, aquellos que rebasan los 1701 euros al mes, los encontramos en las categorías ocupacionales de jefe de taller y, en mucha menor medida, personal dedicado a actividades comerciales.

Territorialmente hablando, el rango salarial modal, aquel que se ubica entre los 1101 y los 1400 euros, lo encontramos, en mayor medida, en las provincias de Albacete, Ciudad Real y Guadalajara, mientras que el rango comprendido entre los 801 y los 1100 euros mensuales, se halla predominantemente, en la provincia de Cuenca y, a cierta distancia, en la de Toledo, territorio este último en el que el salario mensual de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, se encuentra muy distribuido entre los 801 y los 1400 euros, sin existir apenas diferente entre las dos categorías salariales que conforman dicho conglomerado.



RANGO SALARIAL MENSUAL, SEGÚN PROVINCIA

Rango salarial	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Menos de 800 €	-	1,0%	2,3%	2,2%	2,1%	1,4%
801-1100 €	31,3%	30,4%	46,5%	26,7%	36,8%	33,7%
1101-1400 €	48,8%	45,1%	27,9%	44,4%	33,7%	40,8%
1401-1700 €	5,0%	4,9%	2,3%	20,0%	11,6%	8,2%
1701 € o más	1,3%	2,9%	2,3%	-	2,1%	1,9%
No contesta	13,8%	15,7%	18,6%	6,7%	13,7%	14,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

RANGO SALARIAL MENSUAL, SEGÚN PUESTO DE TRABAJO

Puesto de trabajo	Rango salarial						Total
	Menos de 800 €	801-1100 €	1101-1400 €	1401-1700 €	1701 € o más	NC	
Chapista	-	21,1%	52,6%	2,6%	-	23,7%	100,0%
Pintor	-	38,1%	52,4%	4,8%	-	4,8%	100,0%
Mecánico	2,5%	27,0%	43,4%	7,4%	-	19,7%	100,0%
Comercial	2,7%	35,6%	41,1%	5,5%	2,7%	12,3%	100,0%
Jefe de taller	-	10,3%	34,5%	24,1%	17,2%	13,8%	100,0%
Montador de neumáticos	-	55,6%	33,3%	11,1%	-	-	100,0%
Oficial de 1ª	-	-	100,0%	-	-	-	100,0%
Recepcionista	-	41,2%	47,1%	11,8%	-	-	100,0%
Peón mecánico	-	75,0%	25,0%	-	-	-	100,0%
Limpieza de vehículos	-	-	-	-	-	100,0%	100,0%
Mozo de almacén	-	76,9%	15,4%	-	-	7,7%	100,0%
Electromecánico	-	60,0%	33,3%	-	-	6,7%	100,0%
Matriculación	-	-	-	100,0%	-	-	100,0%
Montaje de lunas	-	-	-	-	-	100,0%	100,0%
Administración	-	55,6%	33,3%	11,1%	-	-	100,0%
Tapicero	-	-	-	100,0%	-	-	100,0%
No contesta	-	60,0%	20,0%	20,0%	-	-	100,0%
Total	1,4%	33,1%	41,2%	8,3%	1,9%	14,1%	100,0%

CONTEXTO FORMATIVO

Cumpliendo con los objetivos específicos 4, 5, 6, 7 y 8, en el presente apartado se incluirán los resultados pertenecientes a los siguientes contenidos:

INTRODUCCIÓN A LA FORMACIÓN

Según la ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, esta comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

1.- LEGISLACIÓN.

- 📖 LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE del 20 de junio de 2002).
- 📖 LEY 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE del 17 de diciembre de 2003).
- 📖 LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de educación (BOE del 4 de mayo de 2006).
- 📖 REAL DECRETO 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE del 3 de enero de 2007).
- 📖 REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE del 11 de abril de 2007).
- 📖 REAL DECRETO 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad (BOE del 31 de enero de 2008).
- 📖 REAL DECRETO 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional (BOE del 25 de febrero de 2008).
- 📖 REAL DECRETO 1086/2009, de 3 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación. (BOE del 7 de julio de 2009).
- 📖 REAL DECRETO 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- 📖 ORDEN de 29/12/2010, de la Consejería de Empleo, igualdad y Juventud y de la Consejería de Educación, Ciencia y Cultura, por la que se convoca en Castilla-La Mancha el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación para determinadas unidades de competencia.
- 📖 LEY 30/2015, de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

2.- APROXIMACIÓN CONCEPTUAL.

Seguidamente iniciamos un breve apartado centrado en que se entiende bajo las diferentes denominaciones que hacen referencia a la adquisición de los conocimientos y habilidades necesarias para el desarrollo de una actividad laboral o profesional, de manera que se incluyen, al objeto de lograr una mayor claridad en los constructos de investigación y con ello obtener una mayor fiabilidad de los resultados, dimensiones como la educación, en sus diferentes ámbitos, la formación o la adquisición de competencias profesionales.

Según el Oxford Dictionaries, la formación cuenta, en su dimensión educacional, con dos significados:

- ⇒ Nivel de conocimientos que una persona posee sobre una determinada materia.
- ⇒ Desarrollo intelectual, afectivo, social o moral de las personas como resultado de la adquisición de enseñanzas o conocimientos.

Según diversos autores, la formación se conformaría como un conocimiento especializado adquirido por una persona, cuando se halla en proceso de capacitación para el desempeño de una actividad profesional. Este nivel de concreción hace que, la formación, se encuentre dentro del ámbito de la educación, aunque diferenciándose de esta en dos características fundamentales.

PRINCIPALES RASGOS DIFERENCIALES DE LA FORMACIÓN, FRENTE A LA EDUCACIÓN

-  Se orienta hacia la adquisición de unos conocimientos explícitamente profesionales
-  Es un proceso que implica la búsqueda personal del proceso educativo, por parte del sujeto educado

Asimismo, según el Portal de Empleo I+D+i, en su Manual de Orientación Profesional, se define la formación como *“un proceso cuya finalidad es un aprendizaje de mayor aplicabilidad y adecuación al puesto de trabajo, por lo que su método de trabajo recoge actividades de aplicación a fin de lograr la constante interacción entre las demandas del propio trabajo y los contenidos informativos impartidos”*

Este concepto, cuando no es definido como la forma que adquiere algo y, por lo tanto, se orienta hacia la educación, lo hace delimitándose conceptualmente como la adquisición de conocimientos orientados al aprendizaje de una profesión, esto es, se centra en la educación para la mejora de la empleabilidad y, por ende, del entorno económico, lo que la convierte en una variable fundamental para el desarrollo económico y, de manera más general, sociocomunitario.

2.1.- Ámbitos de la educación.

Varios son los ámbitos en los que se ha dimensionado la educación, de manera que tradicionalmente se ha hablado de educación formal, informal y no formal, mostrando entre ellas líneas divisorias y definitorias muy tenues, siendo el paso adelante en este dimensionamiento, la incorporación de un nuevo concepto educativo *“la educación permanente o a lo largo de toda la vida”*.

2.1.1.- La Educación Formal o Académica.

Como tal se entiende aquella que se lleva a cabo en centros educativos que se encuentran reconocidos por el Estado para proporcionar certificados y titulaciones que avalan el nivel de aprendizaje que el alumnado ha alcanzado, siendo la impartida en escuelas, colegios e instituciones de formación. Sus programas se encuentran supervisados por el Ministerio de Educación de cada país, debiendo ajustarse a los contenidos prescritos, aunque desarrollan adaptaciones curriculares a las particularidades regionales, hallándose estructurados por cursos sucesivos a los que se va accediendo una vez se ha superado, con la calificación exigida, el anterior, y el cual se supone brinda los contenidos previos para avanzar hacia el siguiente.

En el sistema educativo español encontramos con cuatro niveles de enseñanza:

- a) Educación infantil: Primera etapa del sistema educativo, la cual tiene una serie de objetivos destinados a desarrollar en las niñas y niños aspectos como observar y explorar su entorno familiar, natural y social, desarrollar sus capacidades afectivas o relacionarse con los demás y adquirir progresivamente pautas elementales de convivencia y relación social, así como ejercitarse en la resolución pacífica de conflictos.

Esta fase se estructura en dos ciclos educativos:

- ✓ Primer Ciclo: En el que se encuentran los niños y niñas de entre 0 y 3 años.
- ✓ Segundo Ciclo: Centrada en alumnos/as de entre 3 y 6 años.

- b) Educación básica: Esta es obligatoria y gratuita para todas las personas y se desarrolla a lo largo de 10 cursos académicos que se vienen a corresponder con la etapa de los 5 a los 15 años. Estos cursos se distribuyen en dos tramos: la Educación primaria y la Educación secundaria obligatoria.

- ✓ Educación primaria: Comprende seis cursos académicos, desde los seis a los doce años de edad y su finalidad es la de proporcionar una educación común que permita la adquisición de los elementos básicos culturales, los aprendizajes relativos a la expresión oral, a la lectura, a la escritura y al cálculo aritmético, principalmente. Esta fase se organiza en varias etapas educativas.

- ✓ Educación Secundaria Obligatoria (ESO): Comprende cuatro cursos, divididos en ciclos académicos.

Al acabar la E.S.O. si el alumno aprueba, puede optar por las alternativas de cursar los ciclos formativos de grado medio, acceder al Bachillerato o incorporarse al mercado de trabajo, si cuenta con no menos de 16 años de edad, edad mínima para acceder al mismo.

Si no ha obtenido el título de E.S.O., puede incorporarse a un Programa de Cualificación Profesional Inicial.

c) Educación secundaria: Esta etapa del sistema educativo español, se encuentra conformada por varios ámbitos; el bachillerato, los estudios de Formación Profesional y las enseñanzas profesionales de música y de danza.

- ✓ La Formación Profesional Inicial: Según la Ley 7/2010, de 20 de julio, de Educación de Castilla-La Mancha la finalidad de la formación profesional inicial del sistema educativo, consiste en “*preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal, al ejercicio de la ciudadanía democrática y al aprendizaje permanente*”.

Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos organizados de manera flexible y abierta, para adaptarse a las condiciones, capacidades, necesidades e intereses de la población castellano-manchega y a las características del sistema productivo de la Comunidad Autónoma, para lo que incluirá enseñanzas presenciales y a distancia.

Seguidamente se detallan los ciclos formativos en los que se encuentra dividida la Formación Profesional Inicial del Sistema Educativo Reglado.

- Formación Profesional Básica (FPB): La Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) estableció los Ciclos de Formación Profesional Básica, substituyendo a los antiguos Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPIs).

Los Ciclos de Formación Profesional Básica cuentan con una duración de dos años académicos destinados a personas que no han finalizado la Educación Secundaria Obligatoria aunque desean continuar con sus estudios hacia a un campo de la Formación Profesional. Estos estudios forman parte de la educación obligatoria y gratuita.

Los estudios de Formación Profesional Básica se encuentran conformados por los siguientes módulos:

- ⇒ Módulos asociados a unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, los cuales van en función de la especialidad.
- ⇒ Módulos asociados a los bloques comunes de las siguientes áreas:
 - ✚ Comunicación y sociedad: Lengua castellana, lengua extranjera, ciencias sociales y lengua cooficial (en las Comunidades Autónomas que la tengan).

- ✚ Ciencias aplicadas: Matemáticas aplicadas al contexto personal y de aprendizaje de un campo profesional, así como ciencias aplicadas al contexto personal y de aprendizaje en un campo profesional.

⇒ Módulo de formación en centros de trabajo.

- *Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM)*: Se trata de estudios que pueden llevarse a cabo a partir de los 16 años. Conformados como ciclos formativos, donde su finalización proporciona un título (técnico/a) que capacita para el desempeño de una profesión concreta. Los estudios se organizan en módulos y su finalidad es preparar al alumno a las necesidades propias de un puesto de trabajo.
 - *Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS)*: Los ciclos formativos de grado superior se dirigen a los alumnos que con el título de bachillerato y como alternativa a la universidad, buscan unos estudios superiores prácticos que los cualifiquen para incorporarse al mundo laboral, en donde se obtiene una titulación como Técnico/a superior.
- d) Programas de Garantía Social: Estos se encuentran dirigidos al alumnado que sobrepasa el límite de edad de la enseñanza obligatoria y abandona la educación secundaria sin haber alcanzado los objetivos y el título correspondiente. Estos programas suministran una formación básica y profesional que les permite incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas reguladas en la Ley y, especialmente, en la Formación Profesional de grado medio.
- e) Educación superior: Estos se encuentran conformados por dos grandes ámbitos:
- ✓ Enseñanzas Artísticas Superiores: Estudios dedicados a las siguientes áreas:
 - Música y danza.
 - Arte dramático.
 - Artes plásticas.
 - Diseño.
 - Conservación y restauración de bienes culturales.

- ✓ **Estudios universitarios:** Conformados por dos niveles:
 - Estudios de grado.
 - Estudios de postgrado: En este punto se puede optar por dos vías. Por un lado realizar un máster oficial el cual permita acceder posteriormente a un programa de doctorado o bien acceder directamente a los estudios de doctorado, en el caso del alumnado que posea una titulación previa al Plan Bolonia y que le proporcione acceso a un nivel 3, dentro del programa de convalidaciones entre las titulaciones pre-Bolonia y los requisitos del Espacio Europeo de Estudios Superiores.

En este punto debemos realizar un breve comentario hacia las otras educaciones reconocidas: la Educación Informal, la Educación no Formal y la Educación Permanente o a lo largo de toda la vida. Aun no siendo parte de la Educación Formal, serán incluidas dentro de este punto, al objeto de mantener la coherencia argumental del documento.

2.1.2.- La Educación No Formal.

La educación no formal es la que se encuentra orientada a lograr objetivos específicos.

Se caracteriza por ser metódica, sistematizada en objetivos didácticos, duración o soporte, pero no graduada, ni con limitaciones de edad, lo que incluye la educación de adultos, tendiendo a conformarse como una educación intencional por parte del alumnado. Por ejemplo un

curso para aprender ofimática, carpintería o confección textil, pero cuya finalización y superación no conlleva la posibilidad de acceder a una formación de “nivel superior” en el sistema estatal de educación y formación. Esta delimitación conceptual, muestra la difícil frontera existente entre la educación formal y la no formal.

2.1.3.- La Educación Informal.

La educación informal consiste en una acción educativa no organizada, provocada por la interacción con el ambiente en ámbitos como la vida familiar, el trabajo y la información recibida por los medios de comunicación y al no hallarse organizada, la persona es parte activa tanto de su educación como de la de los demás.

2.1.4.- La Educación Permanente o a lo largo de toda la vida

Este modelo de aprendizaje unificador de diversas modalidades educativas/formativas y en el que se da la primacía al carácter permanente de la educación como proceso personal.

Los aprendizajes básicos de este modelo, son los siguientes:

- ⇒ Aprender a conocer: Lo que se traduce como el contar con una base de cultura general amplia junto con la posibilidad de poder profundizar en los conocimientos.
- ⇒ Aprender a hacer: Se trata de transferir el aprendizaje de las competencias técnicas sobre una determinada cualificación profesional sino, también, de competencias que permitan el desempeño de su actividad profesional en diferentes contextos, tanto de forma individual como en equipo.
- ⇒ Aprender a vivir con los demás: Se trata del desarrollo de una convivencia basada en el respeto a la integridad y la dignidad de los demás, dentro de un mundo diverso y sostenible.
- ⇒ Aprender a ser: Se pretende que las personas lleguen a ser autónomas y capaces de forjar su propia personalidad en el marco de unos valores positivos, los cuales incorporen la capacidad de análisis crítico y el sentido de la responsabilidad.

2.2.- La Formación Profesional para el Empleo.

El presente ámbito se encuadra dentro de la llamada Educación No Formal, aunque por su valor en el presente trabajo, se ha decidido proporcionarle un protagonismo diferencial, por lo que aparece estudiada de manera separada, aunque íntimamente relacionada, de las modalidades de formación tradicionales.

La Formación Profesional para el Empleo (FPE) se compone de instrumentos y acciones dirigidas a promover y ofrecer a las empresas y a los trabajadores, con y sin empleo, una formación que se ajuste a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento⁷.

Este sistema se divide en varios ámbitos. Por un lado la formación de demanda, por otro la formación de oferta y la formación en alternancia con el empleo. Seguidamente se delimitan conceptualmente cada uno de estos ámbitos de aplicación de la Formación Profesional para el Empleo.

La Formación Profesional para el Empleo se divide en varios planes. Por un lado la formación de demanda, por otro la formación de oferta y la formación en alternancia con el empleo. Seguidamente se delimitan someramente cada uno de estos ámbitos de aplicación de la Formación Profesional para el Empleo.

⁷ Definición obtenida de la plataforma para la promoción y difusión de la Formación Profesional para el Empleo, de la página web de la Confederación de Empresarios de Andalucía.

2.2.1.- La formación de demanda.

La formación de demanda es a iniciativa de la organización contratante de los trabajadores y busca la capacitación para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo. Su objetivo es dar respuesta a las necesidades específicas de formación de las organizaciones y de los trabajadores. Este objetivo busca cumplirlo a través de dos grandes líneas de acción:



Las acciones formativas promovidas por las organizaciones: Estas irán en función de las necesidades que tengan y son ejecutadas, bien por la propia empresa o bien por una entidad especializada contratada para ello.



Los permisos individuales de formación (PIF): Con ellos se busca facilitar a los trabajadores la realización de una formación reconocida con un título oficial, sin que ello suponga un coste para la organización para la que trabajan.

Los destinatarios a los que van dirigidas las acciones de la formación de demanda son los trabajadores asalariados de empresas o entidades públicas.

2.2.2.- La formación de oferta.

La formación de oferta se concreta en planes de formación dirigidos a trabajadores con y sin empleo, los cuales se inscriben, por iniciativa propia y de manera individual.

El objetivo prioritario perseguido por esta modalidad formativa es la capacitación para el desempeño cualificado de una actividad profesional y el acceso a un empleo, siendo los destinatarios de esta modalidad los trabajadores ocupados, así como los desempleados.

La oferta incluye varios tipos de posibilidades formativas:



Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados:
Estos podrán ser intersectoriales y sectoriales.

⇒ *Planes de formación intersectoriales:* Estos se encuentran conformados por acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores.

⇒ Planes de formación sectoriales: Compuestos por acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, al objeto de desarrollar acciones de interés general para ese sector y satisfacer necesidades específicas de formación.

📖 Planes de formación dirigidos prioritariamente a las personas desempleadas: Esta modalidad tiene como fin el mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados, teniendo en consideración las necesidades de cualificación y las ofertas de empleo detectadas.

📖 Otras modalidades formativas: En este punto se encuadran todo el conjunto de acciones destinadas a la consecución de los objetivos de la formación de oferta. Dentro de estas modalidades se encuentran las siguientes:

- ⇒ Programas específicos para las personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para encontrar un empleo.
- ⇒ Formación para las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería.
- ⇒ Acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos principalmente a desempleados.

2.2.3.- La formación en alternancia con el empleo.

Esta modalidad de Formación Profesional para el Empleo se configura como un apoyo formativo a la contratación. Su objetivo es apoyar a los trabajadores en la adquisición de competencias profesionales a través de un proceso combinado de formación y práctica profesional en un puesto de trabajo, permitiéndoles intercalar periodos en un centro educativo o centro de formación y en el entorno de trabajo.

La formación en alternancia con el empleo, ha desarrollado dos líneas para su aplicación, a través de las siguientes iniciativas:

📖 Los contratos para la formación: Esta modalidad tiene por objeto ofrecer la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo.

☐ Programas públicos de empleo-formación (escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo): Esta modalidad tiene como finalidad mejorar las cualificaciones y posibilidades de empleo de determinados colectivos desempleados.

Seguidamente se pasa a describir someramente las características de los tres proyectos que conforman estos programas de empleo-formación, siguiendo la información proporcionada por la Dirección General de Formación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

⇒ Talleres de Especialización Profesional: Se trata de un programa mixto de empleo y formación dirigido a desempleados sin límite de edad, en municipios de menos de 5.000 habitantes. Asimismo podrán desarrollarse proyectos en municipios de menos de 15.000 habitantes cuando su objetivo sea atender a sectores profesionales o económicos en crisis y con especiales dificultades para la generación o mantenimiento del empleo.

⇒ Talleres de empleo: Se trata de proyectos de carácter temporal, una duración mínima de seis meses y máxima de un año, dirigidos a personas desempleadas de veinticinco o más años, en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades de interés público o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes. Desde el inicio del proyecto, los alumnos-trabajadores son contratados por la entidad promotora, recibiendo un salario correspondiente al 1,5 del salario mínimo interprofesional establecido.

Dentro de los programas públicos de empleo-formación, se encuentran las siguientes especialidades formativas:

⇒ Directamente relacionadas con el sector de la venta y reparación de vehículos de motor.

Dentro de esta encontramos las siguientes especialidades, encuadradas en las familias profesionales de “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”, “Comercio y Marketing” y “Administración y Gestión”:

- ✓ *Área profesional Reparación de Sistemas Electromecánicos*: Área que cuenta con la especialidad de “Mecánica de Vehículos Ligeros”.

- ✓ *Área profesional Reparación de Carrocería de Vehículos:* Modalidad en la que se ofrece la especialidad “Chapa y Pintura de Vehículos”.

- ✓ *Área profesional Venta:* Esta área oferta las especialidades “Vendedor Técnico” y “Agente Comercial”.

- ✓ *Área profesional Administración y Gestión:* Esta cuenta con las especialidades “Archivos” y “Empleado de oficina”.

- ✓ *Área profesional Información y Comunicación:* En esta se oferta la especialidad “Telefonista/Recepcionista de Oficina”.

CONTEXTO Y SITUACIÓN FORMATIVA DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS

En el presente apartado, nos vamos a centrar en el detallamiento de la oferta de formación reglada, ocupacional y continua existente para dar respuesta a las necesidades de formación, de cada uno de los subsectores que conforman el sector objeto de estudio, a la vez que se buscará la identificación de los recursos y servicios en materia de formación académica, ocupacional y continua disponibles en Castilla-La Mancha, tanto generales, como orientados al sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas.

1.- LA OFERTA FORMATIVA EN CASTILLA-LA MANCHA.

Ubicando el ámbito de la oferta que existe en materia de educación y formación, orientada al sector de la venta y reparación de vehículos de motor en Castilla-La Mancha, seguidamente nos detendremos en la situación de dicha oferta y ello desde los estudios directamente relacionados con el sector objeto de investigación, como con aquellos con no centrándose en dicho ámbito profesional, si tienen una oferta de trabajadores/as en las empresas dedicadas a la venta y reparación de vehículos de motor en Castilla-La Mancha.

1.1.- La oferta formativa del sistema educativo en Formación Profesional Inicial.

Iniciamos el presente apartado con una breve descripción de cuál es la oferta que en materia de Formación Profesional Inicial, se encuentra en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Recordemos que como Formación Profesional Inicial entenderemos aquellos estudios que comprenden el conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos organizados de manera flexible y abierta, para adaptarse a las condiciones, capacidades, necesidades e intereses de la población castellano-manchega y a las características del sistema productivo de la Comunidad Autónoma, encuadrando los estudios de Formación Profesional Básica, los Ciclos Formativos de Grado Medio y los Ciclos Formativos de Grado Superior.

1.1.1.- Oferta formativa de Formación Profesional Inicial, indirectamente relacionada.

Seguidamente se muestra el listado, junto con sus características, de los estudios de Formación Profesional Inicial encuadrados en diferentes familias profesionales, que se ofertan en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha y que guardan relación con el sector de la venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas, para lo que se seguirá el criterio de incorporar las áreas de ventas y marketing, así como gestión administrativa y dirección.

1.1.1.1.- Familia profesional de Administración y Gestión.

a) Formación Profesional Básica.

Acciones formativas que tienen una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos, con doce módulos profesionales. Los ciclos ofertados actualmente en España son los siguientes:

 Informática de oficina.

 Servicios Administrativos.

b) Ciclos de Grado Medio.

Acciones formativas que tienen una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos, con doce módulos profesionales. Los ciclos ofertados actualmente son los siguientes:

 Gestión Administrativa.

c) Ciclos de Grado Superior.

Acciones formativas que tienen una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos, con doce módulos profesionales. Los ciclos ofertados actualmente son los siguientes:

 Administración y Finanzas.

 Asistencia a la Dirección.

1.1.1.2.- Familia profesional de Comercio y Marketing.

a) Formación Profesional Básica.

Acciones formativas que tienen una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos, con doce módulos profesionales. Los ciclos ofertados actualmente son los siguientes:

 Servicios Comerciales.

b) Ciclos de Grado Medio.

Acciones formativas que tienen una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos, con doce módulos profesionales. Los ciclos ofertados actualmente son los siguientes:

 Actividades Comerciales.

c) Ciclos de Grado Superior.

Acciones formativas que tienen una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos, con doce módulos profesionales. Los ciclos ofertados actualmente son los siguientes:

 Gestión de Ventas y Espacios Comerciales.

 Marketing y Publicidad.

 Transporte y Logística.

1.1.1.3.- Distribución territorial de la oferta de titulaciones de Formación Profesional, en Castilla-La Mancha.

En este punto nos detenemos en la distribución provincial de las titulaciones más arriba mencionadas, en la Comunidad Autónoma en la que se centra este trabajo.

Comenzamos con la distribución provincial centrándonos en el número de centros educativos que cuentan con dicha oferta. Hay que aclarar que los centros educativos que muestran la oferta de Formación Profesional analizada, pueden aparecer repetidos, aunque para esta parte del análisis no se ha tenido en cuenta este factor al no afectar la repetición de dichos centros el objeto de interés al resultado de las variables que nos interesan.

Tal y como puede apreciarse en la tabla inferior, de las titulaciones complementarias al sector objeto de estudio, destaca, en primer lugar, la clara primacía de los estudios de la familia “Administración y Gestión” que ofertan el 77’6% de ambas familias profesionales, especialmente el Ciclo Formativo de Grado Medio “Gestión Administrativa”, el cual conforma el 34’9% de la oferta castellano-manchega de la familia profesional “Administración y Gestión” a la vez que configura el 27’08% de ambas familias profesionales, lo que la convierte en la titulación más ofertada de las analizadas.

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL						
TITULACIÓN	PROVINCIA					Total
	<i>Albacete</i>	<i>Ciudad Real</i>	<i>Cuenca</i>	<i>Guadalajara</i>	<i>Toledo</i>	
Familia Profesional "Administración y Gestión"						
Informática de oficina	7	3	5	2	8	25
Servicios Administrativos	9	6	2	5	11	33
Gestión Administrativa	10	16	5	6	15	52
Administración y Finanzas	8	12	4	3	9	36
Asistencia a la Dirección	1	0	0	0	2	3
Subtotal	35	37	16	16	45	149

Familia Profesional "Comercio y Marketing"	<i>Albacete</i>	<i>Ciudad Real</i>	<i>Cuenca</i>	<i>Guadalajara</i>	<i>Toledo</i>	Total
	Servicios Comerciales	1	3	1	1	
Actividades Comerciales	1	5	2	1	4	13
Comercio Internacional	1	2	1	1	1	6
Gestión de Ventas y Espacios Comerciales	1	3	1	0	1	6
Marketing y Publicidad	1	0	1	1	1	4
Transporte y Logística	1	1	0	1	1	4
Subtotal	6	14	6	5	12	43
TOTAL	41	51	22	21	57	192

1.1.2.- Oferta formativa del Sistema Educativo, relacionada con el sector.

Seguidamente se muestra el listado, junto con sus características, de los estudios de Formación Profesional Inicial encuadrados en la familia profesional “transporte y mantenimiento de vehículos”. En este punto se detallarán aspectos como los contenidos didácticos de las diferentes especialidades, así como las actividades profesionales a las que se pueden orientar con los diferentes títulos o la distribución provincial en Castilla-La Mancha de cada una de las titulaciones.

1.1.2.1.- Formación Profesional Inicial.

a) Formación Profesional Básica.

Acciones formativas que tienen una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos. Los ciclos ofertados actualmente son los siguientes:

 Mantenimiento de Vehículos: La titulación se encuentra conformada por trece módulos profesionales, los cuales son los siguientes, con su correspondiente carga en horas lectivas:

- ⇒ En el primer curso académico: Con un total de 960 horas, distribuidas de la siguiente manera:
 - ✓ Mecanizado y soldadura: 190 horas
 - ✓ Amovibles: 225 horas
 - ✓ Preparación de superficies: 160 horas.
 - ✓ Ciencias aplicadas I: 160 horas.
 - ✓ Comunicación y sociedad I: 160 horas.
 - ✓ Tutoría: 65 horas.

- ⇒ En el segundo curso académico: Con un total de 1040 horas, distribuidas de la siguiente manera:
 - ✓ Electricidad del vehículo: 135 horas.
 - ✓ Mecánica del vehículo: 265 horas.
 - ✓ Ciencias aplicadas II: 160 horas.
 - ✓ Comunicación y sociedad II: 165 horas.
 - ✓ Formación en centros de trabajo: 240 horas.
 - ✓ Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial: 50 horas.
 - ✓ Tutoría: 25 horas.

Esta actividad profesional se ejerce en el sector del mantenimiento de vehículos, principalmente en talleres de reparación y concesionarios de vehículos privados, industriales, agrícolas y de obras públicas, principalmente en los siguientes puestos de trabajo:

- ⇒ Auxiliar de almacén de recambios.
- ⇒ Operario en empresas de sustitución de lunas.
- ⇒ Ayudante en el área de electromecánica.
- ⇒ Operario de taller de mecánica rápida.

La distribución de la oferta de estos estudios en centros públicos de Castilla-La Mancha, según el Portal de Educación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, muestra como de los 14 centros que imparten esta titulación en Castilla-La Mancha, el 28'57% se concentran en la provincia de Ciudad Real, concretamente en los municipios de Manzanares, Puertollano, Tomelloso y Valdepeñas.

Asimismo, si nos atenemos a la distribución por hábitats, se observa como la mitad de la oferta se concentra en entornos con una población superior a los 10000 habitantes, esto es, en hábitats urbanos y tan solo existe un centro ubicado en una localidad con menos de 5000 habitantes que oferta esta acción formativa, concretamente el municipio de Casas Ibáñez, en la provincia de Albacete.

b) Ciclos de Grado Medio.

Acciones formativas que tienen una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos.

Dentro de los ciclos de grado medio de la familia profesional de “transporte y mantenimiento de vehículos”, se ofertan tres especialidades: Técnico de carrocería, técnico de electromecánica de maquinaria y la de técnico de electromecánica de vehículos automóviles.

Seguidamente pasamos a detallar las características de las diferentes especialidades.

 **Técnico de Carrocería:** La titulación se encuentra conformada por once módulos profesionales, los cuales son los siguientes, con su correspondiente carga en horas lectivas:

- ⇒ En el primer curso académico: Con un total de 960 horas, distribuidas de la siguiente manera:
 - ✓ Elementos amovibles: 196 horas
 - ✓ Elementos metálicos y sintéticos: 262 horas
 - ✓ Elementos fijos: 292 horas.
 - ✓ Mecanizado básico: 64 horas.
 - ✓ Formación y orientación laboral: 82 horas.
 - ✓ Inglés Técnico para los ciclos formativos de grado medio de la familia profesional de transporte y mantenimiento de vehículos: 64 horas.

- ⇒ En el segundo curso académico: Con un total de 1040 horas, distribuidas de la siguiente manera:
 - ✓ Preparación de superficies: 190 horas.
 - ✓ Elementos estructurales del vehículo: 154 horas.
 - ✓ Embellecimiento de superficies: 230 horas.
 - ✓ Empresa e iniciativa emprendedora: 66 horas.
 - ✓ Formación en centros de trabajo: 400 horas.

Esta actividad profesional se ejerce en el sector del mantenimiento de vehículos, principalmente en los siguientes puestos de trabajo:

- ⇒ Chapista.
- ⇒ Reparador de carrocería de automóviles, vehículos pesados, tractores, maquinaria agrícola, de industrias extractivas, de construcción y obras públicas y material ferroviario.
- ⇒ Instalador de lunas y montador de accesorios.
- ⇒ Pintor de carrocería de automóviles, vehículos pesados, tractores, maquinaria agrícola, de industrias extractivas, de construcción y obras públicas y material ferroviario.

La distribución de la oferta de estos estudios en centros públicos de Castilla-La Mancha, según el Portal de Educación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, muestra como de los 12 centros que imparten esta titulación en Castilla-La Mancha, cuatro de cada diez se concentran en la provincia de Ciudad Real, concretamente en los municipios de Ciudad Real, Manzanares, Puertollano, Tomelloso y Valdepeñas.

 Técnico en Electromecánica de Maquinaria: La titulación se encuentra conformada por trece módulos profesionales, los cuales se detallan a continuación, junto con su correspondiente carga en horas lectivas:

- ⇒ En el primer curso académico: Cuenta con un total de 960 horas, distribuidas de la siguiente manera:
 - ✓ Motores: 196 horas.
 - ✓ Sistemas auxiliares del motor diésel: 120 horas.
 - ✓ Equipos y aperos: 96 horas.
 - ✓ Sistemas de carga y arranque: 196 horas.
 - ✓ Circuitos eléctricos, electrónicos y de confortabilidad: 142 horas.
 - ✓ Mecanizado básico: 64 horas.
 - ✓ Formación y orientación laboral: 82 horas.
 - ✓ Inglés Técnico para los ciclos formativos de grado medio de la familia profesional de transporte y mantenimiento de vehículos: 64 horas.

- ⇒ En el segundo curso académico: Cuenta con un total de 1040 horas, distribuidas de la siguiente manera:
 - ✓ Sistemas de suspensión y guiado: 254 horas.
 - ✓ Sistemas de fuerza y detención: 155 horas.
 - ✓ Sistemas de accionamiento de equipos y aperos: 165 horas.
 - ✓ Empresa e iniciativa emprendedora: 66 horas.
 - ✓ Formación en centros de trabajo: 400 horas.

Esta actividad profesional se ejerce en el sector del mantenimiento de vehículos, principalmente en los siguientes puestos de trabajo:

- ⇒ Electromecánico de maquinaria agrícola.
- ⇒ Electromecánico de máquinas de industrias extractivas.
- ⇒ Electromecánico de máquinas de edificación y obra civil.
- ⇒ Electromecánico ajustador de equipos de inyección Diésel.
- ⇒ Verificador de maquinaria agrícola e industrial.
- ⇒ Reparador de sistemas neumáticos e hidráulicos.
- ⇒ Reparador de sistemas de transmisión y frenos.
- ⇒ Reparador de sistemas de dirección y suspensión.
- ⇒ Instalador de accesorios.
- ⇒ Vendedor/distribuidor de recambios y equipos de diagnosis.
- ⇒ Operario de empresas dedicadas a la fabricación de recambios.



Técnico en Electromecánica de Vehículos Automóviles: La titulación se encuentra conformada por doce módulos profesionales, los cuales se detallan a continuación, junto con su correspondiente carga en horas lectivas:

- ⇒ En el primer curso académico: Cuenta con un total de 960 horas, distribuidas de la siguiente manera:
 - ✓ Mecanizado básico: 64 horas.
 - ✓ Motores: 196 horas.
 - ✓ Circuitos de fluidos. Suspensión y dirección: 196 horas.
 - ✓ Sistemas de transmisión y frenado: 162 horas.
 - ✓ Sistemas de carga y arranque: 196 horas.
 - ✓ Formación y orientación laboral: 82 horas.
 - ✓ Inglés Técnico para los ciclos formativos de grado medio de la familia profesional de transporte y mantenimiento de vehículos: 64 horas.

- ⇒ En el segundo curso académico: Con un total de 1040 horas, las cuales se hallan distribuidas de la siguiente manera:
 - ✓ Sistemas auxiliares del motor: 254 horas.
 - ✓ Circuitos eléctricos auxiliares del vehículo: 170 horas.
 - ✓ Sistemas de seguridad y confortabilidad: 150 horas.
 - ✓ Empresa e iniciativa emprendedora: 66 horas.
 - ✓ Formación en centros de trabajo: 400 horas.

Esta actividad profesional se ejerce en el sector del mantenimiento de vehículos, principalmente en los siguientes puestos de trabajo:

- ⇒ Electrónico de vehículos.
- ⇒ Electricista electrónico de mantenimiento y reparación en automoción.
- ⇒ Mecánico de automóviles.
- ⇒ Electricista de automóviles.
- ⇒ Electromecánico de automóviles.
- ⇒ Mecánico de motores y sus sistemas auxiliares de automóviles y motocicletas.
- ⇒ Reparador sistemas neumáticos e hidráulicos.
- ⇒ Reparador sistemas de transmisión y frenos.
- ⇒ Reparador sistemas de dirección y suspensión.
- ⇒ Operario de ITV.
- ⇒ Instalador de accesorios en vehículos.
- ⇒ Operario de empresas dedicadas a la fabricación de recambios.
- ⇒ Electromecánico de motocicletas.
- ⇒ Vendedor/distribuidor de recambios y equipos de diagnosis.

La distribución de la oferta de estos estudios en centros públicos de Castilla-La Mancha, según el Portal de Educación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, muestra como de los 15 centros que imparten esta titulación en Castilla-La Mancha, tres de cada diez se concentran en la provincia de Ciudad Real, concretamente en los municipios de Ciudad Real, Manzanares, Puertollano, Tomelloso y Valdepeñas.

c) Ciclos de Grado Superior.

Acciones formativas que tienen una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos.

Dentro de los ciclos de grado superior de la familia profesional de “transporte y mantenimiento de vehículos”, se oferta una única especialidad, en el sector

que nos interesa para el presente trabajo, pues realmente se ofertan tres especialidades, aunque dos de ellas se centran en aeronaves, hallándose este ámbito fuera del interés del presente trabajo. Dicha especialidad es

la de Técnico Superior en Automoción.

Seguidamente pasamos a detallar las características de esta especialidad.

 Técnico Superior en Automoción: La titulación se encuentra conformada por trece módulos profesionales, los cuales, con su correspondiente carga en horas lectivas, se pasan a detallar seguidamente:

- ⇒ En el primer curso académico: Con un total de 960 horas, distribuidas de la siguiente manera:
 - ✓ Sistemas eléctricos y de seguridad y confortabilidad: 256 horas
 - ✓ Elementos amovibles y fijos no estructurales: 200 horas
 - ✓ Tratamiento y recubrimiento de superficies: 200 horas.
 - ✓ Gestión y logística del mantenimiento de vehículos: 94 horas.
 - ✓ Técnicas de comunicación y de relaciones: 64 horas.
 - ✓ Formación y orientación laboral: 82 horas.
 - ✓ Inglés Técnico: 64 horas.

- ⇒ En el segundo curso académico: Con un total de 1040 horas, distribuidas de la siguiente manera:
 - ✓ Sistemas de transmisión de fuerzas y trenes de rodaje: 198 horas.
 - ✓ Motores térmicos y sus sistemas auxiliares: 218 horas.
 - ✓ Estructuras del vehículo: 118 horas.
 - ✓ Proyecto en automoción: 40 horas.
 - ✓ Empresa e iniciativa emprendedora: 66 horas.
 - ✓ Formación en centros de trabajo: 400 horas.

Esta actividad profesional se ejerce en el sector del mantenimiento de vehículos, principalmente en los siguientes puestos de trabajo:

- ⇒ Jefe del área de electromecánica.
- ⇒ Recepcionista de vehículos.
- ⇒ Jefe de taller de vehículos de motor.
- ⇒ Encargado de ITV.
- ⇒ Perito tasador de vehículos.
- ⇒ Jefe de servicio.
- ⇒ Encargado de área de recambios.
- ⇒ Encargado de área comercial de equipos relacionados con los vehículos.
- ⇒ Jefe del área de carrocería: chapa y pintura.

La distribución de la oferta de estos estudios en centros públicos de Castilla-La Mancha, según el Portal de Educación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, muestra como de los 8 centros que imparten esta titulación en Castilla-La Mancha, se encuentra bastante distribuida su oferta, encontrándose las provincias de Ciudad Real, Cuenca y Toledo, cada una con una cuarta parte de la oferta autonómica, mientras que las provincias de Albacete y Guadalajara se reparten, la cuarta parte restante a partes iguales.

ESPECIALIDAD	HÁBITAT				TOTAL
	Capital de provincia	Urbano	Semiurbano	Rural	
Formación Profesional Básica					
<i>Mantenimiento de vehículos</i>	8'51%	14'89%	4'26%	2'13%	29'79%
Ciclos de Grado Medio					
<i>Carrocería</i>	6'38%	10'64%	4'26%	-	21'28%
<i>Electromecánica de vehículos automóviles</i>	10'64%	12'77%	4'26%	2'13%	29'79%
<i>Electromecánica de maquinaria</i>	2'13%	-	-	-	2'13%
Subtotal	19'15%	23'4%	8'51%	2'13%	53'19%
Ciclos de Grado Superior					
<i>Automoción</i>	10'64%	4'26%	2'13%	-	17'02%
TOTAL	38'30%	42'55%	14'89%	4'26%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Portal de Educación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

En el siguiente mapa se puede apreciar cómo se distribuye provincialmente los diferentes estudios de Formación Profesional Inicial, centrados en las especialidades de mantenimiento de vehículos, carrocería, electromecánica de vehículos automóviles, electromecánica de maquinaria y automoción. Entre estos datos destaca como el grueso de la oferta existente en Castilla-La Mancha se concentra en las provincias de Ciudad Real y Toledo, especialmente en la primera, agrupando, entre las dos, a seis de cada diez especialidades ofertadas en toda la Comunidad Autónoma.

Desagregando los datos provinciales por estudios, se aprecia como la Formación Profesional Básica, se halla bastante distribuida por toda la Comunidad Autónoma, mostrando una presencia menor en la provincia de Guadalajara. Por otro lado, en relación a los estudios de Formación Profesional de Grado Medio, la distribución autonómica, presenta una mayor desigualdad, concentrándose en las provincias de Ciudad Real y Toledo, las cuales agrupan al grueso de la oferta de las titulaciones de "Carrocería" y "Electromecánica de Vehículos Automóviles", lo que no sucede con la oferta de los estudios de Grado Medio de "Electromecánica de Maquinaria", ubicados exclusivamente en la provincia de Albacete.

En relación a los estudios de Formación Profesional de Grado Superior en Automoción, nos encontramos con una nueva concentración en las provincias de Ciudad Real y Toledo, aunque, en esta ocasión, acompañadas por la provincia de Cuenca.

ESPECIALIDAD	PROVINCIA					TOTAL
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Formación Profesional Básica						
<i>Mantenimiento de vehículos</i>	6'0%	8'0%	6'0%	2'0%	6'0%	28'0%
Ciclos de Grado Medio						
<i>Carrocería</i>	2'0%	10'0%	2'0%	2'0%	8'0%	24'0%
<i>Electromecánica de vehículos automóviles</i>	2'0%	10'0%	4'0%	2'0%	8'0%	30'0%
<i>Electromecánica de maquinaria</i>	2'0%	-	-	-	-	2'0%
Subtotal	8'0%	20'0%	6'0%	4'0%	16'0%	56'0%
Ciclos de Grado Superior						
<i>Automoción</i>	2'0%	4'0%	4'0%	2'0%	4'0%	16'0%
TOTALES	18'0%	32'0%	16'0%	8'0%	26'0%	100%

Fuente: Portal de Educación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

1.2.- La oferta formativa del sistema educativo en Estudios Universitarios.

El término Estudios Universitarios, enseñanza superior, estudios superiores, educación profesional y educación terciaria aluden a la última etapa del proceso de aprendizaje académico, en donde el sujeto elige su profesión y termina de capacitarse para ello. Este ámbito abarca los estudios de grado y postgrado, aunque para el presente trabajo, nos centraremos en la formación universitaria de grado, sin incorporar la de postgrado, sean masters y/o estudios de doctorado y, más concretamente, centrándolo en la oferta académica existente en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

1.2.1.- Oferta formativa del Sistema Educativo.

Comenzamos este punto con la exposición de la oferta formativa existente en el Sistema Educativo nacional y que tiene una relación directa con el sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas.

Una vez más, cuando hacemos referencia a “directamente relacionado”, exponemos la idea de que se trata de estudios que se orientan, total o parcialmente aunque siempre de manera explícita en algún momento académico, al sector objeto de estudio, por lo que se han descartado titulaciones que en su programa curricular no muestran dicha orientación a través de su presencia de asignaturas troncales, aunque en alguna de ellas se pudiera hacer referencia a la aplicabilidad de la carrera al sector de interés en alguna asignatura optativa.

En la presentación que se lleva a cabo respecto a las asignaturas que conforman cada grado, se han incluido, en el listado, tanto las troncales como las asignaturas optativas expuestas en la página web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, durante el periodo de recogida de información secundaria del presente trabajo de investigación, de manera que en algunas titulaciones se observa un elevado número de asignaturas en algunos cursos académicos, siendo esto debido a que no se excluido nada de la oferta formativa ofertada.

- a) Grado en Ingeniería del Automóvil: Titulación con un total de 240 créditos, distribuidos en cuatro cursos académicos, con las siguientes asignaturas:

1º curso	2º curso
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Cálculo I ⇒ Física I ⇒ Expresión Gráfica I ⇒ Fundamentos de la Informática ⇒ Lidera I ⇒ Matemáticas I ⇒ Sistemas Vehículo y Componentes I ⇒ Física II ⇒ Expresión Gráfica II ⇒ Química 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Cálculo II ⇒ Ingeniería Gráfica en el Automóvil I ⇒ Circuitos ⇒ Fundamentos de Ciencia de Materiales ⇒ Reglamentación ⇒ Matemáticas II ⇒ Ingeniería Gráfica en el Automóvil II ⇒ Materiales en el Entorno Automóvil ⇒ Termodinámica ⇒ Electrónica
3º curso	4º curso
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Estadística ⇒ Teoría de Máquinas ⇒ Resistencia de Materiales ⇒ Mecánica de Fluidos ⇒ Automatismos y Métodos de Control ⇒ Motores ⇒ Máquinas Eléctricas ⇒ Teoría de Vehículos ⇒ Desarrollo del Espíritu Participativo y Solidario 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vehículos Eléctricos ⇒ Procesos Industriales I ⇒ Cálculo de Estructuras ⇒ Instrumentación y Electrónica del Automóvil ⇒ Procesos Industriales II ⇒ Calidad y Gestión de Proyectos de Automoción ⇒ Sistemas Vehículo y Componentes II ⇒ Lidera II ⇒ Evaluación del Desarrollo de Capacidades en la Empresa ⇒ Trabajo Fin de Grado

b) Doble grado en Ingeniería Mecánica e Ingeniería del Automóvil: Titulación con un total de 288 créditos, distribuidos en cuatro cursos académicos, con las siguientes asignaturas:

1º curso	2º curso
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Matemáticas I ⇒ Cálculo I ⇒ Física I ⇒ Expresión gráfica I ⇒ Fundamentos de informática ⇒ Matemáticas II ⇒ Cálculo II ⇒ Física II ⇒ Expresión gráfica II ⇒ Química 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Diseño asistido por ordenador I ⇒ Circuitos ⇒ Fundamentos de ciencias materiales ⇒ Estadística ⇒ Teoría de máquinas ⇒ Diseño asistido por ordenador II ⇒ Máquinas eléctricas ⇒ La empresa y su entorno ⇒ Termodinámica ⇒ Teoría de vehículos ⇒ Competencias profesionales I ⇒ Desarrollo del espíritu participativo y solidario
3º curso	4º curso
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Electrónica ⇒ Resistencia de materiales ⇒ Ingeniería térmica ⇒ Mecánica de fluidos ⇒ Dirección y organización de empresas ⇒ Reglamentación ⇒ Automatismos y métodos de control ⇒ Cálculo, diseño y ensayo de máquinas ⇒ Ingeniería de materiales ⇒ Sistemas y máquinas fluidomecánicas ⇒ Sistemas vehículo y componentes I ⇒ Vehículos eléctricos ⇒ Competencias profesionales II 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Procesos industriales I ⇒ Cálculo de estructuras ⇒ Proyectos ⇒ Instrumentación y electrónica del automóvil ⇒ Prácticas profesionales tuteladas ⇒ Trabajo Fin de grado (Ingeniería Mecánica) ⇒ Trabajo Fin de grado (Ingeniería del Automóvil) ⇒ Procesos industriales II ⇒ Medio ambiente y sostenibilidad ⇒ Ingeniería asistida por ordenador ⇒ Calidad y gestión de proyectos de automoción ⇒ Sistemas vehículo y componentes II ⇒ Prácticas profesionales tuteladas ⇒ Trabajo Fin de grado (Ingeniería Mecánica) ⇒ Trabajo Fin de grado (Ingeniería del Automóvil)

- c) Doble grado en Ingeniería del Diseño Industrial e Ingeniería del Automóvil: Titulación con un total de 342 créditos, distribuidos en cuatro cursos académicos, con las siguientes asignaturas:

1º curso	2º curso
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Matemáticas I ⇒ Cálculo I ⇒ Física I ⇒ Expresión gráfica I ⇒ Análisis de la forma y el color ⇒ Cálculo II ⇒ Física II ⇒ Estética ⇒ Expresión gráfica II ⇒ Análisis de la forma y el color II ⇒ Química 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Diseño asistido por ordenador I ⇒ Materiales I ⇒ Estadística ⇒ Fundamentos de informática ⇒ La empresa y su entorno ⇒ Diseño asistido por ordenador II ⇒ Materiales II ⇒ Metodología del diseño ⇒ Fundamentos de ergonomía ⇒ Teoría de vehículos ⇒ Matemáticas II ⇒ Competencias profesionales I
3º curso	4º curso
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Diseño asistido por ordenador I ⇒ Materiales I ⇒ Estadística ⇒ Fundamentos de informática ⇒ La empresa y su entorno ⇒ Diseño asistido por ordenador II ⇒ Materiales II ⇒ Metodología del diseño ⇒ Fundamentos de ergonomía ⇒ Teoría de vehículos ⇒ Matemáticas II ⇒ Competencias profesionales I 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Proyectos ⇒ Procesos industriales I ⇒ Marketing y aspectos legales ⇒ Electrónica ⇒ Cálculo de estructuras ⇒ Prácticas profesionales tuteladas ⇒ Procesos industriales II ⇒ Taller de proyectos II ⇒ Máquinas eléctricas ⇒ Sistemas vehículo y componentes I ⇒ Competencias profesionales III ⇒ Prácticas profesionales tuteladas
Semestre 9	Semestre 10
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Reglamentación ⇒ Instrumentación y electrónica el automóvil ⇒ Motores ⇒ Trabajo Fin de grado (Ingeniería en Diseño Industrial) ⇒ Trabajo Fin de grado (Ingeniería del Automóvil) 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vehículos eléctricos ⇒ Calidad y gestión de proyectos de automoción ⇒ Sistemas vehículo y componentes II ⇒ Trabajo Fin de grado (Ingeniería en Diseño Industrial) ⇒ Trabajo Fin de grado (Ingeniería del Automóvil)

La oferta de estos estudios muestra unas características territoriales mucho más específicas que en el caso de la Formación Profesional Inicial y de la Formación Profesional para el Empleo, pues los centros en los que encuentran los espacios formativos, tienden a ubicarse en entornos urbanos, acogen a alumnos/as procedentes de los diferentes municipios de la Comunidad Autónoma, así como de otras Comunidades, abarcando los diferentes hábitats existentes.

En relación a la oferta existente en Castilla-La Mancha, comenzar mencionando que en dicho territorio, desarrollan una actividad formativa, tanto presencial, como on-line y mixta, según el Portal de Educación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, un total de cuatro universidades y que son la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), la Universidad de Alcalá (UAH) y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), aunque hay que destacar que en ninguna de estas universidades se cuenta con la oferta formativa arriba detallada, por lo que las personas que deseen cursar estos estudios deberán salir de la Comunidad Autónoma para ello.

1.3.- La oferta de Formación Profesional para el Empleo.

Otro de los ámbitos formativos que posee el sector, es el de la Formación Profesional para el Empleo, tanto en su orientación predominante hacia los trabajadores desempleados, como en la que se centra en trabajadores ocupados.

1.3.1.- Oferta de Formación Profesional para el Empleo, relacionada con el sector.

Dentro de la oferta de formación profesional para el empleo, orientada o de interés para los trabajadores del sector objeto de este proyecto, el Servicio Público de Empleo Estatal, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, presenta la oferta formativa seguidamente detallada.

1.3.1.1.- Familia profesional de “Transporte y Mantenimiento de Vehículos”.

Dentro de esta familia profesional, nos encontramos con una serie de acciones formativas, organizadas en diferentes áreas profesionales.

 Área profesional de “electromecánica de vehículos”: En este área se ofertan las siguientes acciones formativas:

- ⇒ Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos: Con una duración de 270 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 1 y con certificado de profesionalidad.
La presente especialidad tiene una oferta distribuida de la siguiente manera:
- ⇒ Mantenimiento de sistemas de transmisión de fuerza y trenes de rodaje de vehículos automóviles: Con una duración de 400 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 2 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Mantenimiento del motor y sus sistemas auxiliares: Con una duración de 440 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 2 y con certificado de profesionalidad.

- ⇒ Planificación y control del área de electromecánica: Con una duración de 580 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Mantenimiento de vehículos híbridos y eléctricos: Con una duración de 90 horas, se trata de una acción no modulada, con un nivel de cualificación 3 y sin certificado de profesionalidad.
La presente especialidad carece de oferta en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

 Área profesional de “carrocería de vehículos”: En este área se ofertan las siguientes acciones formativas:

- ⇒ Operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocerías de vehículos: Con una duración de 270 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 1 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Mantenimiento de elementos no estructurales de carrocerías de vehículos: Con una duración de 590 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 2 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Mantenimiento de estructuras de carrocerías de vehículos: Con una duración de 520 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 2 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Embellecimiento y decoración de superficies de vehículos: Con una duración de 500 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 2 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Pintura de vehículos: Con una duración de 460 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 2 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Planificación y control del área de carrocería: Con una duración de 620 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.

1.3.1.2.- Familia profesional de “Administración y Gestión”.

Dentro de esta familia, orientada al personal de administración y dirección, nos encontramos con una serie de acciones formativas, organizadas en diferentes áreas profesionales.

 Área profesional de “administración y auditoría”: En esta área se ofertan las siguientes acciones formativas:

- ⇒ Técnicas de calidad y mejora continua en la excelencia empresarial: Con una duración de 425 horas, se trata de una acción no modulada, con un nivel de cualificación 3 y sin certificado de profesionalidad.
- ⇒ Asistencia en la gestión de los procedimientos tributarios: Con una duración de 700 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Gestión integrada de recursos humanos: Con una duración de 670 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Creación y gestión de microempresas: Con una duración de 480 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Actividades de gestión administrativa: Con una duración de 800 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 2 y con certificado de profesionalidad.

 Área profesional de “gestión de la información y comunicación”: En esta área se ofertan las siguientes acciones formativas:

- ⇒ Asistencia a la dirección: Con una duración de 530 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Actividades administrativas en la relación con el cliente: Con una duración de 680 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 2 y con certificado de profesionalidad.

- ⇒ Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas: Con una duración de 670 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales: Con una duración de 390 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 1 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos: Con una duración de 360 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 1 y con certificado de profesionalidad.

1.3.1.3.- Familia profesional de “comercio y marketing”.

Dentro de esta familia, orientada al personal de dirección, administración y ventas, nos encontramos con una serie de acciones formativas, organizadas en diferentes áreas profesionales.

 Área profesional de “logística comercial y gestión del transporte”: En esta área se ofertan las siguientes acciones formativas:

- ⇒ Marketing digital & e-commerce para la automoción: Con una duración de 130 horas, se trata de una acción no modulada, con un nivel de cualificación 3 y que carece de certificado de profesionalidad. Para la presente especialidad, de momento, en Castilla-La Mancha no cuenta con oferta.
- ⇒ Actividades auxiliares de almacén: Con una duración de 170 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 1 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Transformación logística en un entorno de industria 4.0: Con una duración de 25 horas, se trata de una acción no modulada, con un nivel de cualificación 3 y que carece de certificado de profesionalidad. Para la presente especialidad, de momento, en Castilla-La Mancha no se cuenta con oferta.
- ⇒ Gestión y control del aprovisionamiento: Con una duración de 370 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.

- ⇒ Organización y gestión de almacenes: Con una duración de 310 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.

 Área profesional de “marketing y relaciones públicas”: En esta área se oferta la siguiente acción formativa:

- ⇒ Gestión de marketing y comunicación: Con una duración de 730 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.

 Área profesional de “publicidad e imagen”: En esta área se oferta la siguiente acción formativa:

- ⇒ Implantación y animación de espacios comerciales: Con una duración de 310 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.

 Área profesional de “compraventa”: En esta área se ofertan las siguientes acciones formativas:

- ⇒ Atención al cliente, consumidor o usuario: Con una duración de 420 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Actividades de gestión del pequeño comercio: Con una duración de 450 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 2 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Actividades auxiliares de comercio: Con una duración de 230 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 1 y con certificado de profesionalidad.
- ⇒ Gestión comercial de ventas: Con una duración de 530 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 3 y con certificado de profesionalidad.

 **Área profesional de “venta”:** En esta área se oferta la siguiente acción formativa:

- ⇒ **Actividades de venta:** Con una duración de 510 horas, se trata de una acción modulada, con un nivel de cualificación 2 y con certificado de profesionalidad.

1.3.2.- Distribución territorial de la oferta de Formación Profesional para el Empleo.

Las diferentes especialidades formativas encuadradas en la Formación Profesional para el Empleo, objeto de análisis en el presente trabajo, muestran una distribución territorial bastante homogénea en cuanto a las diferentes familias y al global de las tres áreas formativas.

Centrándonos en las provincias castellano-manchegas, se aprecia cómo, de manera global, la que cuenta con una mayor oferta es la provincia de Toledo, seguida muy de cerca por el entorno provincial de Albacete, ofertando entre ambas el 59,75% de las

tres familias profesionales, aunque si desagregamos el análisis según las diferentes Familias, se aprecia que la provincia de Albacete muestra la mayor oferta en los ámbitos del “Transporte y Mantenimiento de Vehículos” y en el de “Comercio y Marketing”, aunque, de manera diferencial, su mayor oferta

formativa se ubica en la Familia de “Administración y Gestión”, mientras que, por su parte, la provincia de Toledo cuenta con la primacía en la formación encuadrada en “Administración y Gestión”, frente al resto de territorios, así como entre las tres Familias Profesionales analizadas en la provincia.

Por otro lado, la provincia que cuenta con una menor oferta formativa es la de Guadalajara, algo explicable por la proximidad de la capital del Estado, especialmente en relación con la zona más industrializada del Corredor de Henares. Esta provincia centra su oferta en la Familia Profesional de “Administración y Gestión”, aunque por debajo de los valores mostrados, para dicha Familia, en el resto de provincias castellano-manchegas.

Si nos atenemos a la distribución de las familias profesionales relacionada con el sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, por parte de la oferta de Formación Profesional para el Empleo, teniendo en cuenta el tamaño de la localidad en la que se lleva a cabo dicha oferta, se observa como el grueso de dicha oferta se ubica en medios urbanos, en localidades con al menos 10.000 habitantes, localidades que concentran el 73,47% de toda la oferta, siguiendo con la tónica de la concentración territorial de los recursos en determinados núcleos de población, y de manera muy especial, en las capitales de provincia de las diferentes provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, dándose, asimismo, una concentración de la oferta formativa en la familia profesional de “administración y gestión”, de manera que la oferta formativa se centraría en las ciudades de Toledo y Albacete, en los estudios encuadrados con la familia profesional de administración y gestión, y, de manera más concreta, en la especialidad de “técnicas de calidad y mejora continua en la excelencia empresarial”.

Destacar que es en los municipios de entre 5000 y menos de 10000 habitantes, en los que se muestra una menor oferta formativa, especialmente en los situados en la provincia de Guadalajara, concentrando estos la oferta formativa en la familia profesional de “comercio y marketing” y, más concretamente, en la especialidad de “actividades auxiliares de almacén”

FAMILIA PROFESIONAL	PROVINCIAS					TOTAL
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Transporte y mantenimiento de vehículos	1'01%	0'57%	0'53%	0'04%	0'57%	2'74%
Administración y gestión	19'11%	10'33%	11'12%	8'47%	23'83%	72'86%
Comercio y marketing	7'77%	1'99%	4'15%	3'04%	7'46%	24'40%
TOTAL	27'89%	12'89%	15'80%	11'56%	31'86%	100%

Fuente: Creación propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España

FAMILIA PROFESIONAL	HÁBITAT				TOTAL
	<i>Capital de provincia</i>	<i>Urbano</i>	<i>Semiurbano</i>	<i>Rural</i>	
<i>Transporte y mantenimiento de vehículos</i>	1'11%	0'93%	0'27%	0'36%	2'67%
<i>Administración y gestión</i>	30'08%	22'70%	0'62%	13'08%	73'16%
<i>Comercio y marketing</i>	10'95%	7'70%	1'60%	3'92%	24'17%
TOTAL	42'14%	31'33%	9'17%	17'36%	100%

Fuente: Creación propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España

FAMILIA PROFESIONAL "TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS"					
ESPECIALIDAD	HÁBITAT				TOTAL
	<i>Capital de provincia</i>	<i>Urbano</i>	<i>Semiurbano</i>	<i>Rural</i>	
<i>Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos</i>	25'0%	41'67%	8'33%	25'00%	100%
<i>Mantenimiento de sistemas de transmisión de fuerza y trenes de rodaje de vehículos automóviles</i>	50'0%	37.5%	-	12'5%	100%
<i>Mantenimiento del motor y sus sistemas auxiliares</i>	42'86%	35'71%	-	21'43%	100%
<i>Planificación y control del área de electromecánica</i>	60'0%	20'0%	-	20'0%	100%
<i>Operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocerías de vehículos</i>	25'0%	62'5%	12'5%	-	100%
<i>Mantenimiento de elementos no estructurales de carrocerías de vehículos</i>	66'67%	33'33%	-	-	100%
<i>Mantenimiento de estructuras de carrocerías de vehículos</i>	100'0%	-	-	-	100%
<i>Embellecimiento y decoración de superficies de vehículos</i>	40'0%	20'0%	40'0%	-	100%
<i>Pintura de vehículos</i>	50'0%	-	50'0%	-	100%
<i>Planificación y control del área de carrocería</i>	50'0%	-	50'0%	-	100%

Fuente: Creación propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España

FAMILIA PROFESIONAL “COMERCIO Y MARKETING”					
ESPECIALIDAD	HÁBITAT				TOTAL
	<i>Capital de provincia</i>	<i>Urbano</i>	<i>Semiurbano</i>	<i>Rural</i>	
<i>Actividades auxiliares de almacén</i>	45'16%	32'26%	9'68%	12'9%	100%
<i>Gestión y control del aprovisionamiento</i>	43'55%	29'03%	4'84%	22'58%	100%
<i>Organización y gestión de almacenes</i>	46'15%	29'67%	5'49%	18'69%	100%
<i>Gestión de marketing y comunicación</i>	45'98%	35'63%	5'75%	12'64%	100%
<i>Implementación y animación de espacios comerciales</i>	57'14%	28'57%	-	14'29%	100%
<i>Atención al cliente, consumidor o usuario</i>	47'66%	26'17%	8'41%	17'76%	100%
<i>Actividades de gestión del pequeño comercio</i>	45'45%	36'36%	9'09%	9'09%	100%
<i>Actividades auxiliares del comercio</i>	57'89%	26'32%	5'26%	10'53%	100%
<i>Gestión comercial de ventas</i>	44'17%	34'17%	6'67%	14'99%	100%
<i>Actividades de venta</i>	50'0%	38'89%	5'56%	5'55%	100%

Fuente: Creación propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España

FAMILIA PROFESIONAL “ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN”					
ESPECIALIDAD	HÁBITAT				TOTAL
	<i>Capital de provincia</i>	<i>Urbano</i>	<i>Semiurbano</i>	<i>Rural</i>	
<i>Técnicas de calidad y mejora continua en la excelencia empresarial</i>	100'0%	-	-	-	100%
<i>Asistencia a la gestión de los procedimientos tributarios</i>	42'86%	33'77%	7'79%	15'58%	100%
<i>Gestión integrada de los Recursos Humanos</i>	44'5%	29'12%	12'64%	13'74%	100%
<i>Creación y gestión de microempresas</i>	44'28%	32'84%	7'96%	14'92%	100%
<i>Actividades de gestión administrativa</i>	40'09%	28'83%	11'72%	19'36%	100%
<i>Asistencia a la dirección</i>	38'84%	38'84%	7'44%	14'88%	100%
<i>Actividades administrativas en la relación con el cliente</i>	41'95%	30'73%	11'22%	16'1%	100%
<i>Asistencia documental y de gestión en despachos y oficinas</i>	43'1%	31'9%	9'48%	15'52%	100%
<i>Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales</i>	38'96%	26'91%	12'85%	21'28%	100%
<i>Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos</i>	37'18%	31'41%	10'11%	21'3%	100%

Fuente: Creación propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España

2.- SITUACIÓN FORMATIVA.

En el presente apartado, nos detenemos en el contexto y la situación en materia de formación, de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, para, con ello, tratar de determinar las características formativas, regladas o no, de los colectivos, objeto de estudio. Para alcanzar el objetivo propuesto, trabajaremos con el nivel en materia de educación formal, así como con la formación para el empleo, de los trabajadores asalariados.

2.1.- Nivel educativo formal finalizado.

Dentro de la determinación de esta dimensión, se ha preguntado a los trabajadores asalariados, por cuál de los siguientes estudios formales, tenía finalizado.

- ⇒ Sin estudios finalizados.
- ⇒ Educación primaria o similar.
- ⇒ Educación secundaria o similar.
 - ¿Cuál?
- ⇒ Educación universitaria.
- ⇒ No contesta.

Teniendo en cuenta la amplitud de los estudios que han podido finalizar, concretamente en el apartado sobre educación secundaria o similar, se ha optado por incluir una ampliación de respuesta, la cual posibilite el determinar qué tipo de educación secundaria han cursado y, de esta manera, tratar de concretar el nivel de adecuación de dicha capacitación al puesto de trabajo, al haberse creado un sistema de codificación de la pregunta abierta en el que se han incorporado los estudios de bachillerato o similar, así como los de formación profesional, incluyendo los de formación profesional básica, formación profesional de grado medio y formación profesional de grado superior, relacionados con las diferentes ocupaciones existentes en los subsectores de actividad analizados y que incluyen los siguientes estudios:

- ⇒ FP Básica en Informática de Oficina.
- ⇒ FP Básica en Servicios Administrativos.
- ⇒ FP Básica en Servicios Comerciales.
- ⇒ FP Básica en Mantenimiento de Vehículos.
- ⇒ Grado Medio en Gestión Administrativa.
- ⇒ Grado Medio en Actividades Comerciales.
- ⇒ Grado Medio en Carrocería.

- ⇒ Grado Medio en Electromecánica de Maquinaria.
- ⇒ Grado Medio en Electromecánica de Vehículos Automóviles.
- ⇒ Grado Superior en Administración y Finanzas.
- ⇒ Grado Superior en Asistencia a la Dirección.
- ⇒ Grado Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales.
- ⇒ Grado Superior en Marketing y Publicidad.
- ⇒ Grado Superior en Transporte y Logística.
- ⇒ Grado Superior en Automoción.
- ⇒ Bachillerato (incluyendo los antiguos estudios de BUP⁸ y COU)⁹.

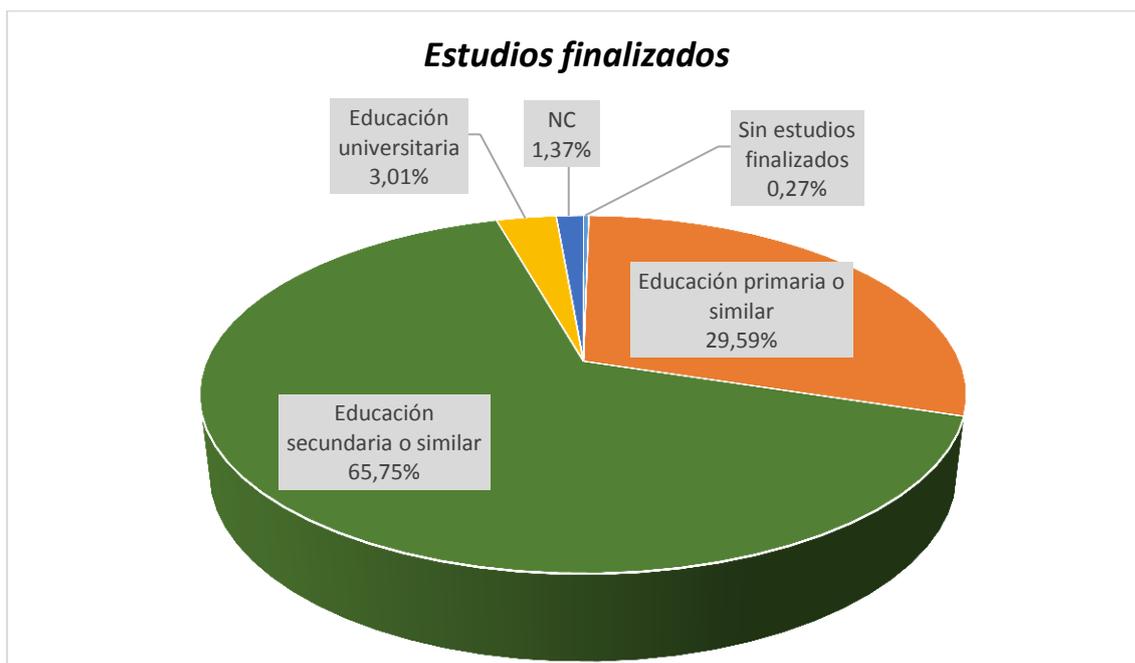
En cuanto a los estudios finalizados por los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, se observa una clara primacía de quienes declaran contar con estudios secundarios finalizados, siendo esto especialmente destacado en casi todas las categorías ocupacionales.

Destacar como la categoría educacional que aparece en segundo lugar, la de educación primaria o similar, se manifiesta especialmente en las ocupaciones de montador/a de neumáticos, chapista, montador/a de lunas y tapiceros/as, especialmente en el sector del comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor.

Por otro lado destaca como el haber finalizados estudios universitarios, aparece en las categorías ocupacionales de comercial, recepcionista y gestión administrativa y, de manera significativa, mozo de almacén, algo que hay que relacionar con la casualidad de haber entrevistado a una persona que, muy probablemente, se encontraba desarrollando esta ocupación con dichos estudios recién finalizados. Este tipo de capacitación universitaria, se observa, en mayor medida y aun a pesar de su escasa implantación en el sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, en el ámbito sectorial del comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor.

⁸ BUP: Siglas de Bachillerato Unificado Polivalente. Implantado en el curso académico 1975-76, desapareció con la implantación de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo de España (LOGSE), extinguiéndose definitivamente en el año 2000.

⁹ COU: Siglas de Curso de Orientación Universitaria. Desaparecido en el curso académico 2000-2001.



ESTUDIOS FINALIZADOS, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

Sector de actividad	Estudios finalizados					Total
	Sin estudios finalizados	Educación primaria o similar	Educación secundaria o similar	Educación universitaria	NC	
Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	-	20,7%	73,2%	6,1%	-	100,0%
Venta de otros vehículos de motor	-	-	100,0%	-	-	100,0%
Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	0,5%	31,1%	64,9%	1,4%	2,3%	100,0%
Comercio mayorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	-	25,0%	75,0%	-	-	100,0%
Comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	-	44,1%	47,1%	8,8%	-	100,0%
Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	-	40,0%	60,0%	-	-	100,0%
Total	0,3%	29,7%	65,7%	3,0%	1,4%	100,0%

ESTUDIOS FINALIZADOS, SEGÚN PUESTO DE TRABAJO

Puesto de trabajo	Estudios finalizados					Total
	Sin estudios finalizados	Educación primaria o similar	Educación secundaria o similar	Educación universitaria	NC	
Chapista	-	50,0%	50,0%	-	-	100,0%
Pintor	-	42,9%	57,1%	-	-	100,0%
Mecánico	-	27,0%	69,7%	-	3,3%	100,0%
Comercial	-	24,7%	65,8%	9,6%	-	100,0%
Jefe de taller	-	34,5%	65,5%	-	-	100,0%
Montador de neumáticos	-	55,6%	44,4%	-	-	100,0%
Oficial de 1ª	-	-	50,0%	-	50,0%	100,0%
Recepcionista	-	5,9%	88,2%	5,9%	-	100,0%
Peón mecánico	-	50,0%	50,0%	-	-	100,0%
Limpieza de vehículos	-	-	100,0%	-	-	100,0%
Mozo de almacén	-	30,8%	61,5%	7,7%	-	100,0%
Electromecánico	-	6,7%	93,3%	-	-	100,0%
Matriculación	-	-	100,0%	-	-	100,0%
Montaje de lunas	-	100,0%	-	-	-	100,0%
Administración	-	-	77,8%	22,2%	-	100,0%
Tapicero	-	50,0%	50,0%	-	-	100,0%
No contesta	20,0%	40,0%	40,0%	-	-	100,0%
Total	0,3%	29,3%	66,0%	3,0%	1,4%	100,0%

2.2.- Las competencias profesionales en el sector.

Dentro de la Formación Profesional para el Empleo debemos detenernos en las competencias profesionales y que seguidamente se pasan a describir, comenzando por una aproximación conceptual al término.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional define la competencia profesional de la siguiente manera:

Conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo

Este constructo hace referencia al conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que un trabajador debe aportar a su actividad profesional, al objeto de poder ejecutarla con el nivel más elevado de eficacia. Conocimientos, aptitudes y actitudes se delimitan tal y como se muestra seguidamente.

Conocimientos

- Hacen referencia al "saber", al conjunto de conocimientos técnicos y de gestión requeridos por el puesto de trabajo

Aptitudes

- Son el "saber hacer", las actividades individuales y, también, aquellas procedentes del trabajo colectivo

Actitudes

- Son el "saber ser" o las habilidades de interacción personal

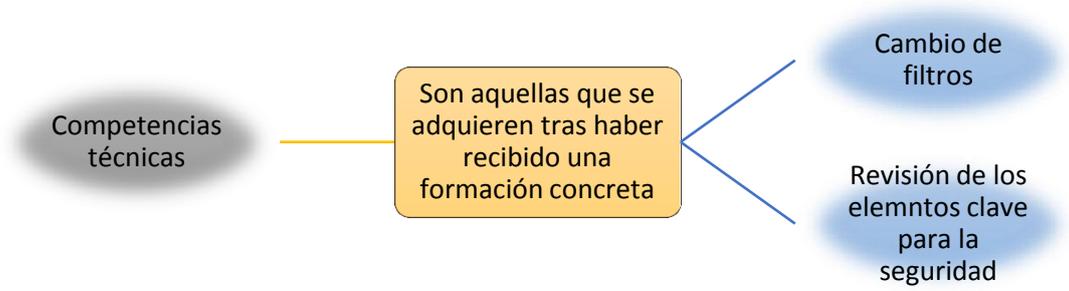
La competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza, cuya tenencia permiten alcanzar unos objetivos, unos resultados. La competencia muestra en qué medida el rendimiento se ajusta a unos patrones concretos y predeterminados. Esta competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo¹⁰. De manera más generalista podemos entender la competencia profesional como el compendio de conocimientos y capacidades que permiten desempeñar una determinada actividad laboral o profesional, según lo considerado como correcto por parte del sistema político-económico.

Las competencias profesionales se clasifican en tres grandes categorías, dentro de las cuales se ubican las diferentes competencias y que son las competencias base, las competencias técnicas y las competencias transversales.

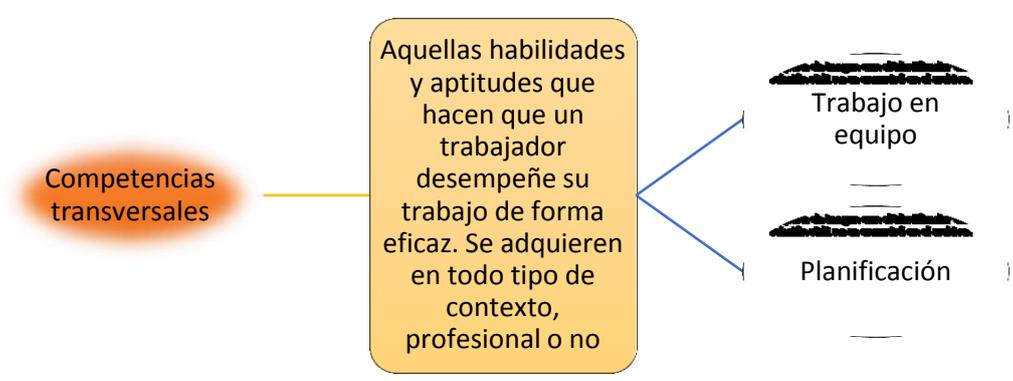


¹⁰ Fuente: Instituto Nacional de las Cualificaciones. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de España.

COMPETENCIA DEFINICIÓN EJEMPLOS



COMPETENCIA DEFINICIÓN EJEMPLOS



2.2.1.- Competencias profesionales técnicas necesarias.

Tal y como veíamos más arriba, las competencias profesionales técnicas, se definen como “aquellas que se adquieren tras haber recibido una formación concreta”.

La valoración de esta dimensión, se ha realizado en base a interrogar a los participantes de la muestra por cuáles son los temas, directamente relacionados con el desarrollo de su actividad profesional diaria, que considera con mayor valor, más importantes, para el desempeño de su actividad profesional cotidiana, planteándose, esta cuestión, como una pregunta abierta en la que los/as entrevistados/as tenían completa libertad para dar su opinión, al no serles cerradas las posibilidades de respuesta a través una serie de opciones seleccionadas por el equipo de investigación, algo que tiende a incrementar la fiabilidad de dichas respuestas, viéndose desarrollado el potencial de dicha fiabilidad por la contextualización, el entorno de trabajo, en el que se ubica la pregunta planteada.

Entre los/as trabajadores/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, se manifiesta una mayor valoración de las competencias profesionales técnicas relacionadas con cuestiones que pueden ser concretadas como bastante generalistas, pues el mayor peso lo hayamos en las centradas en la mecánica en general y en el conocimiento del producto, algo que se muestra muy especialmente en las provincias de Albacete y, en menor medida, de Guadalajara.

COMPETENCIAS PROFESIONALES TÉCNICAS PERCIBIDAS DE MAYOR IMPORTANCIA	
Competencia profesional técnica	Porcentaje
Funcionamiento de máquinas	0,6
Aplicación de productos	1,1
Preparación de superficies	1,4
Mecánica en general	10,5
Nueva maquinaria de diagnosis de automóviles	1,9
Soldadura	0,3
Investigación de mercados	1,1
Organización	0,8
Desmontaje de nuevos tipos de vehículos	1,1
Motores	3,6
Montaje de neumáticos	2,5
Sistemas de dirección	0,3
Informática	4,1
Electrónica	9,4
Conocimiento del producto	10,7
Detección de necesidades del cliente	0,8
Electricidad del automóvil	1,7
Electromecánica	4,7
Conocimiento de procesos	0,8
Técnicas de venta	1,4
Atención al cliente	1,4
Acabados	1,9
Sistemas de frenado	0,3
Aplicación de pintura	2,8
Cambio de filtros y aceite	1,1
Fiscalidad/Contabilidad	2,5
Carrocería	1,4
Protección/seguridad	1,4
Almacenaje	2,2
Nuevos productos/actualización	1,1
Nuevas tecnologías	0,8
Patronaje/costura	0,3
Chapa/pintura	0,3
NS/NC	24,0
Total	100,0

COMPETENCIA PROFESIONAL TÉCNICA VISTA MÁS IMPORTANTE, SEGÚN PROVINCIA

Saber técnico más importante	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Funcionamiento de máquinas	1,3%	-	-	2,2%	-	0,6%
Aplicación de productos	5,0%	-	-	-	-	1,1%
Preparación de superficies	5,0%	-	-	2,2%	-	1,4%
Mecánica en general	16,3%	9,8%	7,0%	15,6%	5,4%	10,5%
Nueva maquinaria de diagnosis de automóviles	3,8%	2,0%	-	-	2,2%	1,9%
Soldadura	1,3%	-	-	-	-	0,3%
Investigación de mercados	1,3%	2,9%	-	-	-	1,1%
Organización	1,3%	-	2,3%	-	1,1%	0,8%
Desmontaje de nuevos tipos de vehículos	3,8%	1,0%	-	-	-	1,1%
Motores	3,8%	7,8%	-	-	2,2%	3,6%
Montaje de neumáticos	2,5%	3,9%	2,3%	4,4%	-	2,5%
Sistemas de dirección	1,3%	-	-	-	-	0,3%
Informática	5,0%	4,9%	4,7%	6,7%	1,1%	4,1%
Electrónica	8,8%	10,8%	7,0%	13,3%	7,5%	9,4%
Conocimiento del producto	13,8%	12,7%	7,0%	8,9%	8,6%	10,7%
Detección de necesidades del cliente	1,3%	2,0%	-	-	-	0,8%
Electricidad del automóvil	2,5%	2,9%	2,3%	-	-	1,7%
Electromecánica	3,8%	2,9%	9,3%	11,1%	2,2%	4,7%
Conocimiento de procesos	2,5%	1,0%	-	-	-	0,8%
Técnicas de venta	1,3%	1,0%	-	4,4%	1,1%	1,4%
Atención al cliente	1,3%	1,0%	2,3%	2,2%	1,1%	1,4%
Acabados	1,3%	2,0%	2,3%	-	3,2%	1,9%
Sistemas de frenado	-	1,0%	-	-	-	0,3%
Aplicación de pintura	-	3,9%	2,3%	-	5,4%	2,8%
Cambio de filtros y aceite	-	2,0%	-	-	2,2%	1,1%
Fiscalidad/Contabilidad	5,0%	2,0%	-	2,2%	2,2%	2,5%
Carrocería	-	2,0%	-	-	3,2%	1,4%
Protección/seguridad	2,5%	1,0%	4,7%	-	-	1,4%
Almacenaje	-	2,9%	-	6,7%	2,2%	2,2%
Nuevos productos/actualización	1,3%	2,9%	-	-	-	1,1%
Nuevas tecnologías	-	2,0%	-	2,2%	-	0,8%
Patronaje/costura	-	-	-	2,2%	-	0,3%
Chapa/pintura	-	-	-	2,2%	-	0,3%
NS/NC	3,8%	11,8%	46,5%	13,3%	49,5%	24,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Si desagregamos los datos en función de la actividad profesional desarrollada en las empresas del sector, se aprecian una serie de competencias profesionales técnicas, en función de las ocupaciones declaradas, las cuales seguidamente se detallan.

 **Chapista:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Aplicación de pintura: 10,5%
- ⇒ Carrocería: 10,5%
- ⇒ Desmontaje de nuevos tipos de vehículos: 7,9%
- ⇒ Motores: 7,9%
- ⇒ Acabados: 7,9%
- ⇒ Funcionamiento de maquinaria: 2,6%
- ⇒ Aplicación de productos: 2,6%
- ⇒ Preparación de superficies: 2,6%
- ⇒ Conocimiento del producto: 2,6%
- ⇒ Conocimiento de procesos: 2,6%
- ⇒ Protección y seguridad: 2,6%
- ⇒ No sabe/no contesta: 39,5%

 **Pintor:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Aplicación de pintura: 28,6%
- ⇒ Preparación de superficies: 14,3%
- ⇒ Acabados: 14,3%
- ⇒ Conocimiento del producto: 9,5%
- ⇒ Conocimiento de procesos: 4,8%
- ⇒ Organización: 4,8%
- ⇒ No sabe/no contesta: 23,8%

 **Mecánico:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Mecánica en general: 26,2%
- ⇒ Nueva maquinaria de diagnosis de automóviles: 2,5%
- ⇒ Motores: 5,7%
- ⇒ Montaje de neumáticos: 2,5%
- ⇒ Informática: 0,8%
- ⇒ Electrónica: 18,0%
- ⇒ Conocimiento del producto: 2,5%
- ⇒ Electricidad del automóvil: 2,5%

- ⇒ Electromecánica: 11,5%
- ⇒ Acabados: 0,8%
- ⇒ Sistemas de frenado: 0,8%
- ⇒ Cambios de filtro/aceite: 3,3%
- ⇒ Carrocería: 0,8%
- ⇒ Protección y seguridad: 0,8%
- ⇒ Actualización en nuevos productos: 1,6%
- ⇒ Nuevas tecnologías: 0,8%
- ⇒ No sabe/no contesta: 18,9%

 **Comercial:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Conocimiento del producto: 33,8%
- ⇒ Almacenaje: 9,9%
- ⇒ Informática: 7,0%
- ⇒ Fiscalidad y contabilidad: 7,0%
- ⇒ Investigación de mercados: 5,6%
- ⇒ Detección de necesidades del cliente: 4,2%
- ⇒ Técnicas de venta: 4,2%
- ⇒ Nueva maquinaria de diagnosis de automóviles: 2,8%
- ⇒ Motores: 2,8%
- ⇒ Atención al cliente: 2,8%
- ⇒ Conocimiento de procesos: 1,4%
- ⇒ Aplicación de productos: 1,4%
- ⇒ Actualización en nuevos productos: 1,4%
- ⇒ No sabe/no contesta: 15,5%

 **Jefe de taller:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Electrónica: 20,7%
- ⇒ Mecánica en general: 13,8%
- ⇒ Conocimiento del producto: 6,9%
- ⇒ Electricidad del automóvil: 6,9%
- ⇒ Nueva maquinaria de diagnosis de automóviles: 6,9%
- ⇒ Organización: 3,4%
- ⇒ Motores: 3,4%
- ⇒ Montaje de neumáticos: 3,4%
- ⇒ Electromecánica: 3,4%
- ⇒ Almacenaje: 3,4%
- ⇒ Preparación de superficies: 3,4%
- ⇒ No sabe/no contesta: 24,1%

 **Montador de neumáticos:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Montaje de neumáticos: 44,4%
- ⇒ Conocimiento del producto: 22,2%
- ⇒ Funcionamiento de máquinas: 11,1%
- ⇒ Sistemas de dirección: 11,1%
- ⇒ Atención al cliente: 11,1%

 **Oficial de primera:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Informática: 50,0%
- ⇒ Nuevas tecnologías: 50,0%

 **Recepcionista:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Informática: 17,6%
- ⇒ Conocimiento del producto: 11,8%
- ⇒ Protección y seguridad: 11,8%
- ⇒ Mecánica en general: 5,9%
- ⇒ Organización: 5,9%
- ⇒ Técnicas de venta: 5,9%
- ⇒ Atención al cliente: 5,9%
- ⇒ No sabe/no contesta: 35,3%

 **Peón mecánico:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Montaje de neumáticos: 25,0%
- ⇒ Electrónica: 25,0%
- ⇒ Electromecánica: 25,0%
- ⇒ No sabe/no contesta: 25,5%

 **Limpiador de vehículos:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Aplicación de productos: 100%

 **Mozo de almacén:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Informática: 15,4%
- ⇒ Conocimiento del producto: 15,4%
- ⇒ Protección y seguridad: 7,7%
- ⇒ No sabe/no contesta: 61,5%

 **Electromecánico:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Electrónica: 33,3%
- ⇒ Electricidad del automóvil: 6,7%
- ⇒ Electromecánica: 6,7%
- ⇒ Actualización de nuevos productos: 6,7%
- ⇒ Nuevas tecnologías: 6,7%
- ⇒ No sabe/no contesta: 40,0%

 **Matriculador:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Técnicas de venta: 100%

 **Montador de lunas:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Desmontaje de nuevos tipos de vehículos: 100%

 **Personal de administración:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Fiscalidad y contabilidad: 44,4%
- ⇒ Informática: 33,3%
- ⇒ Atención al cliente: 11,1%
- ⇒ Chapa y pintura: 11,1%

 **Tapicero:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta actividad profesional, son las siguientes:

- ⇒ Conocimiento del producto: 50,0%
- ⇒ Patronaje y costura: 50,0%

 **No sabe/no contesta:** Las competencias profesionales técnicas consideradas como de mayor importancia, para esta opción de respuesta, son las siguientes:

- ⇒ Mecánica en general: 20,0%
- ⇒ No sabe/no contesta: 80,0%

2.3.- La formación no formal recibida.

Comenzamos el presente punto delimitando conceptualmente el término “formación no formal”, el cual, siguiendo la definición del Portal de Empleo I+D+i, en su Manual de Orientación Profesional, se define la formación como *“un proceso cuya finalidad es un aprendizaje de mayor aplicabilidad y adecuación al puesto de trabajo, por lo que su método de trabajo recoge actividades de aplicación a fin de lograr la constante interacción entre las demandas del propio trabajo y los contenidos informativos impartidos”*. De esta manera, cuando hablamos de formación no formal, estamos haciendo referencia a una capacitación para el logro de unos objetivos en el ámbito vital del trabajo.

Se caracteriza por ser metódica, sistematizada en objetivos didácticos, duración y/o soporte, pero no graduada, ni con limitaciones de edad, tendiendo a conformarse como una educación intencional por parte del alumnado.

Este concepto cuando no es definido como la forma que adquiere algo y, por lo tanto, se orienta hacia la educación, lo hace delimitándose conceptualmente como la adquisición de conocimientos orientados al aprendizaje de una profesión, esto es, se centra en la educación para la mejora de la empleabilidad y, por ende, del entorno económico, de manera concreta.

2.3.1.- Tiempo desde la participación en la última acción formativa.

En el presente apartado nos hemos interesado por cuando se ha participado en la última acción formativa, por parte de los trabajadores, pues hay que tener en consideración que existe una relación entre el tiempo transcurrido desde la recepción del último curso en un área directamente relacionada con su actividad laboral y la obsolescencia de las competencias profesionales técnicas adquiridas, algo especialmente significativo en sectores como el que nos ocupa en el presente trabajo, caracterizados por una fuerte componente tecnológica, mecánica y de diseño, factores fuertemente afectados por los desarrollos técnicos, científicos y valorativos¹¹.

¹¹ Vamos a entender como “valorativos”, aquellas dimensiones relacionadas con las creencias, los valores, los gustos estéticos, las necesidades secundarias, etc., existentes entre los componentes de un grupo social más o menos amplio, o lo que es lo mismo, entre la población de un territorio.

Para la determinación del tiempo transcurrido desde la última formación recibida, se ha interrogado a los trabajadores asalariados por el transcurso de más de un año desde que participó en su último curso, para lo que se les ha dado las opciones de respuesta siguientes:

- ⇒ Sí.
- ⇒ No. ¿Cuánto tiempo hace que realizó el último curso?
- ⇒ No contesta.

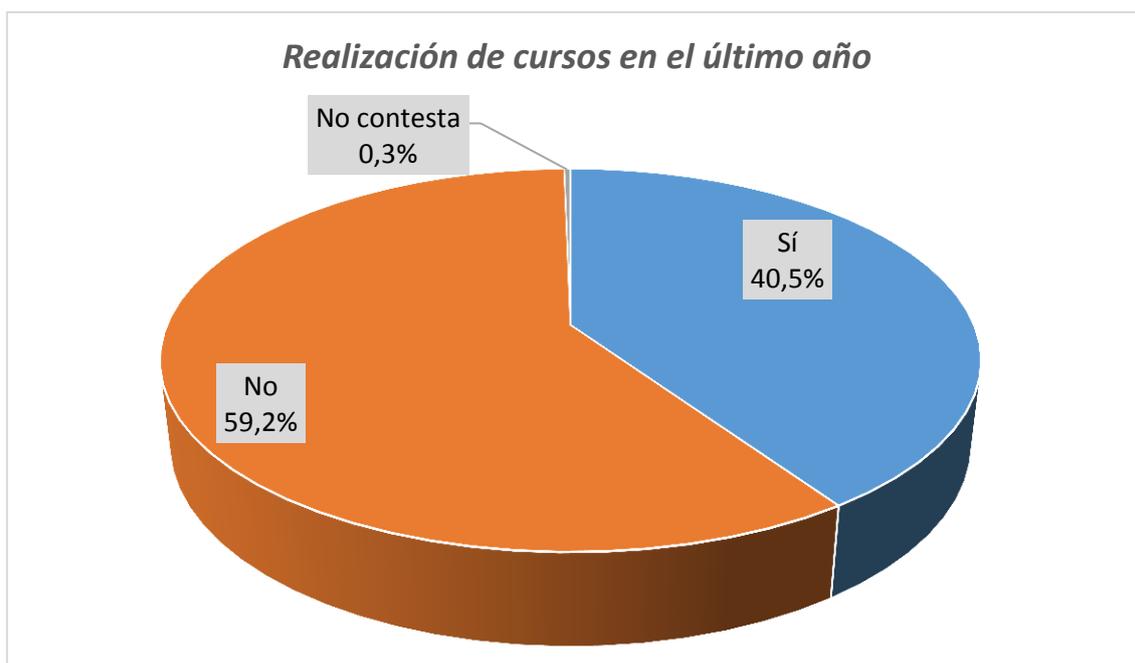
Para quienes se han contestado afirmativamente a la pregunta, se les derivaba al bloque de evaluación de dicha acción formativa y cuyos resultados se analizarán más adelante, mientras que para quienes respondían negativamente, se les interrogaba por el tiempo pasado desde que asistieron como discentes a su último curso, para lo que se les proporcionaba la posibilidad de responder de forma abierta, aunque las diferentes alternativas dadas se categorizaron en los siguientes ítems:

- ⇒ Entre 1 menos de 2 años
- ⇒ Entre 2 y menos de 3 años
- ⇒ 3 años o más
- ⇒ No sabe
- ⇒ No contesta

Seguidamente pasamos a mostrar los resultados obtenidos para este par de cuestiones, tanto de forma general, como en función de diferentes variables explicativas como la provincia de trabajo, el sector de actividad o el puesto de trabajo.

En el caso de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, seis de cada diez reconocen no haber participado en ninguna actividad formativa en el periodo de tiempo comprendido entre el tercer trimestre del año 2017 y el tercer trimestre del año 2018, ambos inclusive, algo que es especialmente significativo el colectivo de los mecánicos ubicados en el sector de actividad del mantenimiento y reparación de vehículos de motor, en las provincias de Toledo y de Ciudad Real.

Por otro lado aquellos ámbitos en los que la formación aparece con un mayor peso, es el de los mecánicos y los/as trabajadores/as que desempeñan tareas comerciales, en el sector de actividad del mantenimiento y reparación de vehículos de motor, en las provincias de Albacete, Toledo y de Ciudad Real, lo que nos debe indicar un mayor de la oferta formativa, en dichas provincias, orientada al sector y colectivos mencionados, muy especialmente al de los mecánicos.



**PARTICIPACIÓN EN ACCIONES FORMATIVAS EN EL ÚLTIMO,
SEGÚN PROVINCIA DE TRABAJO**

Provincia	Realización de cursos en el último año			Total
	Sí	No	No contesta	
Albacete	20,3%	23,1%	-	21,9%
Ciudad Real	32,4%	25,0%	-	27,9%
Cuenca	14,2%	9,7%	100,0%	11,8%
Guadalajara	12,8%	12,0%	-	12,3%
Toledo	20,3%	30,1%	-	26,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

PARTICIPACIÓN EN ACCIONES FORMATIVAS EN EL ÚLTIMO, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

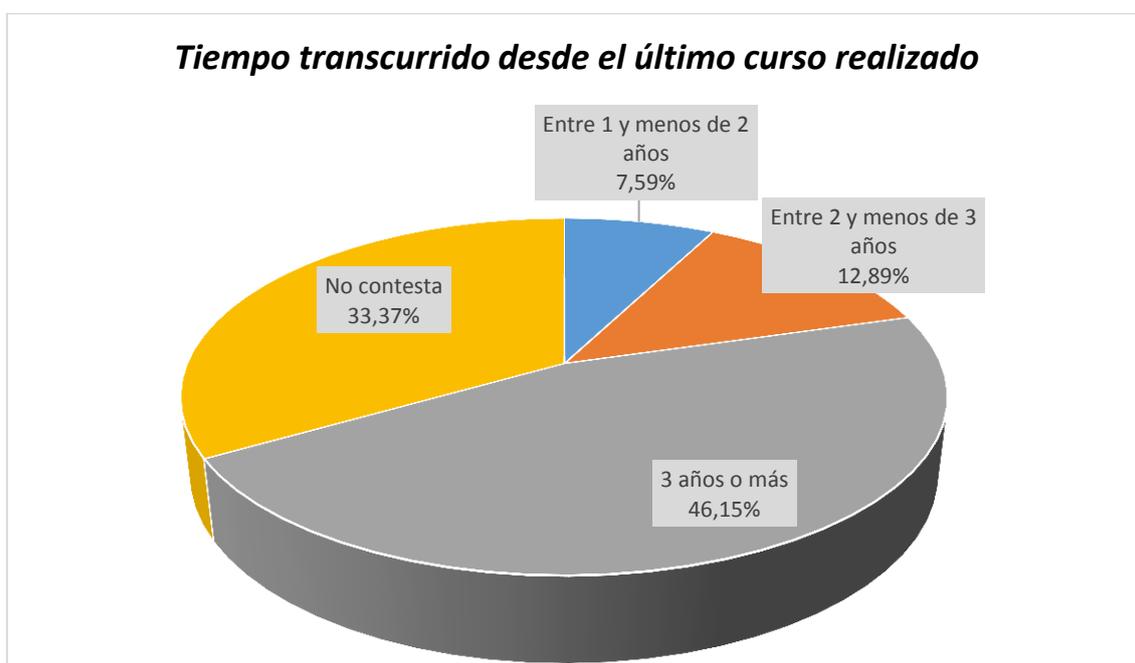
Sector de actividad	Realización de cursos en el último año			Total
	Sí	No	No contesta	
Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	31,1%	16,7%	-	22,5%
Venta de otros vehículos de motor	0,7%	-	-	0,3%
Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	52,7%	66,5%	100,0%	61,0%
Comercio mayorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	7,4%	4,2%	-	5,5%
Comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	8,1%	10,2%	-	9,3%
Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	-	2,3%	-	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

PARTICIPACIÓN EN ACCIONES FORMATIVAS EN EL ÚLTIMO, SEGÚN OCUPACIÓN

Puesto de trabajo	Realización de cursos en el último año			Total
	Sí	No	No contesta	
Chapista	6,2%	13,5%	-	10,5%
Pintor	3,4%	7,4%	-	5,8%
Mecánico	28,8%	36,7%	100,0%	33,7%
Comercial	28,1%	14,9%	-	20,2%
Jefe de taller	12,3%	5,1%	-	8,0%
Montador de neumáticos	0,7%	3,7%	-	2,5%
Oficial de 1ª	0,7%	0,5%	-	0,6%
Recepcionista	6,2%	3,7%	-	4,7%
Peón mecánico	1,4%	0,9%	-	1,1%
Limpieza de vehículos	-	0,5%	-	0,3%
Mozo de almacén	4,8%	2,8%	-	3,6%
Electromecánico	4,8%	3,7%	-	4,1%
Matriculación	0,7%	-	-	0,3%
Montaje de lunas	-	0,5%	-	0,3%
Administración	2,1%	2,8%	-	2,5%
Tapicero	-	0,9%	-	0,6%
No contesta	-	2,3%	-	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Con relación al tiempo transcurrido desde la última acción formativa a la que se ha asistido como alumno/a, los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha que reconocen no haber realizado ningún curso en el último año, indican, en la mitad de los casos, que su asistencia a alguna acción formativa, se ha desarrollado hace tres años o más, lo que alcanza casi a seis de cada diez trabajadores/as asalariados/as, si tenemos en consideración a quienes dicen que hace al menos dos años desde el último curso realizado.

Esto aparece especialmente entre el colectivo profesional de los mecánicos, concretamente entre los ubicados en el sector de actividad del mantenimiento y reparación de vehículos de motor de las provincias de Guadalajara y Albacete.



TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE ÚLTIMO CURSO REALIZADO, SEGÚN PROVINCIA

Provincia	Tiempo transcurrido desde último curso realizado			
	Entre 1 y menos de 2 años	Entre 2 y menos de 3 años	3 años o más	NC
Albacete	37,5%	44,4%	19,6%	19,1%
Ciudad Real	43,8%	18,5%	18,6%	32,4%
Cuenca	6,3%	14,8%	8,2%	10,3%
Guadalajara	-	11,1%	19,6%	5,9%
Toledo	12,5%	11,1%	34,0%	32,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE ÚLTIMO CURSO REALIZADO, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

Sector de actividad	Tiempo transcurrido desde último curso realizado			
	Entre 1 y menos de 2 años	Entre 2 y menos de 3 años	3 años o más	NC
Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	6,3%	22,2%	20,8%	14,7%
Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	68,8%	59,3%	65,6%	69,1%
Comercio mayorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	6,3%	3,7%	4,2%	2,9%
Comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	12,5%	11,1%	8,3%	10,3%
Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	6,3%	3,7%	1,0%	2,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE ÚLTIMO CURSO REALIZADO, SEGÚN PUESTO DE TRABAJO

Puesto de trabajo	Tiempo transcurrido desde último curso realizado				Total
	Entre 1 y menos de 2 años	Entre 2 y menos de 3 años	3 años o más	NC	
Chapista	-	7,4%	12,4%	20,9%	13,4%
Pintor	-	-	12,4%	6,0%	7,7%
Mecánico	56,3%	40,7%	24,7%	46,3%	36,8%
Comercial	6,3%	18,5%	13,4%	16,4%	14,4%
Jefe de taller	12,5%	3,7%	7,2%	1,5%	5,3%
Montador de neumáticos	-	14,8%	4,1%	-	3,8%
Oficial de 1ª	-	-	1,0%	-	0,5%
Recepcionista	12,5%	-	6,2%	-	3,8%
Peón mecánico	6,3%	-	1,0%	-	1,0%
Limpieza de vehículos	-	-	-	1,5%	0,5%
Mozo de almacén	-	7,4%	2,1%	1,5%	2,4%
Electromecánico	6,3%	3,7%	6,2%	-	3,8%
Montaje de lunas	-	-	1,0%	-	0,5%
Administración	-	3,7%	5,2%	-	2,9%
Tapicero	-	-	1,0%	1,5%	1,0%
No contesta	-	-	2,1%	4,5%	2,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

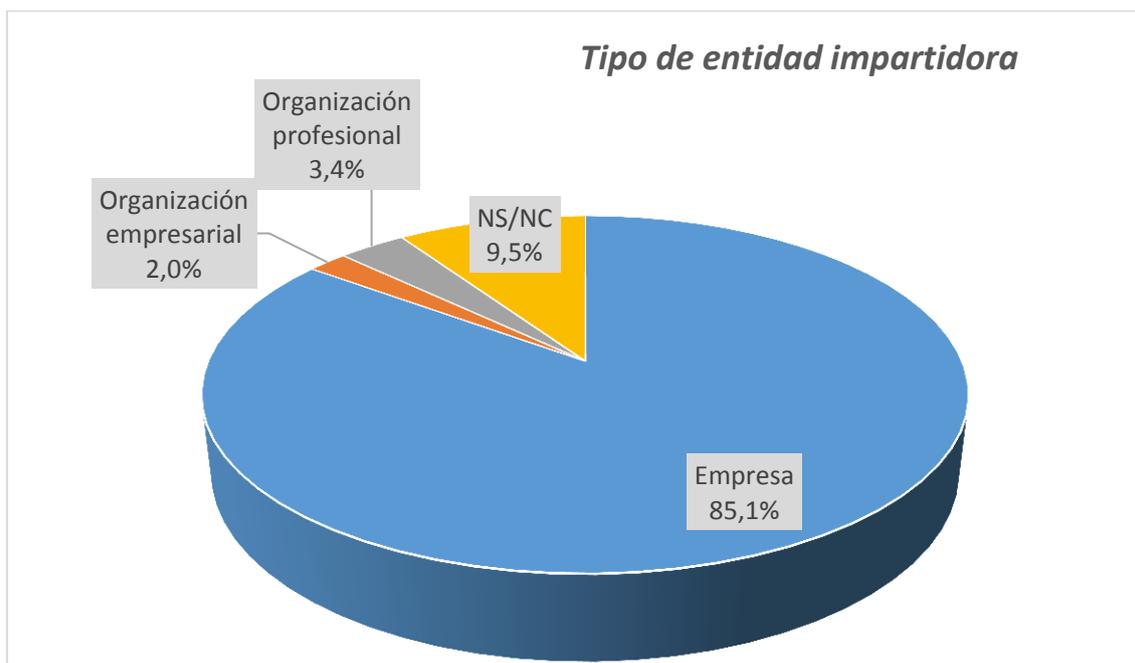
2.3.2.- Entidad impartidora.

En el presente apartado, se les ha preguntado, a los trabajadores asalariados del sector, por las siguientes opciones, en materia de entidad impartidora:

- ⇒ Una empresa privada.
- ⇒ Una organización sindical.
- ⇒ Una organización empresarial.
- ⇒ Una organización profesional.

En cuanto al tipo de entidad que gestionó, incluyendo la impartición, la formación a la que han asistido los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, esta muestra una primacía de la capacitación ejecutada por la empresa en la que desarrollan su actividad profesional, lo que alcanza a casi nueve de cada diez asalariados/as del sector, tanto si dicha formación es impartida por personal de la propia empresa que se ha formado previamente, como si esta se desarrolla por parte de especialistas venidos de la central de la empresa, como si esta ha sido contratada a una entidad externa, siendo esto especialmente así, en el caso de las ocupaciones de mecánico y en aquellas dedicadas a tareas de comercialización de la oferta de la empresa, especialmente en la provincia de Ciudad Real.

En otro orden de cosas, hay que destacar que las ocupaciones que han centrado su formación fuera de la empresa, han sido, también, las de mecánico y comerciales, especialmente en el sector de actividad del mantenimiento y reparación de vehículos de motor de las provincias de Albacete y Cuenca.



TIPO DE ENTIDAD IMPARTIDORA, SEGÚN PROVINCIA

Provincia	Tipo de entidad que lo impartía				Total
	Empresa	Organización empresarial	Organización profesional	NS/NC	
Albacete	18,3%	33,3%	80,0%	14,3%	20,3%
Ciudad Real	33,3%	-	-	42,9%	32,4%
Cuenca	14,3%	66,7%	-	7,1%	14,2%
Guadalajara	14,3%	-	20,0%	-	12,8%
Toledo	19,8%	-	-	35,7%	20,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TIPO DE ENTIDAD, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

Sector de actividad	Tipo de entidad que lo impartía				Total
	Empresa	Organización empresarial	Organización profesional	NS/NC	
Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	34,1%	-	-	21,4%	31,1%
Venta de otros vehículos de motor	-	33,3%	-	-	0,7%
Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	51,6%	33,3%	80,0%	57,1%	52,7%
Comercio mayorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	7,1%	33,3%	20,0%	-	7,4%
Comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	7,1%	-	-	21,4%	8,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TIPO DE ENTIDAD IMPARTIDORA, SEGÚN OCUPACIÓN

Puesto de trabajo	Tipo de entidad que lo impartía				Total
	Empresa	Organización empresarial	Organización profesional	NS/NC	
Chapista	4,8%	-	-	21,4%	6,2%
Pintor	3,2%	-	-	7,1%	3,4%
Mecánico	28,8%	33,3%	75,0%	14,3%	28,8%
Comercial	28,0%	33,3%	25,0%	28,6%	28,1%
Jefe de taller	14,4%	-	-	-	12,3%
Montador de neumáticos	0,8%	-	-	-	0,7%
Oficial de 1ª	-	-	-	7,1%	0,7%
Recepcionista	7,2%	-	-	-	6,2%
Peón mecánico	0,8%	-	-	7,1%	1,4%
Mozo de almacén	4,8%	-	-	7,1%	4,8%
Electromecánico	4,0%	33,3%	-	7,1%	4,8%
Matriculación	0,8%	-	-	-	0,7%
Administración	2,4%	-	-	-	2,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.3.3.- Satisfacción con la formación recibida.

Según la norma UNE-EN-ISO 9000:2005, la satisfacción del cliente¹² es la percepción del mismo sobre el grado en que se han cumplido sus requisitos, incluso cuando dichos requisitos han sido acordados previamente, entre cliente y oferente, y han sido cumplidos, aunque esto no asegura, necesariamente, una elevada satisfacción del cliente.

La satisfacción del cliente se encuentra en la base de los sistemas de gestión de la calidad, pues los clientes necesitan productos que satisfagan sus necesidades y aunque dichos requisitos se encuentren determinados, de forma específica, por el cliente de forma contractual o se hallen determinados por la propia organización, en cualquier caso es el cliente el que determina, finalmente, si el producto obtenido es aceptable o no, lo que conlleva la repetición del consumo de la oferta de la entidad, por parte del cliente, o no y de ahí el elevado valor que tiene conocer el nivel de satisfacción con diferentes parámetros.

Seguidamente pasamos a detallar los resultados obtenidos en cuanto a la satisfacción con una serie de aspectos de los procesos formativos por los que han pasado, los miembros de la muestra y que incluyen los siguientes aspectos:

-  Valoración general de la utilidad profesional que ha tenido dicha formación.
-  Las condiciones medioambientales del espacio formativo, tanto del centro de formación, en general, como del aula en la que se recibieron las enseñanzas.
-  Los tiempos para la formación, tanto en lo referente a los horarios en los que se desarrolló la misma, como en materia de los días en que se recibía dicha formación.
-  El coste financiero que tuvo la formación, para los participantes en la misma.
-  Las competencias formativa y profesional, percibidas en los docentes.

¹² En este trabajo utilizaremos indistintamente los constructos “cliente” y “usuario”, aunque existe un debate sobre la denominación adecuada de quien adquiere un producto (sea un bien o un servicio), en cuanto a que el concepto “cliente” tiende a asociarse con quien adquiere un bien tangible, mientras que el constructo “usuario” se tiende a relacionar con quien utiliza un servicio, algo intangible. Por nuestra parte, nos encuadramos en la idea de que ambos sujetos son el mismo, considerando la denominación como sinónimos y, por ello, aplicables de forma indistinta a ambas formas y objetos de consumo, por lo que utilizaremos ambos conceptos indistintamente.

- La atención recibida por parte del personal del centro de formación, tanto el personal técnico, como por parte de la dirección de dicho centro, en el caso de haber requerido de sus servicios.

2.3.3.1.- Valoración de la formación.

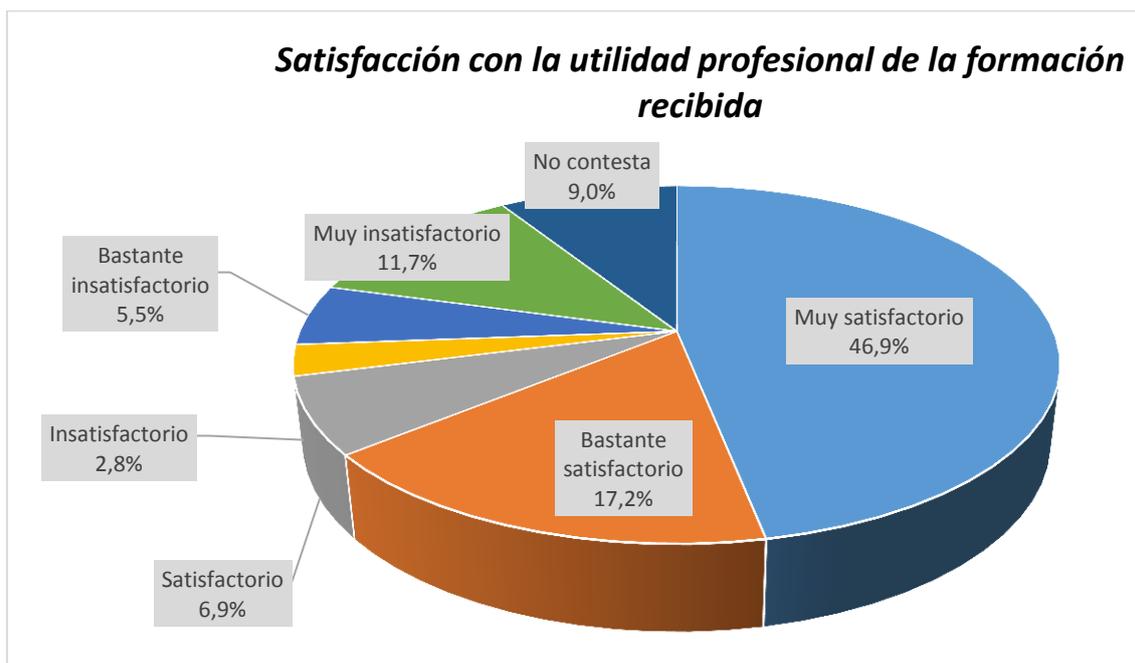
Comenzamos con la satisfacción, con la formación recibida, centrándola en varias dimensiones implicadas en la misma, aunque sin ser exhaustivas, pues no abarcan todos los aspectos implicados en un proceso formativo, aunque si centrándonos en los considerados como de mayor relevancia para el mismo.

Para medir dicha satisfacción, se le ha pedido a los entrevistados/as que la valoren en una escala de uno a seis, en donde 1 es muy satisfactorio, 2 es bastante satisfactorio, 3 es satisfactorio, 4 es insatisfactorio, 5 es bastante insatisfactorio y 6 es muy insatisfactorio.

2.3.3.1.1.- Valoración de la utilidad profesional.

Comenzamos delimitando conceptualmente el constructo “utilidad” como la capacidad que tiene una cosa de servir o de ser aprovechada para un fin determinado. En el caso que nos ocupa, esta definición la aplicamos como *“la capacidad que tiene una cosa de servir o de ser aprovechada para el desempeño de una actividad profesional determinada”*.

Tal y como se aprecia en el gráfico de sectores inferior, el nivel de satisfacción general, de los /as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, se encuentra en el 70,9%, lo que muestra claramente que la formación recibida por los profesionales del sector, es considerada como aplicable y, por ello, útil en su actividad profesional cotidiana, especialmente entre los/as profesionales del sector del mantenimiento y reparación de vehículos de motor que desempeñan su trabajo en la provincia de Ciudad Real.



SATISFACCIÓN CON LA UTILIDAD PARA EL TRABAJO DIARIO, SEGÚN PROVINCIA

Provincia	Satisfacción							Total
	Muy satisfactorio	Bastante satisfactorio	Satisfactorio	Insatisf.	Bastante insatisf.	Muy insatisf.	NC	
Albacete	8,8%	4,0%	30,0%	50,0%	25,0%	94,1%		20,7%
Ciudad Real	38,2%	36,0%	20,0%	50,0%	25,0%	-	46,2%	32,4%
Cuenca	20,6%	8,0%	10,0%	-	-	5,9%	23,1%	14,5%
Guadalajara	14,7%	12,0%	30,0%	-	12,5%	-	15,4%	13,1%
Toledo	17,6%	40,0%	10,0%	-	37,5%	-	15,4%	19,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

SATISFACCIÓN CON LA UTILIDAD PARA EL TRABAJO DIARIO, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

Sector de actividad	Satisfacción							Total
	Muy satisfactorio	Bastante satisfactorio	Satisfactorio	Insatisf.	Bastante insatisf.	Muy insatisf.	NC	
Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	42,6%	24,0%	10,0%	25,0%	37,5%	17,6%	7,7%	30,3%
Venta de otros vehículos de motor	-	-	-	-	-	5,9%	-	0,7%
Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	50,0%	52,0%	70,0%	75,0%	37,5%	58,8%	61,5%	53,8%
Comercio mayorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	7,4%	8,0%	-	-	12,5%	5,9%	15,4%	7,6%
Comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	-	16,0%	20,0%	-	12,5%	11,8%	15,4%	7,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Si nos atenemos en el impacto que se percibe que tiene la formación en la competitividad y la productividad empresarial del sector, por parte de los representantes de las entidades defensoras de los intereses del sector, encontramos que dicha percepción se centra más en las desventajas que en las fortalezas que implica, debido a tres hechos, principalmente, centrándose este en el coste que tiene dicha formación, precio que deviene en dos dimensiones, por un lado el tiempo que hay que dedicarle, el cual conlleva la ausencia del trabajador de su puesto y, por ende, la reducción de los recursos para poder atender la demanda en materia de reparación de vehículos. Por otro lado dicho coste hace referencia también al precio de una oferta formativa que, de adaptarse a las necesidades de las empresas, conlleva el tener que ser asumido por el trabajador o por los talleres, lo que para buena parte de ellos no es viable, aunque muchos de los/as trabajadores/as del sector declaran hallarse dispuestos a pagar por la formación ofertada.

Una tercera dimensión del coste de la formación hace referencia al hecho de que una vez formado el trabajador debe de contar con las herramientas y maquinaria que ha aprendido a manejar, si no se quiere que la capacitación adquirida vaya cayendo en el olvido, diluyéndose el valor añadido que hubiera podido generar para la empresa.

“Si uno se prepara bien..., ahora que los chavales tienen que hacer una formación. Si están trabajando es una putada para el taller, por el tiempo que tienen que dedicarle y por el coste”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Albacete)

“Sobre todo es el coste de la formación, pues si lo pagan los muchachos, es un dineral y si lo paga el taller, es otro dineral”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Cuenca)

“La formación no suele adaptarse a las necesidades de los diferentes talleres, pues se necesitan herramientas específicas para cada trabajo y cuando está adaptada, suele costar un dineral, difícilmente asumible por la empresa o por los trabajadores”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Guadalajara)

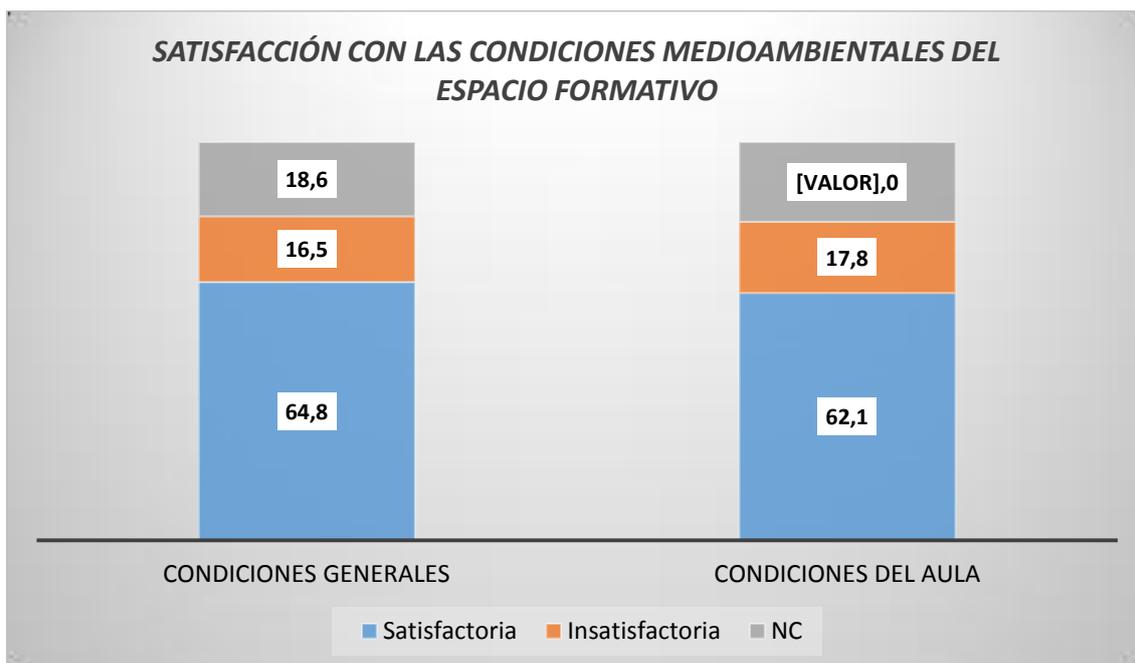
2.3.3.1.2.- Las condiciones medioambientales del espacio formativo.

Una de las variables que más determinan el nivel de satisfacción con los procesos de formación en los que se participa, es las condiciones medioambientales del espacio en el que se desarrolla dicha formación. Dichas condiciones se concretan en aspectos como la temperatura, la luminosidad, la limpieza del aire o el espacio disponible para cada uno de los/as discentes participantes.

La determinación de la satisfacción con esta dimensión de investigación, se llevó a cabo en base a interrogar a los participantes de la muestra por su nivel de satisfacción respecto a las condiciones medioambientales en dos ámbitos espaciales diferenciados. Por un lado el centro de formación, en general, lo que se centraba en espacios como los pasillos, los aseos y las zonas de apoyo del personal técnico del centro, junto con el espacio en el que se desarrollaba la formación teórico-práctica, propiamente dicha, esto es, el aula o las aulas en las que se desarrolló el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Con relación a estos dos contextos espaciales, se observa como las valoraciones del alumnado son muy similares, siendo predominante la valoración positiva de los mismos, aunque hay que destacar como la satisfacción con las aulas, en las que se desarrolla el proceso formativa, obtiene una valoración ligeramente peor, siendo mayor el nivel de insatisfacción con las mismas, que con respecto al centro en general, a la vez que el nivel de satisfacción con las aulas es inferior, todo lo cual se ve acompañado de una preferencia por acogerse a la opción de respuesta “no contesta”, mayor en relación a la satisfacción con las condiciones medioambientales de las aulas, que con respecto al centro en general. Esto nos indica la posible existencia de un empeoramiento de las condiciones medioambientales de las aulas, respecto al resto del espacio formativo, basada en la percepción tenida por el alumnado.

Esta valoración respecto al espacio en el que se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, es especialmente destacado en la provincia de Albacete, en la que se muestran tasas de insatisfacción especialmente elevadas y en contextos de respuesta bastante intensas, lo que nos indica un descontento bastante generalizado en esta provincia, tanto en relación a los espacios formativos, como en lo que se refiere a los centros en general.



SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES AMBIENTALES GENERALES, SEGÚN PROVINCIA

Satisfacción	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Muy satisfactorio	8,5%	37,3%	18,6%	18,6%	16,9%	100,0%
Bastante satisfactorio	7,7%	46,2%	11,5%	11,5%	23,1%	100,0%
Satisfactorio	22,2%	11,1%	11,1%	22,2%	33,3%	100,0%
Insatisfactorio	50,0%	50,0%	-	-	-	100,0%
Bastante insatisfactorio	83,3%	-	-	-	16,7%	100,0%
Muy insatisfactorio	75,0%	12,5%	-	-	12,5%	100,0%
No contesta	11,1%	33,3%	22,2%	11,1%	22,2%	100,0%
Total	20,7%	32,4%	14,5%	13,1%	19,3%	100,0%

SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES AMBIENTALES DEL AULA, SEGÚN PROVINCIA

Satisfacción	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Muy satisfactorio	8,5%	37,3%	18,6%	18,6%	16,9%	100,0%
Bastante satisfactorio	7,7%	46,2%	11,5%	11,5%	23,1%	100,0%
Satisfactorio	22,2%	11,1%	11,1%	22,2%	33,3%	100,0%
Insatisfactorio	50,0%	50,0%	-	-	-	100,0%
Bastante insatisfactorio	83,3%	-	-	-	16,7%	100,0%
Muy insatisfactorio	75,0%	12,5%	-	-	12,5%	100,0%
No contesta	11,1%	33,3%	22,2%	11,1%	22,2%	100,0%
Total	20,7%	32,4%	14,5%	13,1%	19,3%	100,0%

2.3.3.1.3.- Los tiempos para la formación.

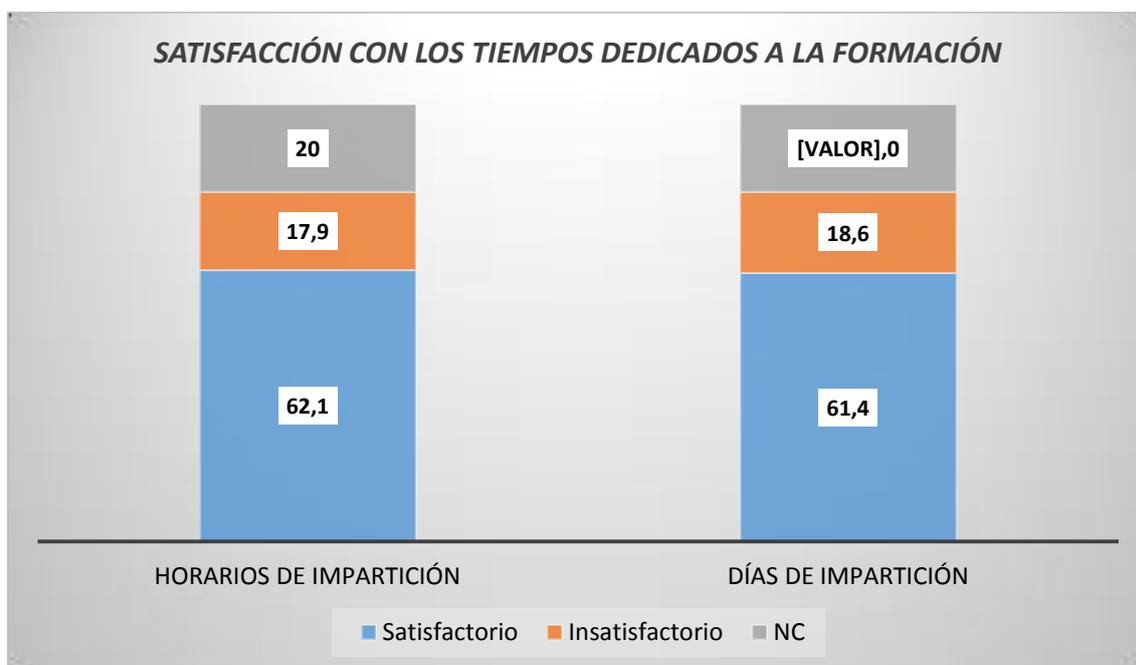
Otro de los ámbitos de interés para determinar la satisfacción general de los usuarios con un servicio formativo, es el de la valoración que llevan a cabo en cuanto a la inversión en materia de tiempo dedicado a la formación, concretamente en aquello que afecta a los horarios en los que se lleva a cabo las sesiones formativas, como en cuanto a los días en los que se desarrollan las mismas.

El tiempo dedicado a la formación se convierte en una variable fundamental, desde el momento en que abarca tiempos dedicados a otros ámbitos de la existencia, tales como aquellos dedicados a la relación con la familia, con la red de amistades o con los tiempos dedicados al ocio personal, algo que tiende a dificultar, tal y como se podrá ver más adelante, la capacidad y/o el interés por mejorar las competencias profesionales a través de la participación en algún tipo de acción formativa.

La determinación de la satisfacción con esta dimensión de investigación, se llevó a cabo en base a interrogar a los participantes de la muestra por su nivel de satisfacción respecto a los tiempos que habían dedicado a su último proceso de formación.

Para medir dicha satisfacción, se le ha pedido a los entrevistados/as que la valoren en una escala de uno a seis, en donde 1 es muy satisfactorio, 2 es bastante satisfactorio, 3 es satisfactorio, 4 es insatisfactorio, 5 es bastante insatisfactorio y 6 es muy insatisfactorio.

Adentrándonos en los resultados del proceso de recogida de información, se aprecia como la valoración de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, se manifiesta, mayoritariamente, positiva, mostrando los resultados de la satisfacción con los horarios de impartición, así como con los días de recepción de las clases, puntuaciones muy similares, aunque destaca como, en cuanto a los días de recepción de las sesiones formativas, tienen una valoración ligeramente peor que la expuesta respecto a los horarios de impartición, tanto en lo que respecta a la satisfacción provocada, como en cuanto al mayor nivel de insatisfacción que muestra. Esto es especialmente significativo en la provincia de Albacete, en la que aparecen los mayores niveles de insatisfacción, en relación a las dos dimensiones analizadas.



SATISFACCIÓN CON LOS HORARIOS DE IMPARTICIÓN, SEGÚN PROVINCIA

Satisfacción	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Muy satisfactorio	9,6%	34,6%	21,2%	17,3%	17,3%	100,0%
Bastante satisfactorio	7,1%	46,4%	7,1%	17,9%	21,4%	100,0%
Satisfactorio	30,0%	30,0%	10,0%	10,0%	20,0%	100,0%
Insatisfactorio	60,0%	20,0%	-	20,0%	-	100,0%
Bastante insatisfactorio	33,3%	16,7%	-	-	50,0%	100,0%
Muy insatisfactorio	73,3%	13,3%	-	-	13,3%	100,0%
No contesta	13,8%	31,0%	24,1%	10,3%	20,7%	100,0%
Total	20,7%	32,4%	14,5%	13,1%	19,3%	100,0%

SATISFACCIÓN CON LOS DÍAS DE IMPARTICIÓN, SEGÚN PROVINCIA

Satisfacción	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Muy satisfactorio	10,0%	36,0%	20,0%	16,0%	18,0%	100,0%
Bastante satisfactorio	15,4%	46,2%	3,8%	19,2%	15,4%	100,0%
Satisfactorio	15,4%	30,8%	7,7%	15,4%	30,8%	100,0%
Insatisfactorio	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	-	100,0%
Bastante insatisfactorio	50,0%	12,5%	-	-	37,5%	100,0%
Muy insatisfactorio	71,4%	14,3%	-	-	14,3%	100,0%
No contesta	13,3%	30,0%	26,7%	10,0%	20,0%	100,0%
Total	20,7%	32,4%	14,5%	13,1%	19,3%	100,0%

2.3.3.1.4.- Coste financiero.

Una de los indicadores más importantes a la hora de adquirir un producto, sea un bien tangible, sea un servicio intangible, es su coste, esto es, el precio monetario que dicho producto tiene para el cliente, estando esto carente de relación directa y positiva entre el precio del producto y la renta personal del consumidor, aunque dicha relación si se encuentre en determinadas dimensiones implicadas en los precios de los productos, muy especialmente en dimensiones psicológicas y socioculturales implicadas en la adquisición de bienes y servicios, algo que se puede apreciar en la estrategia de precios psicológicos o en la estrategia de fijación de precios por descremado o prestigio, seguidas por muchas organizaciones a la hora de establecer los precios de su oferta.

La determinación de la satisfacción con esta dimensión de investigación, se llevó a cabo en base a interrogar a los participantes de la muestra por su nivel de satisfacción respecto al coste financiero de su último proceso de formación.

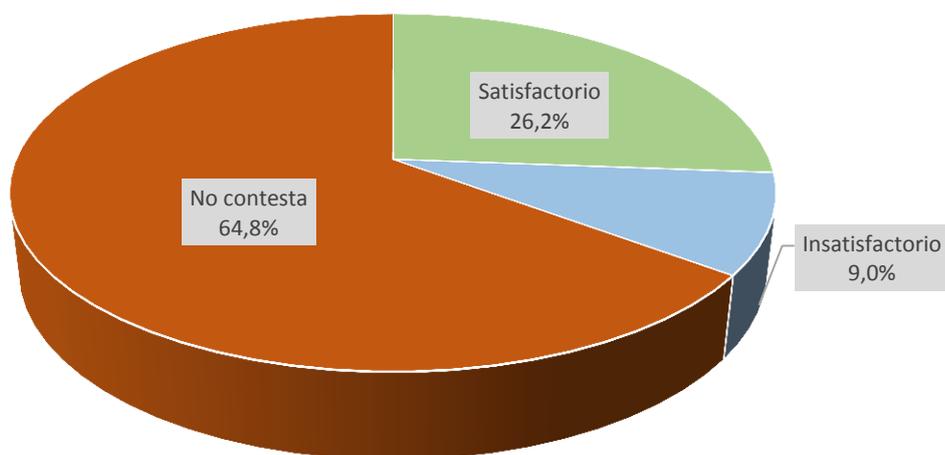
Para medir dicha satisfacción, se le ha pedido a los entrevistados/as que la valoren en una escala de uno a seis, en donde 1 es muy satisfactorio, 2 es bastante satisfactorio, 3 es satisfactorio, 4 es insatisfactorio, 5 es bastante insatisfactorio y 6 es muy insatisfactorio.

Bajo el constructo “precio” entendemos la denominación que se le da, en dinero, al trabajo realizado y que se concreta en un producto. Dicho de otra manera, el precio es el valor en dinero que se le da al trabajo llevado a cabo, lo que incluye una serie de factores materiales e inmateriales, que posibilitan la cobertura de una serie de necesidades de la demanda, de los/as clientes, con un producto determinado.

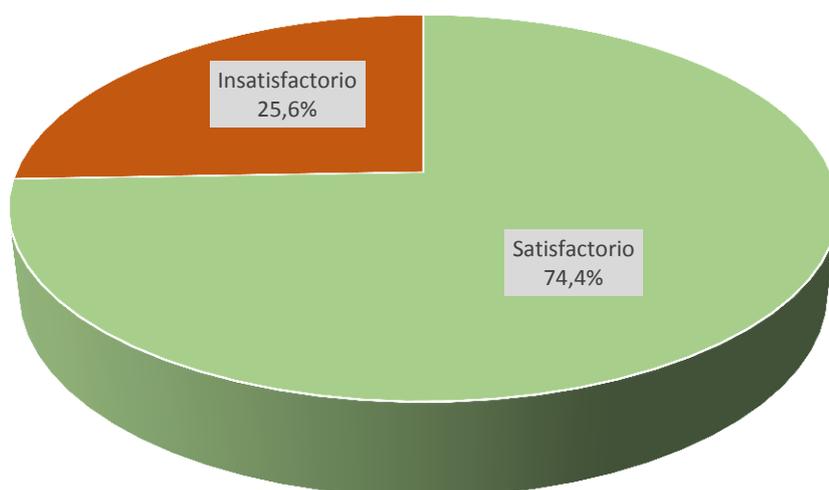
Comenzando con el análisis de los resultados obtenidos ante la interrogación por la satisfacción con el coste monetario de la formación recibida, se puede apreciar en el gráfico de sectores inferior, como la mayor parte de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha manifiestan no ser capaces de determinar su nivel de satisfacción, optando por no contestar a la pregunta en el 65% de los casos, debiendo esto encuadrarse en la gratuidad existente con muchas de las acciones formativas ofertadas. Si nos quedamos con quienes si contestan a la cuestión, se aprecia como tres de cada cuatro asalariados/as consideran dicho precio satisfactorio.

Con respecto a la variable coste, los mayores niveles de insatisfacción, entre los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de investigación, aparecen en las provincias de Toledo y Albacete.

Satisfacción con el coste de la formación recibida



Satisfacción con el coste de la formación recibida



SATISFACCIÓN CON EL COSTE ECONÓMICO QUE SUPUSO AL ALUMNADO, SEGÚN PROVINCIA

Satisfacción	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Muy satisfactorio	24,1%	27,6%	13,8%	13,8%	20,7%	100,0%
Bastante satisfactorio	33,3%	-	-	66,7%	-	100,0%
Satisfactorio	33,3%	-	50,0%	16,7%	-	100,0%
Insatisfactorio	33,3%	66,7%	-	-	-	100,0%
Bastante insatisfactorio	-	-	-	-	100,0%	100,0%
Muy insatisfactorio	66,7%	11,1%	-	-	22,2%	100,0%
No contesta	13,8%	38,3%	14,9%	12,8%	20,2%	100,0%
Total	20,7%	32,4%	14,5%	13,1%	19,3%	100,0%

2.3.3.1.5.- Los docentes.

El constructo “docente” vamos a definirlo como “*quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en un determinado ámbito de saber, transmitiendo los valores, técnicas y conocimientos generales o específicos de la materia que enseña*”. Se trata de la persona que conoce la materia en profundidad siendo, por ello, responsable de su enseñanza. Su experiencia profesional y docente, así como su capacitación didáctica, su motivación por la educación y sus habilidades para ello, determinan el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se trata de otro de los factores que más pesan a la hora de determinar el nivel de satisfacción con la formación recibida, algo que se concreta en dos aspectos fundamentales, como son las habilidades docentes, para la transmisión del conocimiento, y la profundidad que posee dicho conocimiento, lo que se relaciona con su formación y con su experiencia profesional en dicho ámbito.

La determinación de la satisfacción con esta dimensión de investigación, se llevó a cabo en base a interrogar a los participantes de la muestra por su nivel de satisfacción respecto a los docentes responsables de su último proceso de formación.

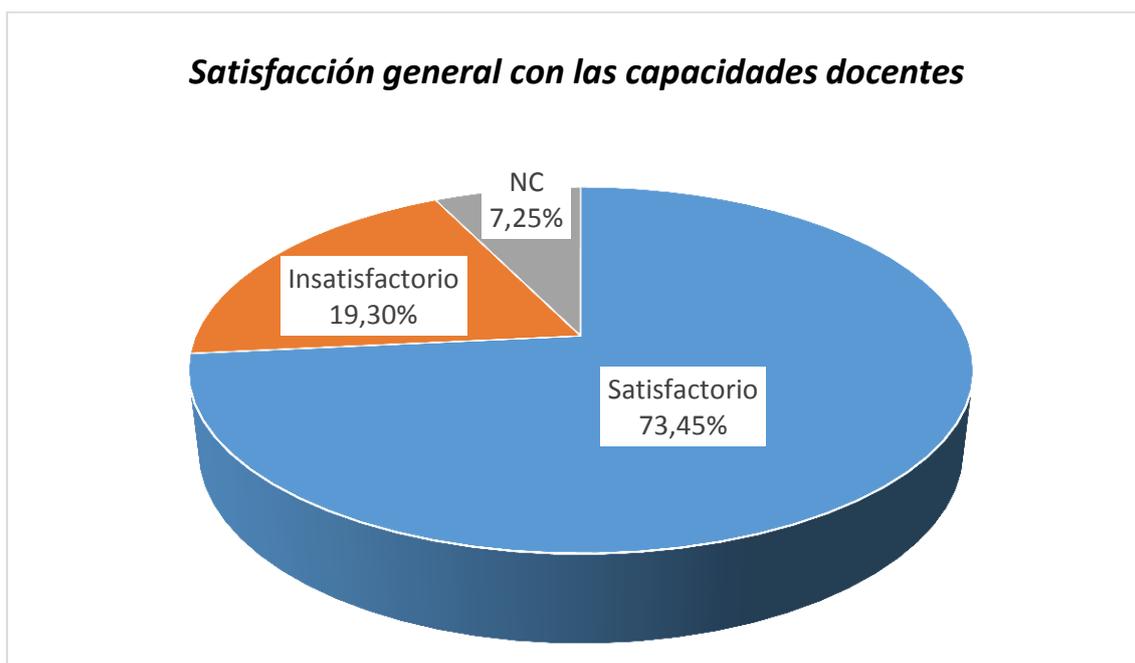
Para medir dicha satisfacción, se le ha pedido a los entrevistados/as que la valoren en una escala de uno a seis, en donde 1 es muy satisfactorio, 2 es bastante satisfactorio, 3 es satisfactorio, 4 es insatisfactorio, 5 es bastante insatisfactorio y 6 es muy insatisfactorio.

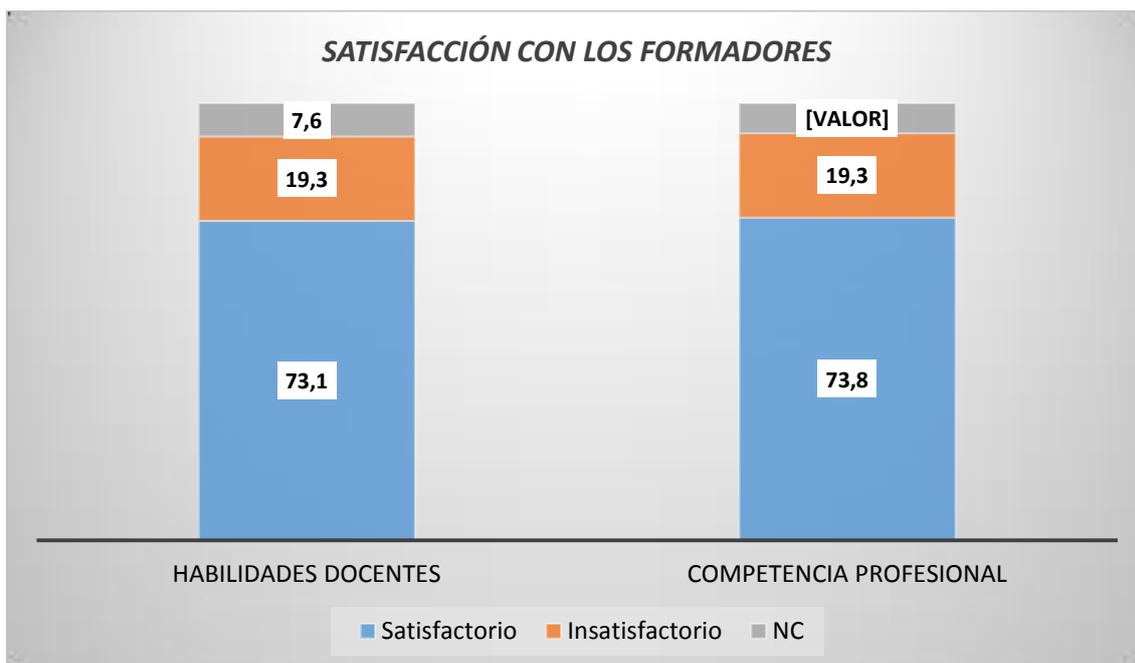
Realizando una breve aproximación a la figura de los docentes, hay que destacar que estos/as deben contar con una serie de características, una serie de competencias profesionales, las cuales incrementarán su capacidad para el desempeño de las tareas formativas demandadas las cuales, en muchos casos, van más allá del suministro de conocimientos e incentivación de actitudes respecto a lo enseñado. Un/a docente, sea de la especialidad formativa que sea, debe de contar con un conjunto de competencias transversales, entre las cuales destacan las siguientes:

- a) Capacidad de comunicación: Entendida como la habilidad para transmitir ideas, opiniones y emociones de forma clara y comprensible para diferentes tipos de alumnos/as, a través del adecuado uso tanto los recursos verbales como de los no verbales.
- b) Liderazgo: Consiste en la capacidad para influir sobre un grupo de personas, al objeto de que se dirijan hacia donde al docente le interesa.
- c) Compromiso con el grupo: Se trata de la voluntad para implicarse en las necesidades, prioridades y objetivos del grupo de alumnos/as.
- d) Resistencia a la presión: Es la capacidad para evitar reacciones negativas ante provocaciones u oposición por parte de otras personas o cuando se trabaja en condiciones de estrés.
- e) Capacidad de planificación y organización: Esta se centra en el saber priorizar y gestionar tareas y recursos para, de esta manera, lograr los resultados esperados en los periodos de tiempo establecidos.

Comenzando con el análisis de los resultados obtenidos ante la pregunta por la satisfacción con los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se puede apreciar en el gráfico de sectores inferior, como la mayor parte de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha manifiestan una satisfacción general, con relación a ambas capacidades docentes, mayoritariamente positiva, siendo esto así, especialmente, con las competencias técnicas, con el conocimiento de las materias impartidas, en manos del profesorado, en donde el nivel de satisfacción es ligeramente superior al que se aprecia con relación a las competencias didácticas de los mismos y, de forma más concreta, en la provincia de Guadalajara.

Hay que destacar como los mayores niveles de insatisfacción, entre los miembros del colectivo objeto de investigación y en relación con ambas dimensiones de análisis, se encuentran, una vez más, en la provincia de Albacete.





SATISFACCIÓN CON LAS HABILIDADES DIDÁCTICAS DE LOS DOCENTES, SEGÚN PROVINCIA

Satisfacción	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Muy satisfactorio	20,0%	68,1%	71,4%	78,9%	78,6%	62,1%
Bastante satisfactorio	10,0%	10,6%	9,5%	-	3,6%	7,6%
Satisfactorio	3,3%	-	4,8%	15,8%	-	3,4%
Insatisfactorio	3,3%	2,1%	-	-	7,1%	2,8%
Bastante insatisfactorio	16,7%	2,1%	-	-	-	4,1%
Muy insatisfactorio	46,7%	4,3%	-	-	7,1%	12,4%
No contesta	-	12,8%	14,3%	5,3%	3,6%	7,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

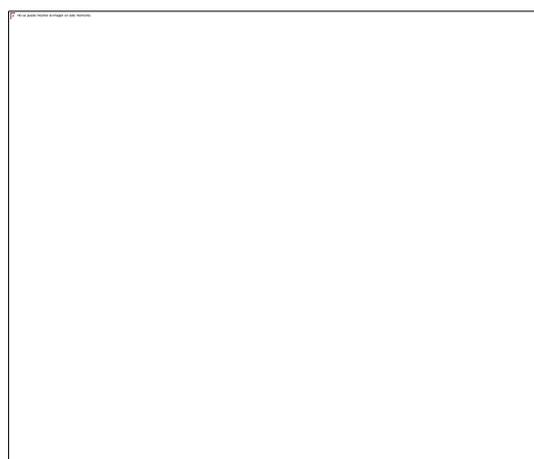
SATISFACCIÓN CON LOS CONOCIMIENTOS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES

Satisfacción	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Muy satisfactorio	20,0%	68,1%	71,4%	78,9%	78,6%	62,1%
Bastante satisfactorio	10,0%	10,6%	9,5%	-	3,6%	7,6%
Satisfactorio	3,3%	2,1%	4,8%	15,8%	-	4,1%
Insatisfactorio	3,3%	2,1%	-	-	7,1%	2,8%
Bastante insatisfactorio	20,0%	2,1%	-	-	-	4,8%
Muy insatisfactorio	43,3%	4,3%	-	-	7,1%	11,7%
No contesta	-	10,6%	14,3%	5,3%	3,6%	6,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.3.3.1.6.- Calidad de la atención del personal del centro de formación.

En este apartado, nos detenemos en la atención proporcionada por el personal de los centros de formación en los que desarrollaron sus procesos de enseñanza-aprendizaje, los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha. Este es un aspecto de elevado valor para los usuarios de esta oferta, pues los/as técnicos/as de los centros, son el referente personal del alumnado en un espacio/tiempo, por lo general, ajeno al mismo y, por ello, potencialmente hostil. Si los profesionales de la gestión de la formación no desarrollan adecuadamente su trabajo, especialmente en cuanto al despliegue de sus competencias profesionales transversales, los resultados formativos pueden verse afectados.

La valoración de esta dimensión de investigación, se llevó a cabo en base a interrogar a los participantes de la muestra por su nivel de satisfacción respecto al equipo técnico y directivo de los centros en los que desarrollaron su último proceso de formación.



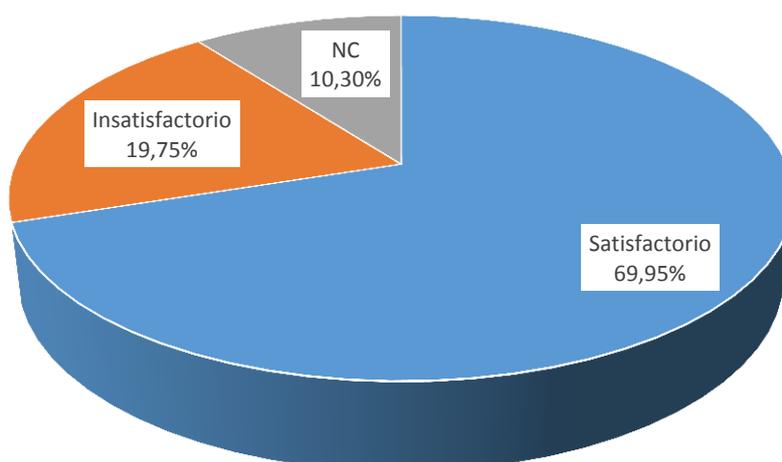
Para medir dicha satisfacción, se le ha pedido a los entrevistados/as que la valoren en una escala de uno a seis, en donde 1 es muy satisfactorio, 2 es bastante satisfactorio, 3 es satisfactorio, 4 es

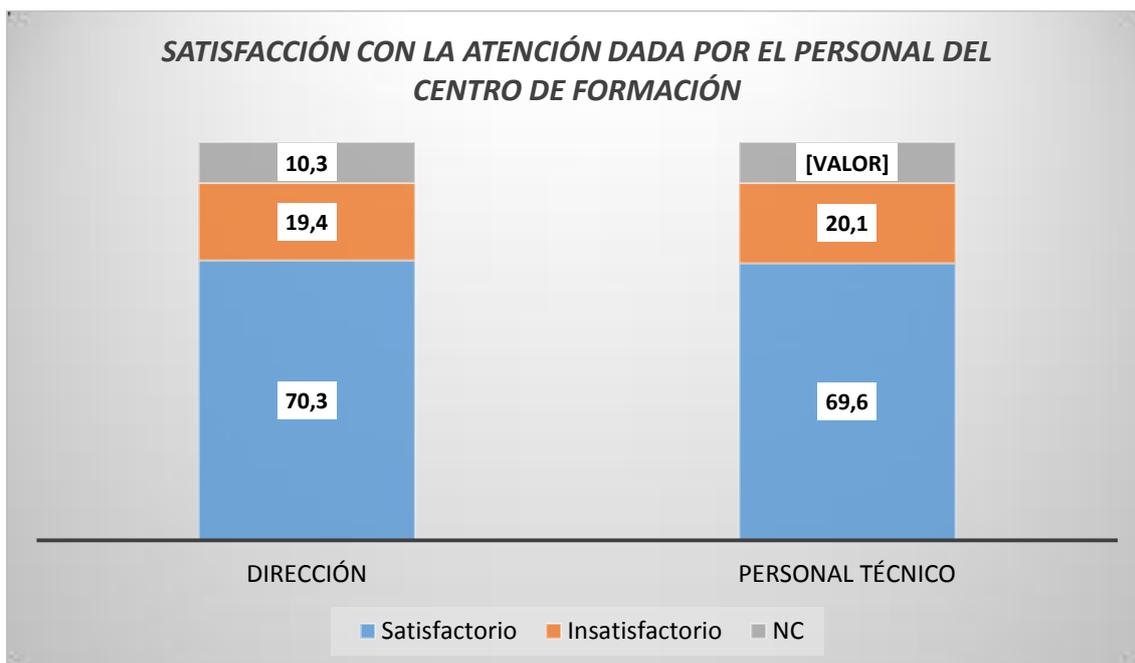
insatisfactorio, 5 es bastante insatisfactorio y 6 es muy insatisfactorio.

Comenzando con el análisis de los resultados obtenidos ante la pregunta por la satisfacción con el equipo técnico y directivo de los centros en los que desarrollaron su último proceso de formación, se puede apreciar en el gráfico de sectores inferior,

como la mayor parte de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha consideran, dicha atención, satisfactoria, especialmente en lo referente a la proporcionada por la dirección de los centros, lo que se manifiesta tanto en el mayor nivel de satisfacción, como en el menor nivel de insatisfacción, con relación a los equipos técnicos. Esto hay que ubicarlo en el contexto de que el personal técnico suele mantener un contacto más próximo con el alumnado, siendo quien se responsabiliza, en segunda instancia y tras el docente, de la gestión de los conflictos que pueden surgir en el entorno formativo, lo que tiende a implicar una valoración inferior, aunque, tal y como puede observarse en el gráfico de barras inferior, solo ligeramente inferior.

Satisfacción general con la atención proporcionada por el personal de los centros de formación





SATISFACCIÓN CON LA ATENCIÓN DADA POR EL PERSONAL DEL CENTRO

Satisfacción	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Muy satisfactorio	10,5%	36,8%	17,1%	15,8%	19,7%	100,0%
Bastante satisfactorio	-	45,0%	15,0%	10,0%	30,0%	100,0%
Satisfactorio	20,0%	-	20,0%	40,0%	20,0%	100,0%
Insatisfactorio	66,7%	33,3%	-	-	-	100,0%
Bastante insatisfactorio	62,5%	12,5%	-	-	25,0%	100,0%
Muy insatisfactorio	72,2%	16,7%	-	-	11,1%	100,0%
No contesta	6,7%	33,3%	26,7%	20,0%	13,3%	100,0%
Total	20,7%	32,4%	14,5%	13,1%	19,3%	100,0%

SATISFACCIÓN CON LA ATENCIÓN DADA POR LA DIRECCIÓN DEL CENTRO

Satisfacción	Provincia					Total
	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	
Muy satisfactorio	11,7%	36,4%	16,9%	15,6%	19,5%	100,0%
Bastante satisfactorio	-	45,0%	15,0%	10,0%	30,0%	100,0%
Satisfactorio	20,0%	-	20,0%	40,0%	20,0%	100,0%
Insatisfactorio	66,7%	33,3%	-	-	-	100,0%
Bastante insatisfactorio	62,5%	12,5%	-	-	25,0%	100,0%
Muy insatisfactorio	70,6%	17,6%	-	-	11,8%	100,0%
No contesta	6,7%	33,3%	26,7%	20,0%	13,3%	100,0%
Total	20,7%	32,4%	14,5%	13,1%	19,3%	100,0%

2.3.3.2.- Valoración general de la formación.

Seguidamente llevaremos a cabo una sintetización de los valores mostrados hasta ahora, en relación a la satisfacción con diferentes aspectos de los procesos de enseñanza-aprendizaje experimentados por los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha. Para esto obtendremos una puntuación porcentual promedio de los diferentes indicadores aparecidos, de manera que ello nos muestre cual es dicha satisfacción general con el último proceso formativo en el que se ha participado.

Obteniendo el promedio de los diferentes niveles de satisfacción, se observa como la satisfacción general se posiciona en el 61,37%, mostrándonos ello como los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha consideran más que aceptable el proceso de enseñanza-aprendizaje en el que han participado.

2.3.4.- Limitaciones en la formación recibida.

Comenzamos definiendo el constructo dificultad como los elementos o factores que surgen cuando se intenta alcanzar algo, dificultando su consecución.

En el presente apartado nos centraremos en las debilidades percibidas por los discentes de las acciones formativas, así como en las dificultades que tuvieron los trabajadores/as para participar en dichos cursos, si es que tuvieron alguna.

2.3.4.1.- Debilidades de la formación recibida.

Comenzamos este apartado con una breve aproximación conceptual al constructo “debilidades”, de forma que este concepto hace referencia a los ámbitos en los que una entidad presenta factores que le impiden, o dificultan, alcanzar las metas fijadas, en su totalidad, de forma parcial o en la formulación que tenían inicialmente, en donde es fundamental el concepto de “entidad”, pues hace referencia al hecho de que es la organización oferente de la formación, la que muestra una o una serie de factores que determinan la dificultad o imposibilidad de alcanzar los objetivos propuestos.

La valoración de esta dimensión de investigación, se llevó a cabo en base a interrogar a los participantes de la muestra por cual fue la mayor debilidad de la formación recibida en su último proceso de formación, planteándose, esta cuestión, como una pregunta abierta, en la que los/as entrevistados/as tenían completa libertad para responder, al no circunscribirse las alternativas de respuesta a una serie de opciones seleccionadas por el equipo de investigación.

En el contexto de una acción formativa y desde la perspectiva del alumnado conformado por los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, se observa como las principales debilidades percibidas por los mismos, se centran en la escasa duración que han tenido las acciones formativas en las que han participado, la poca profundidad que han tenido dichas acciones, quedándose en la superficie de los contenidos tratados, y la intensidad que ha tenido el proceso formativo, lo que hay que relacionar, principalmente, con la corta duración que tienden a tener las acciones formativas dirigidas a trabajadores ocupados y, en muchos casos, con la gran cantidad de contenido formativo que se plantea para dichas acciones.

Hay que destacar como la mitad de la población no tiene claro cuales pueden haber sido, de existir, las debilidades de los procesos formativos en los que han participado, acogiéndose, por ello, a la alternativa de respuesta del “no sabe” o del “no contesta”, a la vez que no se ha dado ningún caso en el que los entrevistados respondiesen con la opción de “ninguna” u otra formulación de respuesta similar, para manifestar la inexistencia de algún tipo de debilidad, lo que nos puede indicar el que se tienden a percibir debilidades en estos procesos, aunque en muchos casos pueden no ser suficientemente intensas como para tenerlas en consideración, o puede no quererse declarar por considerarse que son cuestiones puntuales fácilmente solventables.

DEBILIDADES DE LA FORMACIÓN RECIBIDA	
Debilidades	Porcentaje
Corta duración	7,53
Falta profundidad en el temario	7,49
La intensidad de la formación	6,16
Formación poco práctica	3,41
Distancia excesiva	3,41
Excesiva duración	2,74
Horarios inadecuados	2,32
Poco útil	2,05
Contenidos muy genéricos	2,05
Falta de materiales	2,05
Contenidos inadecuados	1,37
Diferentes niveles en el alumnado	1,36
Contenidos obsoletos	0,68
Curso de solo una marca (un único producto)	0,68
Demasiado alumnado	0,68
Demasiado comercial	0,68
El temario no se adapta realmente a lo que se necesita (es de otros departamentos)	0,68
Enfocados para gente cosmopolita, deberían enfocarlos para la venta a gente más rural (falta de acercamiento a la realidad comercial)	0,68
Fallos en las tecnologías utilizadas	0,68
Incompleto	0,68
Manuales inadecuados	0,68
No está adaptada a las necesidades de cada puesto	0,68
Orientado al beneficio de la entidad	0,68
Temario muy técnico	0,68
NS/NC	49,98
Total	100,0

2.3.4.2.- Dificultades para participar en la formación.

Comenzamos el análisis de esta cuestión con una breve aproximación conceptual al constructo “dificultades”, de forma que bajo este concepto debemos entender los ámbitos en los que una persona, en calidad de discente, cuenta con factores que le hacen más complicado el poder alcanzar una serie de objetivos en su proyecto de mejora de sus competencias profesionales a través de la formación, al menos en la formulación que tenían inicialmente.

La valoración de esta dimensión de investigación, se llevó a cabo en base a interrogar a los participantes de la muestra por cuál fue la mayor dificultad para formarse en su último proceso de formación, planteándose, esta cuestión, como una pregunta abierta, en la que los/as entrevistados/as tenían completa libertad para responder, al no circunscribirse las alternativas de respuesta a una serie de opciones seleccionadas por el equipo de investigación.

Adentrándonos en el análisis de esta dimensión de investigación, se puede observar en la tabla inferior, como las principales problemáticas con que se han encontrado los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, a la hora de poder formarse, se centran en los tiempos, concretamente en el tiempo requerido para desplazarse hasta el centro de formación, los horarios de impartición y, en general, la falta de tiempo disponible para poder formarse. Hay que destacar el muy elevado porcentaje de personas que no son capaces de dar una respuesta a esta cuestión, lo que nos plantea la posibilidad de que no detecten, o no deseen detectar, la existencia de algún factor que les dificulte en el desarrollo de un proceso de enseñanza-aprendizaje.

DIFICULTADES PARA PARTICIPAR EN PROCESOS FORMATIVOS	
Dificultades	Porcentaje
Los desplazamientos	4,79
La evaluación final	2,74
Falta de tiempo	2,73
El horario	2,05
Exceso de alumnos	1,37
Exceso de información	1,37
Los alumnos no tienen el mismo nivel	0,68
Era en inglés	0,68
Docentes no pertenecientes al sector	0,68
Falta de actividad práctica	0,68
Ninguna	0,68
NS/NC	81,55
Total	100,0

DEMANDAS FORMATIVAS DEL SECTOR

Finalizado el análisis dedicado a la experiencia formativa de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, iniciamos el análisis de cuáles son los factores que pueden determinar su participación en futuras acciones formativas orientadas a su ámbito profesional. Con esta información se busca determinar cuantitativamente las demandas formativas y las condiciones en las que las mismas se deberían gestionar, al objeto de resultar de interés para los trabajadores asalariados del sector de la venta y reparación de vehículos de motor.

En este punto se llevará a cabo el análisis de las temáticas que el colectivo objeto de estudio, considera con interés para recibir motivarles a participar en un proceso formativo. Esto se centrará en dos aspectos fundamentales; la formación en competencias profesionales técnicas y la orientación en materia de competencias profesionales transversales.

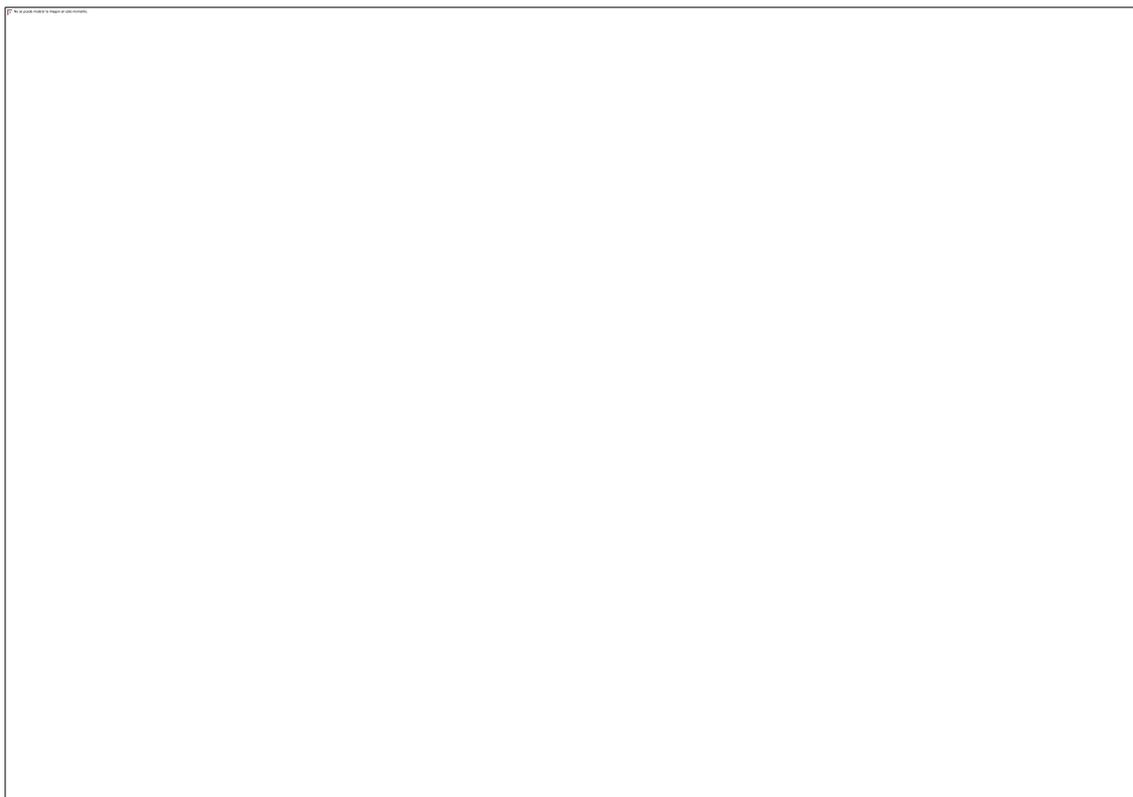
En un segundo apartado, nos detendremos en cuáles son las condiciones, ajenas a los contenidos formativos preferentes tanto técnicos como transversales, que debe reunir, de forma ideal, el contexto formativo, centrándonos en aspectos como la modalidad de formación, los tiempos dedicados a la formación o el coste monetario asumible con la misma.

Este apartado se cerrará con la determinación de cuáles pueden ser los factores que pueden dificultar la participación en un proceso de enseñanza-aprendizaje, por parte de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha.

1.- DEMANDA.

Comenzamos con una aproximación conceptual al constructo “demanda”, bajo el cual entenderemos al conjunto de clientes/usuarios que, en un momento de tiempo determinado, pueden consumir una cantidad, con una calidad dada, de bienes y servicios a los diferentes precios del mercado, lo que hace que, en el contexto que nos atañe, hablemos del *“conjunto de clientes/usuarios, sean sujetos individuales o colectivos, que, en un momento de tiempo determinado, pueden consumir una cantidad, con una calidad dada, de servicios formativos, a los diferentes precios marcados por el mercado”*, por lo que nos encontramos con un agente económico, el consumidor, que requiere cubrir una serie de necesidades.

Destacar que los consumidores no se encuadran en una única categoría y en el proceso de participación y consumo de la oferta formativa, se ven implicados diferentes tipos de clientes, tal y como se puede apreciar en la siguiente imagen.



La elección en el consumo de un determinado servicio formativo u otro, presenta una serie de factores que determinan dicha elección, entre los cuales cuentan con un carácter prioritario los siguientes:

-  Cantidad demandada del servicio.
-  Precio del servicio.
-  Ingresos del consumidor.
-  Gustos y preferencias de los clientes.
-  Número de consumidores interesados en la oferta.
-  Precios de los servicios sustitutivos.

Seguidamente nos detendremos en los contenidos formativos que los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, consideran de mayor interés, desagregando los mismos, en tres ámbitos:

-  Áreas temáticas generales.
-  Competencias profesionales técnicas.
-  Competencias profesionales transversales.

1.1.- Áreas temáticas demandadas.

Bajo este epígrafe nos detendremos en conocer cuales los temas que mayor interés despiertan entre los miembros del colectivo objeto de estudio, sin tener en consideración la aplicabilidad profesional de los mismos, aunque siendo conscientes de que la incorporación de esta cuestión, conlleva el potencial predominio de respuestas directamente relacionadas con el contexto profesional del entrevistado.

La valoración de esta dimensión de investigación, se llevó a cabo en base a interrogar a los participantes de la muestra por cuáles son los temas en los que considera que necesita recibir formación, planteándose, esta cuestión, como una pregunta abierta, en la que los/as entrevistados/as tenían completa libertad para dar su opinión, al no circunscribíseles las alternativas de respuesta a una serie de opciones seleccionadas por el equipo de investigación.

Observando las respuestas proporcionadas por los/as entrevistados/as, se aprecia como la mayor parte, cuatro de cada diez trabajadores/as asalariados/as del sector, no son capaces o no desean concretar qué formación podría interesarles. Si nos centramos en quienes si responden a la pregunta con una opción formativa concreta, nos encontramos con que la mayor parte de las acciones demandadas se centran el área de tratamiento de los vehículos de motor y, concretamente, centrada en aspectos como la electricidad y electrónica aplicada a los vehículos de motor, el conocimiento de los nuevos tipos de vehículos híbridos y eléctricos y en la diagnosis.

La segunda área temática de interés para los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, se encuentra en la capacitación en informática, concretamente en Informática en general, y muy especialmente en la gestión informática de los almacenes, seguido del uso de hojas de cálculo, especialmente del programa Microsoft Excel, lo que se encuentra tras de sí con la capacitación en materia de protección de datos y de todo aquello relacionado con las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente el diseño y gestión de páginas web, relacionado esto último con la gestión comercial de la organización a través de los recursos on-line y concretamente de las redes sociales.

TEMAS CONSIDERADOS NECESARIOS PARA FORMARSE	
Temas	Porcentaje
Mecánica	27,75%
Actualización de máquinas	0,4
Actualizaciones de inyección	0,4
Aplicación de pintura	1,9
Caja de cambios	0,5
Carga y descarga de material	0,6
Coches eléctricos e híbridos	4,9
Diagnosís	3,7
Electricidad aplicada a vehículos a motor	7,2
Filtros de partículas	0,3
Materiales compuestos	0,3
Mecánica	2,05
Chasis	0,55
Motorizaciones nuevos modelos	0,55
Nuevos materiales	1,1
Patronaje y costura	0,3
Reparación especial de neumáticos	0,3
Reparación turbo y ABS	0,3
Reparaciones industriales	0,3
Normativa y sistemas de emisión de gases	1,2
Soldadura	0,5
Soldadura de aluminio	0,3
Soldadura TIG	0,3
Sustitución de lunas	0,3

TEMAS CONSIDERADOS NECESARIOS PARA FORMARSE

Temas	Porcentaje
Informática	18,45%
Hojas de cálculo (preferentemente Microsoft Excel)	1,9
Informática en general	12,25
Informática de almacén	1,1
Nuevas tecnologías	1,4
Diseño y gestión de páginas web	0,3
Gestión comercial en redes sociales	0,6
Protección de datos	0,6
Software gestión ERP	0,3

TEMAS CONSIDERADOS NECESARIOS PARA FORMARSE

Temas	Porcentaje
Gestión y organización empresarial	12,9%
Almacenaje	0,3
Coaching	0,3
Contabilidad	1,3
El producto	0,3
Facturación	0,8
Financiación	1,4
Fiscalidad	0,3
Gestión administrativa	1,1
Gestión de almacén	1,25
Gestión de empresas, en general	0,3
Gestión de la producción	0,45
Gestión de proveedores	0,3
Herramientas especiales	0,3
Marketing y técnicas de venta	4,2
Prevención riesgos laborales en el taller	0,3
Idiomas	3,5%
Idiomas (preferentemente inglés)	3,0
Lengua española	0,5
NS/NC	38,4%
Total	100,0%

1.2.- Demanda formativa en materia de competencias profesionales técnicas.

Bajo este epígrafe nos detendremos en conocer cuales los temas que mayor interés despiertan entre los miembros del colectivo objeto de estudio, pero ahora teniendo en consideración la aplicabilidad profesional de los mismos, de manera que se busca obtener una serie de respuestas directamente relacionadas con el contexto profesional del universo de investigación.

La valoración de esta dimensión, se ha realizado en base a interrogar a los participantes de la muestra por cuáles son los temas, directamente relacionados con el desarrollo de su actividad profesional diaria, en los que considera que necesita recibir formación, planteándose, esta cuestión, como una pregunta abierta en la que los/as entrevistados/as tenían completa libertad para dar su opinión, al no serles cerradas las posibilidades de respuesta a través una serie de opciones seleccionadas por el equipo de investigación, algo que tiende a incrementar la fiabilidad de dichas respuestas, viéndose desarrollado el potencial de dicha fiabilidad por la contextualización, el entorno de trabajo, en el que se ubica la pregunta planteada.

Tal y como puede apreciarse en la tabla que aparece seguidamente, los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, las necesidades manifestadas en materia de conocimientos técnicos directamente relacionados con el desempeño de su ocupación, se centran en el área de mecánica de los vehículos a motor y, muy especialmente, en lo relacionado con los vehículos que incorporan los nuevos sistemas de generación de energía que posibilitan la movilidad de los mismos, esto es, en todo aquello relacionado con los vehículos de motor eléctricos y/o híbridos, algo que supone una demanda formativa en tres de cada diez casos.

Un segundo ámbito de demanda formativa, es la gestión empresarial, centrándose esto, de manera más destacada, en las técnicas de venta, algo que se verá reforzado con la siguiente cuestión planteada, las competencias profesionales transversales en materia de trabajo en equipo y relaciones con el cliente.

COMPETENCIAS TÉCNICAS EN LAS QUE SE DEMANDA FORMACIÓN	
Conocimientos	Porcentaje
Mecánica	58,1%
Electricidad y electrónica del automóvil (especialmente de vehículos híbridos y eléctricos)	15,7
Características de vehículos híbridos y eléctricos	11,5
Mecánica (especialmente de vehículos híbridos y eléctricos)	7,4
Aplicación y uso de productos (especialmente de nuevos productos)	5,2
Diagnosis (especialmente de vehículos híbridos y eléctricos)	3,5
Trabajo con el aluminio	3,3
Nuevos combustibles y consumos de los vehículos	3,0
Reparación de chapa	1,9
Aire acondicionado	1,6
Neumáticos (especialmente de vehículos industriales)	0,8
Análisis de datos del vehículo	0,8
Pintura	0,5
Caja de cambios automática	0,5
Amortiguadores y frenos	0,5
Reciclaje de nuevos materiales	0,5
Caja de cambios	0,5
Uso de varillas	0,3
Patronaje/costura	0,3
Sistemas de seguridad	0,3
Gestión empresarial	5,8%
Técnicas de venta	2,5
Contabilidad	1,1
Dirección de empresas	1,1
Administración	0,5
Normativa y legislación	0,3
Garantías	0,3
Informática	1,9%
Software de almacén	0,5
Informática aplicada	1,6
NS/NC	34,0%
Total	100,0

Si se lleva a cabo un proceso de interrogación a los representantes de los diferentes sectores de actividad que conforman el de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas de Castilla-La Mancha, sobre los ámbitos con más necesidades de formación y en que materias, se puede observar la presencia de un elevado desconocimiento sobre los sectores concretos de actividad, aunque si se manifiesta la presencia de necesidades en determinadas materias, como son aquellas que tienen una relación directa con los nuevos vehículos híbridos y, muy especialmente, eléctricos, de manera que se manifiesta un especial énfasis en la capacitación en materias como la electrónica del automóvil.

“Es lo referente a la electrónica..., sabes que en la parte electrónica del automóvil tienes que tener, en primer lugar, un ordenador que te diga en que se está dando el fallo y, después, saber utilizarlo”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Cuenca)

“Pienso que la electrónica es lo más complicado ahora y, por ello, lo más necesario”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Guadalajara)

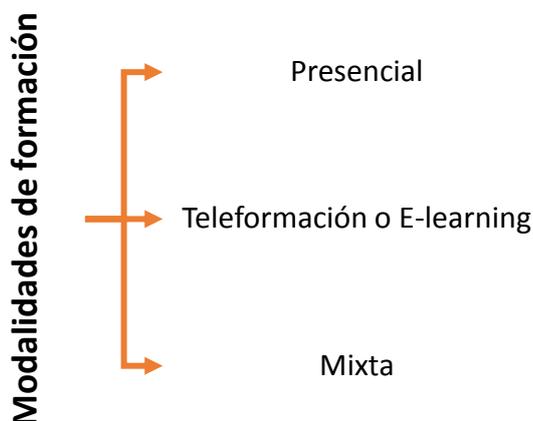
2.- CONDICIONES DE LA FORMACIÓN.

En el presente apartado nos detendremos en una serie de aspectos sobre los que se ha interrogado a los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, que podrían conllevar un interés por participar en procesos de desarrollo de las competencias profesionales, entre los que se encuentran la modalidad de formación preferente, los tiempos más adecuados para la participación en procesos formativos, el coste que estarían dispuestos/as a pagar por una acción formativa y, para finalizar, cuales consideran que podrían ser las principales dificultades que tendrán para poder formarse en el futuro.

2.1.- Modalidad de formación.

Comenzamos el apartado dedicado a las condiciones potenciadoras de la participación en procesos de enseñanza-aprendizaje, con la cuestión dedicada a la modalidad formativa más adecuada para las condiciones en las que se desarrolla la vida personal y profesional de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha.

Iniciamos con una breve aproximación conceptual a las modalidades formativas con una mayor implantación en nuestro entorno sociocultural y que son la modalidad presencial, la teleformación o modalidad E-learning y la fórmula mixta, siendo el criterio de clasificación seguido para realizar esta categorización, el del nivel de interrelación directa existente entre el personal docente y el alumnado o, lo que es lo mismo, el ámbito en el que se lleva a cabo el proceso de formación.

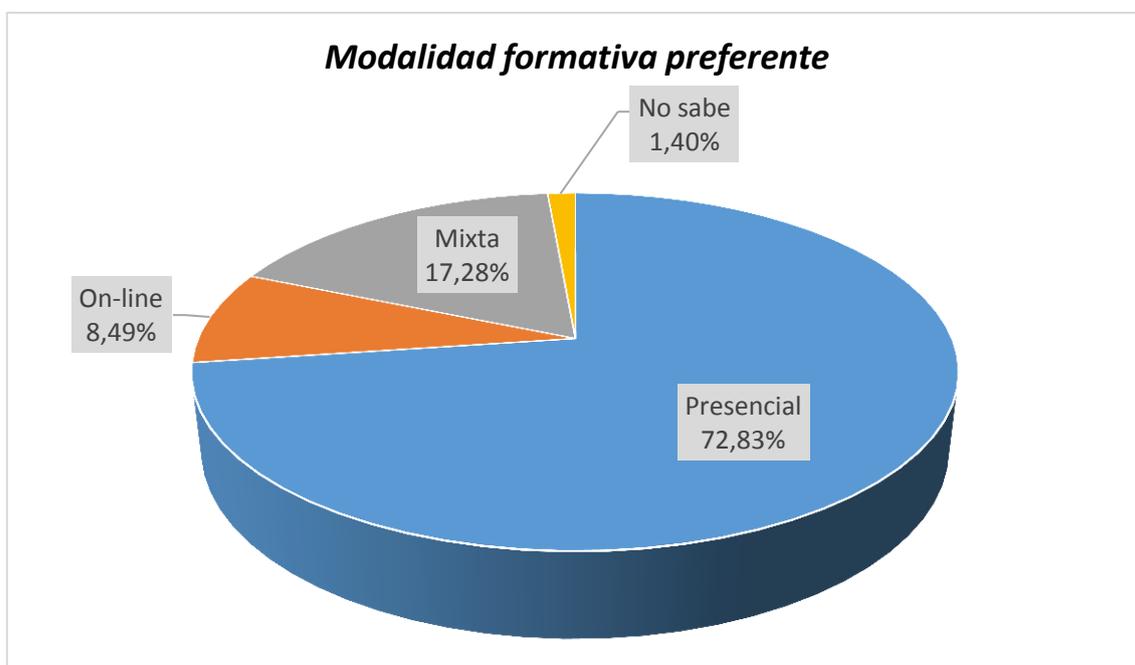


- a) Formación impartida mediante modalidad presencial: Su principal característica diferencial es que se imparte con presencia física de alumnado y profesor/a mediante interrelación directa.
- b) Formación impartida mediante modalidad E-learning: El que un proceso formativo se encuadre en esta categoría y no en alguna de las otras dos, se debe a que la formación presencial requerida por la acción formativa, no debe superar el 20 por ciento de su duración total. Este tipo de formación requiere de una serie de condiciones, que, seguidamente, pasamos a exponer de forma somera.
-  Se lleva a cabo a través una plataforma virtual de aprendizaje que permite la interacción entre alumnos, tutores y recursos, los cuales se encuentran ubicados en diferentes lugares y que asegure los siguientes aspectos:
- ⇒ La gestión de los contenidos formativos.
 - ⇒ Un proceso de aprendizaje sistematizado para los participantes
 - ⇒ El seguimiento continuo del alumnado y en tiempo real.
 - ⇒ La evaluación de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

-  Deberá contar con una metodología apropiada, complementada con asistencia tutorial.
 -  La plataforma de teleformación utilizada deberá cumplir los requisitos de accesibilidad y diseño para todas las personas que se establezcan.
 -  Los tutores-formadores que impartan formación en la modalidad E-learning deberán contar con formación o experiencia verificables.
- c) Formación impartida mediante modalidad mixta: Bajo esta denominación, se entiende la modalidad que combina, para la impartición de una misma acción formativa, las modalidades presencial y de teleformación, en donde, por lo descrito anteriormente, el tiempo dedicado a la actividad presencial será superior al 20% y no circunscribirá a la resolución de dudas y/o desarrollo de evaluaciones para determinar el nivel de adquisición de conocimientos del alumnado, sino que, dicho tiempo de formación presencial, se dedicará, además de lo expuesto previamente, al desarrollo de sesiones de formación presencial.

La valoración de esta dimensión de investigación, se llevó a cabo en base a interrogar a los participantes en el trabajo de investigación, por cuál sería la modalidad preferida para realizar un curso, planteándose, esta cuestión, como una pregunta cerrada, en la que los/as entrevistados/as tenían que seleccionar una de las respuestas proporcionadas y las cuales se concretaban en las opciones presencial, on-line, mixta y no sabe.

Tal y como puede apreciarse en el gráfico inferior, los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, prefieren, de forma mayoritaria, que las acciones formativas en las que participen, se impartan en la modalidad presencial, esto es, en un espacio concertado, en el que durante un periodo de tiempo establecido, se desarrolla todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, optando por esta alternativa siete de cada diez asalariados/as del sector. Esto es especialmente destacable entre las ocupaciones de mecánico y en aquellas relacionadas con la gestión comercial de la oferta de la empresa, concretamente en su área de ventas, mayoritariamente encuadrados en el sector de actividad del mantenimiento y reparación de vehículos de motor, sobre todo en las provincias de Toledo y Albacete, las cuales concentran a la mitad de los demandantes de esta modalidad formativa.



MODALIDAD FORMATIVA PREFERENTE, SEGÚN PROVINCIA

Provincia	Modalidad formativa preferente				Total
	Presencial	On-line	Mixta	No sabe	
Albacete	22,6%	12,9%	25,4%	-	21,9%
Ciudad Real	27,8%	29,0%	30,2%	-	27,9%
Cuenca	12,8%	12,9%	7,9%	-	11,8%
Guadalajara	10,9%	29,0%	9,5%	20,0%	12,3%
Toledo	25,9%	16,1%	27,0%	80,0%	26,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

MODALIDAD FORMATIVA PREFERENTE, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

Sector de actividad	Modalidad formativa preferente				Total
	Presencial	On-line	Mixta	No sabe	
Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	23,0%	22,6%	22,2%	-	22,5%
Venta de otros vehículos de motor	0,4%	-	-	-	0,3%
Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	61,9%	51,6%	60,3%	80,0%	61,0%
Comercio mayorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	5,3%	9,7%	3,2%	20,0%	5,5%
Comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	8,7%	6,5%	14,3%	-	9,3%
Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	0,8%	9,7%	-	-	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

MODALIDAD FORMATIVA PREFERENTE, SEGÚN OCUPACIÓN

Puesto de trabajo	Modalidad formativa preferente				Total
	Presencial	On-line	Mixta	No sabe	
Chapista	11,3%	-	11,5%	20,0%	10,5%
Pintor	6,8%	6,5%	1,6%	-	5,8%
Mecánico	35,5%	32,3%	26,2%	40,0%	33,7%
Comercial	18,5%	22,6%	27,9%	-	20,2%
Jefe de taller	7,9%	6,5%	9,8%	-	8,0%
Montador de neumáticos	2,3%	-	4,9%	-	2,5%
Oficial de 1ª	0,4%	-	1,6%	-	0,6%
Recepcionista	3,8%	9,7%	3,3%	40,0%	4,7%
Peón mecánico	1,5%	-	-	-	1,1%
Limpieza de vehículos	0,4%	-	-	-	0,3%
Mozo de almacén	3,0%	3,2%	6,6%	-	3,6%
Electromecánico	4,5%	3,2%	3,3%	-	4,1%
Matriculación	-	-	1,6%	-	0,3%
Montaje de lunas	-	3,2%	-	-	0,3%
Administración	1,9%	9,7%	1,6%	-	2,5%
Tapicero	0,8%	-	-	-	0,6%
No contesta	1,5%	3,2%	-	-	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.2.- La temporalización de la formación.

Bajo este epígrafe nos detendremos en conocer cuál es el periodo temporal que mayor interés despierta, considerado como el más adecuado, para asistir a las sesiones formativas, entre los miembros del colectivo objeto de estudio.

La valoración de esta dimensión de investigación, se llevó a cabo en base a interrogar a los participantes en el trabajo de investigación, por cuáles serían sus preferencias en relación a una serie de cuestiones, las cuales se pasan a detallar seguidamente, junto con las opciones de respuesta proporcionadas a los entrevistados/as:

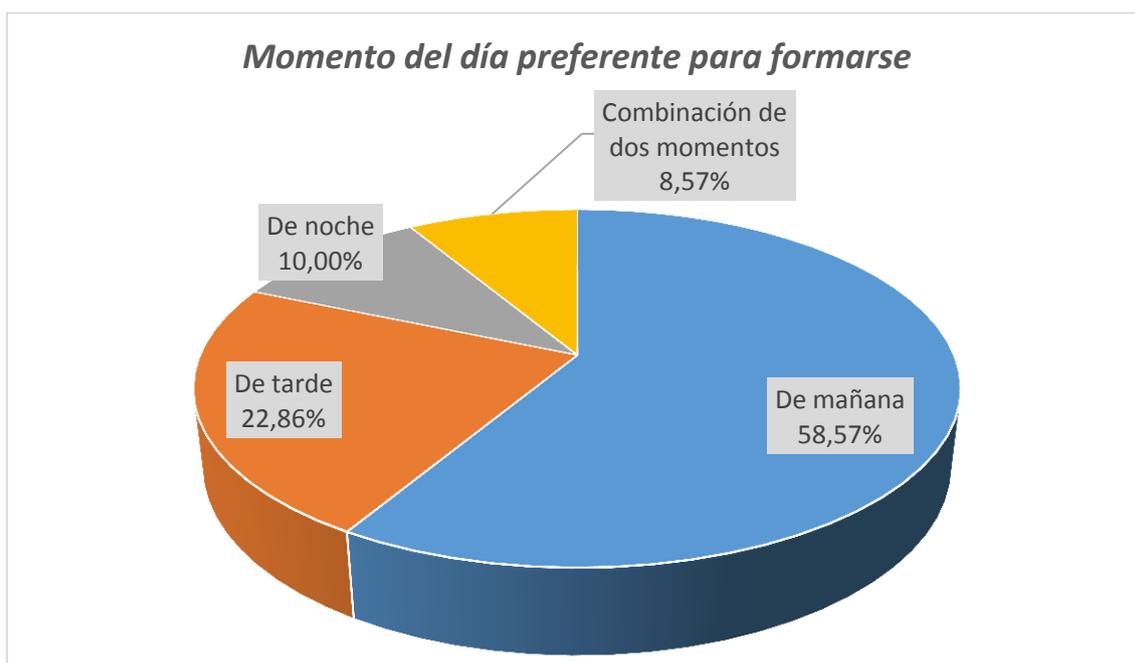
- a) Momento del día más adecuado para recibir un curso: En relación a esta cuestión, los/as entrevistados/as, debían seleccionar una de entre las siguientes alternativas:
- ✓ De mañana.
 - ✓ De tarde.
 - ✓ De noche.
 - ✓ Combinando dos periodos del día.
 - ✓ NS/NC.

En la cuestión anterior, cuando la persona encuestada seleccionaba la opción de “combinando dos periodos del día”, se le solicitaba que concretase cuales, a través de una pregunta abierta.

- b) Días de la semana más adecuados para participar en un curso: Ante las preferencias porque días de la semana se consideraba preferibles para el desarrollo de la formación, se proporcionó la opción de una pregunta abierta, al objeto de que los/as encuestados/as respondiesen con mayor libertad y, por ello, sinceridad.
- c) Tiempo diario que puede dedicar a formarse, en horas: A la presente cuestión, centrada en la disponibilidad horaria diaria para dedicar a la formación, se le proporcionó un formato de pregunta con opción de respuesta abierta.
- d) Duración máxima que puede dedicar para hacer un curso, en horas: Asimismo a la presente cuestión, centrada en la disponibilidad de tiempo total que se considera como más adecuada para dedicar a una acción formativa, también se le dio un formato de pregunta con opción de respuesta abierta.

Comenzando con la cuestión centrada en cuál sería el momento del día más adecuado para recibir un curso, tal y como puede apreciarse en el gráfico que aparece seguidamente, seis de cada diez trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, decantan sus preferencias por la jornada de mañana, algo que se debe observar a la luz de la consideración de la formación como parte del proceso laboral, lo que conlleva el que se desarrolle en los tiempos en los que, normalmente, se ejecutan las tareas de dicha actividad laboral.

Esta preferencia por el horario de mañana, para la participación en la actividad formativa, aparece de manera más destacada, dentro de las actividades profesionales más técnicas, entre los profesionales que centran su trabajo en las ocupaciones de mecánico y chapista, así como en las actividades centradas en tareas de comercialización de la oferta de la empresa y administración de la misma, muy especialmente en los sectores de actividad de mantenimiento y reparación de vehículos de motor y de venta de automóviles y vehículos de motor ligeros, de las provincias de Toledo, Albacete y Ciudad Real.



MOMENTO DEL DÍA MÁS ADECUADO PARA FORMARSE, SEGÚN PROVINCIA

Provincia	Momento del día más adecuado para formarse					Total
	De mañana	De tarde	De noche	Combinando dos periodos del día	NS/NC	
Albacete	25,3%	23,3%	17,8%	21,3%	19,6%	21,9%
Ciudad Real	24,2%	34,9%	6,7%	30,7%	41,2%	27,9%
Cuenca	11,1%	14,0%	13,3%	12,6%	7,8%	11,8%
Guadalajara	13,1%	16,3%	6,7%	9,4%	19,6%	12,3%
Toledo	26,3%	11,6%	55,6%	26,0%	11,8%	26,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

MOMENTO DEL DÍA MÁS ADECUADO PARA FORMARSE, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

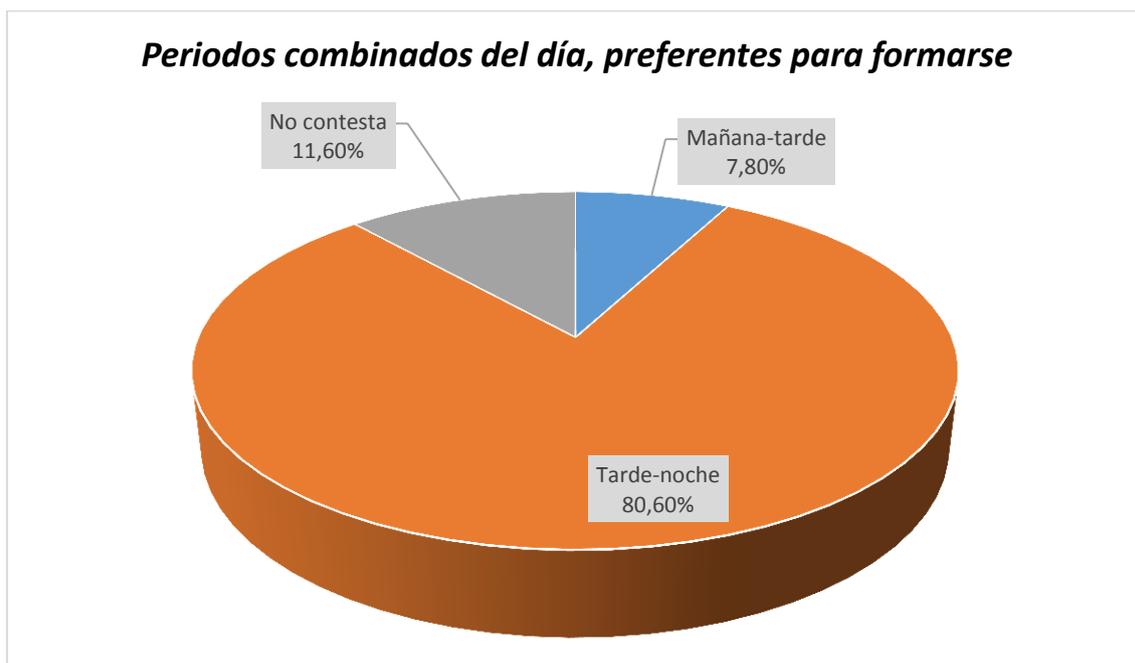
Sector de actividad	Momento del día más adecuado para formarse					Total
	De mañana	De tarde	De noche	Combinando dos periodos del día	NS/NC	
Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	32,7%	7,0%	15,6%	22,0%	23,5%	22,5%
Venta de otros vehículos de motor	1,0%	-	-	-	-	0,3%
Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	56,1%	62,8%	51,1%	63,0%	72,5%	61,0%
Comercio mayorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	4,1%	7,0%	13,3%	4,7%	2,0%	5,5%
Comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	6,1%	16,3%	15,6%	10,2%	2,0%	9,3%
Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios	-	7,0%	4,4%	-	-	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

MOMENTO DEL DÍA MÁS ADECUADO PARA FORMARSE, SEGÚN OCUPACIÓN

Puesto de trabajo	Momento del día más adecuado para formarse					Total
	De mañana	De tarde	De noche	Combinando dos periodos del día	NS/NC	
Chapista	11,2%	7,1%	20,0%	7,9%	9,8%	10,5%
Pintor	5,1%	9,5%	4,4%	5,6%	5,9%	5,8%
Mecánico	32,7%	31,0%	24,4%	39,7%	31,4%	33,7%
Comercial	20,4%	14,3%	20,0%	24,6%	13,7%	20,2%
Jefe de taller	7,1%	11,9%	4,4%	7,1%	11,8%	8,0%
Montador de neumáticos	4,1%	4,8%	2,2%	1,6%		2,5%
Oficial de 1ª	-	-	-	-	3,9%	0,6%
Recepcionista	2,0%	4,8%	8,9%	4,0%	7,8%	4,7%
Peón mecánico	2,0%	2,4%	-	-	2,0%	1,1%
Limpieza de vehículos	-	-	2,2%	-	-	0,3%
Mozo de almacén	4,1%	9,5%	2,2%	2,4%	2,0%	3,6%
Electromecánico	5,1%	2,4%	2,2%	4,8%	3,9%	4,1%
Matriculación	1,0%	-	-	-	-	0,3%
Montaje de lunas	-	-	-	-	2,0%	0,3%
Administración	2,0%	2,4%	2,2%	1,6%	5,9%	2,5%
Tapicero	-	-	2,2%	0,8%	-	0,6%
No contesta	3,1%	-	4,4%	-	-	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Deteniéndonos ahora en cuáles son los periodos combinados del día, esto es en el caso de preferir que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle no durante el horario de mañana, tarde o noche, sino en la combinación de varios de dichos momentos, en los que los/as asalariados/as del sector, se decantan en ocho de cada diez casos, por la jornada formativa de tarde-noche, esto es, por la modalidad tradicional que se viene utilizando desde años en la formación para el empleo de trabajadores ocupados y que, normalmente, se ubica en un horario que abarca entre las siete de la tarde y las nueve o diez de la noche.

Una vez más, la preferencia de esta combinación de jornadas, centrada en el periodo de transición entre la tarde y la noche, aparece como principal preferencia entre las ocupaciones centradas en la mecánica y en las actividades comerciales del sector de actividad de mantenimiento y reparación de vehículos de motor.



PERIODOS COMBINADOS DEL DÍA PREFERENTES PARA FORMARSE, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

Sector	Periodos combinados del día preferentes			Total
	Mañana-tarde	Tarde-noche	NC	
Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros	40,0%	20,2%	33,3%	23,3%
Mantenimiento y reparación de vehículos de motor	60,0%	62,5%	66,7%	62,8%
Comercio mayorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	-	5,8%	-	4,7%
Comercio minorista de repuestos y accesorios de vehículos de motor	-	11,5%	-	9,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

PERIODOS COMBINADOS DEL DÍA PREFERENTES PARA FORMARSE, SEGÚN PUESTO DE TRABAJO

Puesto de trabajo	Periodos combinados del día preferentes para formarse			Total
	Mañana-tarde	Tarde-noche	NC	
Chapista	-	9,7%	14,3%	9,4%
Pintor	-	5,8%	14,3%	6,3%
Mecánico	20,0%	40,8%	42,9%	39,4%
Comercial	40,0%	22,3%	21,4%	23,6%
Jefe de taller	30,0%	5,8%	-	7,1%
Montador de neumáticos	-	1,9%	-	1,6%
Recepcionista	-	3,9%	7,1%	3,9%
Mozo de almacén	-	2,9%	-	2,4%
Electromecánico	10,0%	4,9%	-	4,7%
Administración	-	1,9%	-	1,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En cuanto a los días de la semana preferidos por los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, se muestra una clara primacía por el desarrollo de las acciones formativas en el periodo temporal abarcado entre el lunes y el viernes, ambos inclusive, esto es, por que dicha adquisición y mejora de las competencias profesionales a través de la formación se lleve a cabo durante la semana, aunque sin primar una serie de días en concreto, por parte de la mayoría de la población objeto de estudio.

De manera más concreta, los días que se muestran como preferidos apenas cuentan con peso en la opinión de los/as asalariados/as del sector, destacando, aunque muy escasamente, el lunes y el miércoles, pero, como se comentaba, con un escaso peso entre la población objeto de estudio.

Esta preferencia por el desarrollo de las acciones formativas durante el periodo comprendido entre el lunes y el viernes, tiene una fuerte influencia en dos consideraciones, tal y como se puede apreciar en la tabla dedicada a los problemas percibidos para poder participar en un proceso de formación. Por un lado la necesidad de que el tiempo de trabajo, en el que se incluye la formación, no reduzca el tiempo dedicado a la familia y al desarrollo de las relaciones sociales, del trato con amigos/as y conocidos/as, factor que cuenta con un fuerte peso a la hora de dificultar la participación como discente en acciones formativas. De otro lado, se encuentra el que la asistencia a dichas acciones formativas no dificulte el desarrollo de la actividad laboral, pues se considera, en muchos casos, que la asistencia a un curso, implica el que la carga de trabajo no puede sacarse en los tiempos establecidos y acordados con la clientela, lo que deviene en un incremento de dicha carga laboral y el potencial desarrollo de situaciones anímicas marcadas por el estrés.

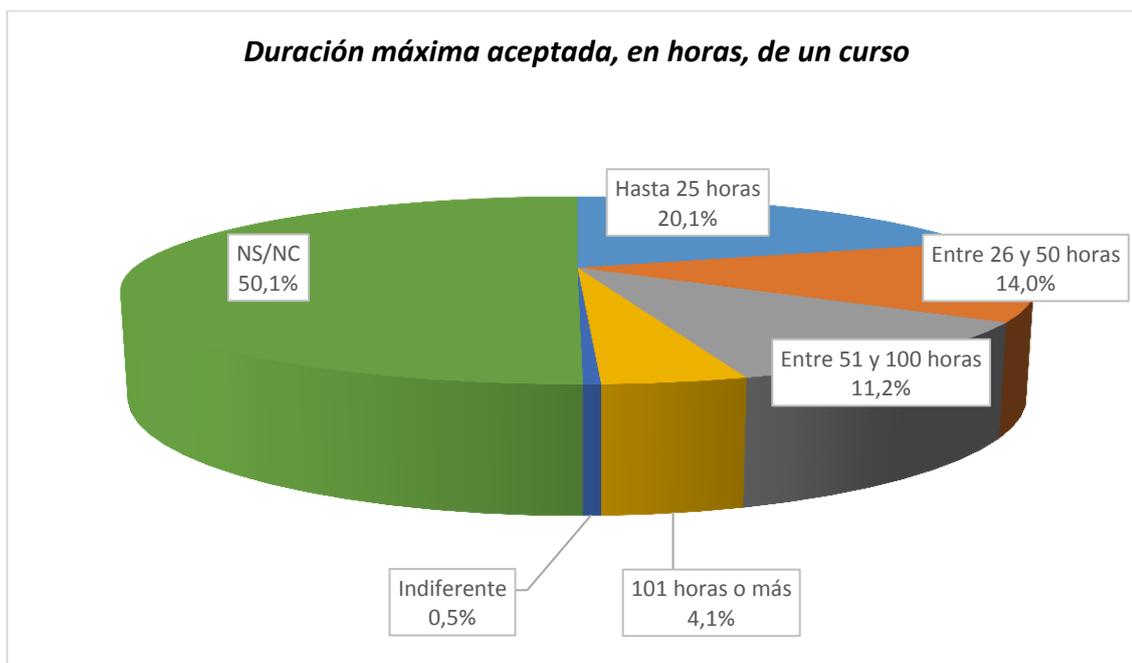
DÍAS PREFERENTES PARA FORMARSE	
	Porcentaje
Entre lunes y viernes, inclusive	80,4%
Entre semana	66,0
De martes a jueves	3,6
Lunes	3,3
Principio de semana	1,4
Lunes y miércoles	1,1
Jueves y viernes	0,9
Lunes a jueves	0,8
Lunes y/o martes	0,8
Martes, miércoles y jueves	0,6
Miércoles	0,5
Viernes	0,5
Lunes y jueves alternos	0,3
Jueves	0,3
Viernes y sábado	0,3
Indeterminado	5,5%
Días alternos	1,9
Intensivo	1,9
On line	1,1
Toda la semana	0,3
Un día a la semana	0,3
Fin de semana	4,1
Fin de semana	3,8
Sábado mañana	0,3
Indiferente	6,3
NS/NC	3,7
Total	100,0

En cuanto al tiempo diario considerado como adecuado para invertir en la formación, los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha prefieren el desarrollo de sesiones formativas que se hallen entre la hora y las, como máximo, tres horas de duración, hallándonos con una frecuencia modal, esto es, con una mayor prevalencia en una duración diaria ubicada en las dos horas. Esta primacía horaria, se encuentra seguida por quienes prefieren que las sesiones diarias de formación, no excedan de los sesenta minutos.

TIEMPO DIARIO DEDICABLE A FORMARSE, EN HORAS	
	Porcentaje
Entre 1 y menos de 3 horas	58,6%
1 hora	22,7
1'5 horas	2,7
2 horas	33,2
3 horas o más	26,0%
3 horas	10,1
4 horas	5,5
5 horas	3,8
6 horas o más	6,6%
Indiferente	1,1
NS/NC	14,3
Total	100,0%

En cuanto a la duración máxima que debería tener una acción formativa en la que participasen, los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, manifiestan un marcado desconocimiento en cuanto a dicha duración, de manera que la mitad del universo reconoce no tener una opinión desarrollada sobre dicho aspecto de la formación.

En cuanto a quienes si declaran una preferencia en cuanto a la duración máxima que consideran aceptable, en su participación en una acción formativa, se muestra una clara primacía de una extensión temporal no superior a las 25 horas, que abarcaría hasta el 34% de la población asalariada del sector, si incluimos a quienes declaran que una duración de hasta 50 horas es aceptable.



2.3.- Distancia máxima de desplazamiento para la formación.

Bajo este epígrafe nos detendremos en conocer cuál es la distancia máxima que, los/as asalariados/as del sector consideran como máxima aceptada, para asistir a las sesiones formativas.

La valoración de esta dimensión, se ha llevado a cabo en base a interrogar a los entrevistados/as por cuál es la distancia máxima que estarían dispuestos/as a llevar a cabo, para asistir a una sesión formativa, planteándose, esta cuestión, como una pregunta abierta en la que los/as entrevistados/as tenían completa libertad para dar su opinión, al no serles cerradas las posibilidades de respuesta a través una serie de opciones seleccionadas por el equipo de investigación, algo que tiende a incrementar la fiabilidad de dichas respuestas, viéndose desarrollado el potencial de dicha fiabilidad por la contextualización, el entorno de trabajo, en el que se ubica la pregunta planteada.

Ante esta cuestión, los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, en una cuarta parte manifiestan su preferencia por no tener que realizar ningún tipo de desplazamiento, considerando el mismo como una distancia superior a la que tienen para llegar a su puesto de trabajo, desde su domicilio.

Aun así, hay que destacar que el 61% de los/as asariados/as del sector, reconocen estar dispuestos a trasladarse para participar en un proceso formativo, lo que nos indica como la variable distancia *per se* no es un factor determinante, para participar como alumno/a en algún tipo de acción formativa.

De entre quienes manifiestan una preferencia por una distancia máxima a recorrer para asistir a una acción de enseñanza-aprendizaje, destaca el que está no rebase los 50 kilómetros, en donde se ubicarían cuatro de cada diez asalariados/as del sector, algo que indica que en el caso de tener que desplazarse para asistir a un curso, el colectivo objeto de investigación, estaría dispuesto a realizar un esfuerzo que les podría implicar la estancia en un medio de transporte durante un periodo de tiempo que podría alcanzar los sesenta minutos de viaje.

DISTANCIA MÁXIMA DE DESPLAZAMIENTO PARA FORMARSE

Distancia	Porcentaje
Nada	24,1%
Hasta 25 kilómetros	18,6%
Entre 26 y 50 kilómetros	21,4%
51 kilómetros o más	21,4%
NS/NC	14,5%
Total	100,0

2.4.- Coste asumible de la formación.

Iniciando la recta final del análisis desarrollado en el presente informe sobre las necesidades formativas existentes entre los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, nos adentramos en cual es el coste monetario que estarían dispuestos a asumir, en el supuesto de que se les hiciese esta demanda, por parte de una entidad gestora de formación.

La valoración de esta dimensión, se ha llevado a cabo en base a interrogar a los entrevistados/as por cuál sería la cantidad que estarían dispuestos a pagar por realizar un curso de su interés, planteándose, esta cuestión, con una doble formulación metodológica. Por una lado una pregunta politómica, esto es, con varias opciones de respuesta mutuamente excluyentes, de entre las cuales el/la entrevistado/a debía de seleccionar una. A esta pregunta se le acompañó de una pregunta abierta, para el caso de que seleccionara la opción “131 euros o más” lo que proporcionaba a los/as entrevistados/as completa libertad para dar su opinión.

Como se puede apreciar en la tabla inferior, la mayor parte de los/as asalariados/as del sector, no tienen, o no desean expresarla, una idea establecida sobre cuanto estarían dispuestos/as a separar de su presupuesto personal para financiar su formación.

El segundo gran grupo de respuestas se encuadra en la no aceptación de esta opción como una alternativa a considerar, de manera que uno de cada cuatro miembros del universo, declaran que no pagarían nada por participar como alumnos/as en una acción formativa.

En el restante casi 41%, que declaran que estarían dispuestos a pagar por recibir un curso, nos encontramos con la motivación hacia el desarrollo de las competencias profesionales, a través de la formación, no se ve mermada por su coste, pues casi uno/a de cada cuatro asalariados/as del sector, declaran que estarían dispuestos a pagar más de cien euros por la misma.

Si nos centramos en aquellos/as asalariados/as que declaran que estarían dispuestos a pagar más de 130 euros por asistir a una determina acción formativa, al interrogárseles sobre cuál sería la cuantía monetaria que estarían dispuestos/as a invertir, se observa una primacía de quienes manifiestan que llegarían a abonar hasta 300 euros por dicha formación, colectivo en el que destacan especialmente aquellos que cierran dicha cifra en los 200 euros

COSTE MÁXIMO A PAGAR POR FORMARSE

	Porcentaje
Nada	25,8%
Hasta 40 euros	7,1%
Entre 41 y 100 euros	10,1%
101 euros o más	23,6%
NS/NC	33,4%
Total	100,0

Coste superior a 130 € dispuesto a pagar

Cuantía económica	%
Hasta 300 euros	71,81%
Entre 301 y 600 euros	15,38%
601 euros o más	7,68%
NS	5,13%
Total	100%

3.- DIFICULTADES PARA LA FORMACIÓN.

Nos adentramos en este último apartado dedicado a las dificultades que, para poder formarse, han manifestado que podrían tener los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha.

La valoración de esta dimensión, se ha llevado a cabo en base a interrogar a los entrevistados/as por cuáles son las dificultades que podrían tener, para asistir a una acción formativa, planteándose, esta cuestión, como una pregunta abierta en la que los/as entrevistados/as tenían completa libertad para dar su opinión.

Al objeto de una simplificación del análisis, manteniendo la fiabilidad de las respuestas proporcionadas por los elementos que conformaron la muestra, las respuestas proporcionadas se han mantenido, al igual que anteriores ocasiones, en un formato cuasi estricto a como fueron proporcionadas, sometiéndose a una agrupación de aquellas con una formulación idéntica o muy similar, detectada en el proceso de gestión analítica informatizada de los datos obtenidos.

Como puede apreciarse en la tabla inferior, la mayor dificultad percibida por los/as asalariados/as del sector, se encuentra en la dificultad para compaginar la formación con la jornada de trabajo y, de manera más concreta tal y como han comentado muchos/as entrevistados/as, especialmente en momentos en que la carga de trabajo es mayor.

Asimismo la conciliación del tiempo dedicado a dicha formación, puede plantear problemas a la hora de compaginarla con la vida personal, especialmente con la vida familiar, siendo esto algo que desde hace años se viene observando en los trabajos de diagnóstico de detección de necesidades formativas, de manera que dicha conciliación viene a dificultar la participación en procesos de enseñanza-aprendizaje, al valorarse por encima de la misma la vida familiar y las relaciones personales con los iguales.

POSIBLES DIFICULTADES PARA ASISTIR A UN CURSO	
Dificultades	Porcentaje
Aspectos personales	0,3
Compaginar con la jornada de trabajo	32,15
Conciliación con la vida familiar	13,40
Desplazamiento	4,5
Disponibilidad de tiempo	3,25
Distancia	2,2
Coste económico	2,15
Empresa	0,3
Horario	11,7
Desarrollarse en una modalidad no presencial	0,3
No adecuación al nivel esperado	0,3
Ninguna	0,5
NS/NC	30,4
Total	100,0

En este ámbito, si se le pregunta a los representantes de las entidades encargadas de la defensa de los derechos, tanto de los trabajadores, como de los empresarios, del sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, de Castilla-La Mancha, sobre cuales pueden considerarse como dificultades, que tienen las empresas para la ejecución de programas de formación, así como por las problemáticas que pueden tener los trabajadores para poder formarse, encontramos que, una vez más, se centran en la inexistente oferta de acciones formativas orientadas a los nuevos tipos de combustibles utilizados por los vehículos de motor, así como el coste de la realización de dichas acciones formativas, tanto el del curso en sí mismo, como el de tener que desplazarse y permanecer un periodo de tiempo en otra localidad para poder participar en el curso, lo que conlleva el desembolso de una cantidad de dinero, por parte del/la trabajador/a y/o de la empresa, lo que, como ya se ha mencionado en anteriores ocasiones, puede ser algo difícilmente asumible por parte de ambos agentes, más aun cuando a dicha cantidad le debe acompañar la inversión, por parte de las empresas, de una cantidad de dinero en la adquisición de las maquinarias y herramientas necesarias para poder aplicar profesionalmente las competencias técnicas adquiridas, especialmente en las ocupaciones directamente relacionadas con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

“Yo pienso que no se dan suficientes cursos”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Ciudad Real)

“Pues hombre, si yo tango ahora un mecánico y va a hacer un curso, yo tengo que tener las herramientas y la maquinaria, si no lo que ha aprendido son cosas que se va a olvidar..., y ese material es muy caro, eso vale una pasta”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Cuenca)

“Ahora apenas se ofrecen cursos y lo que mandan es para hacer cursos en Madrid, en Zaragoza..., y eso te sale una pasta, sobre todo cuando los cursos son de pago”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Cuenca)

“El tener el equipamiento en el que se ha formado el trabajador..., yo tenía un chaval de la BMW, lo mandaban a Madrid a hacer un curso y cuando volvía, no tenía el material que había visto en el curso”

(Fuente: Representante de asociación de talleres de reparación de automóviles; Provincia de Cuenca)

***CONCLUSIONES Y
PROPUESTAS DE MEJORA***

Se define como sector de la venta y reparación de vehículos de motor, a aquel en el que se encuadran las actividades de comercialización, conservación y reparación de vehículos cuya tracción es necesariamente a través de un sistema mecánico, movido con energía generada por combustibles fósiles y/o electricidad.

Un factor que es de especial relevancia para este sector, es la transición comenzada en estos últimos años hacia los vehículos con motores eléctricos, lo que conlleva el que, tanto trabajadores como empresarios del sector, deben llevar a cabo un proceso de reciclaje que les permita afrontar el iniciado desembarco en el mercado, de este tipo de vehículos, para tratar de evitar, ya no una pérdida de valor, sino su desaparición del sector. Ante esta situación, las grandes compañías automovilísticas, ya han comenzado con el proceso de capacitación de su personal, incluido el de taller, pero las empresas y trabajadores que no pertenecen a estos conglomerados empresariales, deben de buscar la formación necesaria, que evite su expulsión del sector.

En relación a la capacitación técnica de los/as trabajadores/as asalariados/as del sector destaca como la mayor parte reconocen no haber participado en ninguna actividad formativa en el periodo de tiempo comprendido entre el tercer trimestre del año 2017 y el tercer trimestre del año 2018, ambos inclusive, algo que es especialmente significativo el colectivo de los mecánicos ubicados en el sector de actividad del mantenimiento y reparación de vehículos de motor, en las provincias de Toledo y de Ciudad Real.

Por otro lado aquellos ámbitos en los que la formación aparece con un mayor peso, es el de los mecánicos y los/as trabajadores/as que desempeñan tareas comerciales, en el sector de actividad del mantenimiento y reparación de vehículos de motor, en las provincias de Albacete, Toledo y de Ciudad Real, lo que nos debe indicar un mayor de la oferta formativa, en dichas provincias, orientada al sector y colectivos mencionados, muy especialmente al de los mecánicos.

En cuanto a las facilidades para poder formarse, las principales problemáticas con que se han encontrado los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, a la hora de poder formarse, se centran en los tiempos, concretamente en el tiempo requerido para desplazarse hasta el centro de formación, los horarios de impartición y, en general, la falta de tiempo disponible para poder formarse. Hay que destacar el muy elevado porcentaje de personas que no son capaces de dar una respuesta a esta cuestión, lo que nos plantea la posibilidad de que no detecten, o no deseen detectar, la existencia de algún factor que les dificulte en el desarrollo de un proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras que, por otro lado, los representantes de las entidades encargadas de la defensa de los derechos, tanto de los trabajadores, como de los empresarios, del sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, de Castilla-La

Mancha, sobre cuales pueden considerarse como dificultades, que tienen las empresas para la ejecución de programas de formación, así como por las problemáticas que pueden tener los trabajadores para poder formarse, encontramos que, una vez más, se centran en la inexistente oferta de acciones formativas orientadas a los nuevos tipos de combustibles utilizados por los vehículos de motor, así como el coste de la realización de dichas acciones formativas, tanto el del curso en sí mismo, como el de tener que desplazarse y permanecer un periodo de tiempo en otra localidad para poder participar en el curso, lo que conlleva el desembolso de una cantidad de dinero, por parte del/la trabajador/a y/o de la empresa, lo que, como ya se ha mencionado en anteriores ocasiones, puede ser algo difícilmente asumible por parte de ambos agentes, más aun cuando a dicha cantidad le debe acompañar la inversión, por parte de las empresas, de una cantidad de dinero en la adquisición de las maquinarias y herramientas necesarias para poder aplicar profesionalmente las competencias técnicas adquiridas, especialmente en las ocupaciones directamente relacionadas con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

Respecto a las problemáticas destacadas existentes en la formación ofertada para los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor y motocicleta, destaca la muy escasa oferta de acciones formativas orientadas a los nuevos tipos de combustibles utilizados por los vehículos de motor, así como el coste de la realización de dichas acciones formativas, tanto el del curso en sí mismo, como el de tener que desplazarse y permanecer un periodo de tiempo en otra localidad para poder participar en el curso, lo que conlleva el desembolso de una cantidad de dinero, por parte del/la trabajador/a y/o de la empresa, lo que, como ya se ha mencionado en anteriores ocasiones, puede ser algo difícilmente asumible por parte de ambos agentes, más aun cuando a dicha cantidad le debe acompañar la inversión, por parte de las empresas, de una cantidad de dinero en la adquisición de las maquinarias y herramientas necesarias para poder aplicar profesionalmente las competencias técnicas adquiridas, especialmente en las ocupaciones directamente relacionadas con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

Lo anteriormente comentado puede devenir el que muchos/as trabajadores/as y empresas de pequeño tamaño no estén preparadas para dar solución a las problemáticas de este tipo de vehículos, presentando un futuro a corto y medio plazo de incapacidad para atender las nuevas demandas existentes y, por ello, de cierre de muchos pequeños talleres, sin capacidad financiera suficiente para poder formar a sus empleados/as y para adquirir los equipamientos que conllevan las reparaciones de este tipo de vehículos, con sus nuevos equipos los cuales requieren una tecnología al alcance de unas pocas empresas, al menos en el corto plazo.

En materia de competencias profesionales técnicas, entre los/as trabajadores/as del sector se manifiesta una mayor valoración de aquellas que se encuentran relacionadas con cuestiones que pueden ser concretadas como bastante generalistas, pues el mayor peso lo hayamos en las centradas en la mecánica en general y en el conocimiento del producto, algo que se muestra muy especialmente en las provincias de Albacete y, en menor medida, de Guadalajara.

Es de destacar el que las necesidades manifestadas en materia de conocimientos técnicos directamente relacionados con el desempeño de su ocupación, se centran en el área de mecánica de los vehículos a motor especialmente en lo relacionado con los vehículos que incorporan los nuevos sistemas de generación de energía que posibilitan la movilidad de los mismos, esto es, en todo aquello relacionado con los vehículos de motor eléctricos y/o híbridos, algo que supone una demanda formativa en tres de cada diez casos.

Un segundo ámbito de demanda formativa, es la gestión empresarial, centrándose esto, de manera más destacada, en las técnicas de venta, algo que se verá reforzado con la siguiente cuestión planteada, las competencias profesionales transversales en materia de trabajo en equipo y relaciones con el cliente.

Observando las respuestas proporcionadas por los/as entrevistados/as, se aprecia como la mayor parte, cuatro de cada diez trabajadores/as asalariados/as del sector, no son capaces o no desean concretar qué formación podría interesarles. Si nos centramos en quienes si responden a la pregunta con una opción formativa concreta, nos encontramos con que la mayor parte de las acciones demandadas se centran en el área de tratamiento de los vehículos de motor y, concretamente, centrada en aspectos como la electricidad y electrónica aplicada a los vehículos de motor, el conocimiento de los nuevos tipos de vehículos híbridos y eléctricos y en la diagnosis.

La segunda área temática de interés para los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, de Castilla-La Mancha, se encuentra en la capacitación en informática, concretamente en Informática en general, y muy especialmente en la gestión informática de los almacenes, seguido del uso de hojas de cálculo, especialmente del programa Microsoft Excel, lo que se encuentra tras de sí con la capacitación en materia de protección de datos y de todo aquello relacionado con las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente el diseño y gestión de páginas web, relacionado esto último con la gestión comercial de la organización a través de los recursos on-line y concretamente de las redes sociales.

En cuanto a los ámbitos con más necesidades de formación y en que materias, se puede observar la presencia de un elevado desconocimiento sobre las necesidades existentes en los diferentes sectores de actividad, aunque si se manifiesta la presencia de necesidades en determinadas materias, como son aquellas que tienen una relación directa con los nuevos vehículos híbridos y, muy especialmente, eléctricos, de manera que se manifiesta un especial énfasis en la capacitación en materias como la electrónica del automóvil.

En Cuanto a las condiciones más adecuadas para participar en procesos de adquisición y refuerzo de competencias profesionales técnicas a través de la formación, hay que destacar como los/as trabajadores/as asalariados/as del sector de la venta y reparación de vehículos de motor de Castilla-La Mancha, se sienten más propensos hacia propuestas que tengan en consideración los siguientes factores:

-  La formación se percibe como parte del proceso productivo, esto es, como un elemento más de la actividad laboral, por lo que debe acomodarse a los tiempos de la misma, lo que implica el que las acciones formativas se desarrollen en uno dos horarios concretos:
 - ⇒ En horario de mañana, dentro de la jornada laboral.
 - ⇒ En horario de tarde-noche, pero con una duración inferior a la formación en horario de mañana.

-  Los procesos formativos no deben interferir en las relaciones con la familia y el tejido de relaciones sociales. Esta red social es fundamental para el correcto desempeño laboral de las personas y si se ve afectada con una elevada cantidad de procesos formativos, o con una duración excesiva, especialmente si se combina con la tenencia que viajar a espacios urbanos que impidan poder mantener dichas relaciones sociofamiliares, algo que tiende a conllevar, especialmente en el medio y largo plazo, una pérdida de la eficiencia laboral de los/as trabajadores/as.

-  Entre el colectivo objeto de investigación, se manifiesta una clara preferencia por una formación desarrollada de manera presencial, algo que debe de relacionarse con las orientaciones hacia las relaciones personales y sociales, al cara-cara, y con la baja valoración existente con relación a la formación on-line. Esto último no es un rasgo diferencial de este sector, sino que se encuentra ampliamente extendido, especialmente entre aquellos sectores profesionales caracterizados por una prevalencia de la actividad manual y entre quienes habiendo participado en acciones de este tipo, se han encontrado con experiencias negativas con relación a la capacidad de enseñanza de este procedimiento formativo.

ANEXOS

ANEXO 1: FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA	
Información cuantitativa	
Encuestación	
Universo	Trabajadores asalariados del sector de la venta y reparación de vehículos de motor, los cuales desarrollan su actividad en empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
Diseño muestral Muestreo aleatorio polietápico
Muestra	
Tamaño muestral 385 cuestionarios semiestructurados
Nivel de confianza $\pm 95'5 \%$
Margen de error $\pm 5 \%$
Selección de las unidades muestrales Aleatoria en arranque y seguimiento
Información cualitativa	
Entrevistas en profundidad	
Universo	Responsables o técnicos de organizaciones patronales y/o profesionales y sindicales, representantes del sector.
Muestra	
Tamaño muestral 10 entrevistas abiertas
Tamaño muestral por provincia 2 entrevistas abiertas en cada provincia
Selección de las unidades muestrales Aleatoria en arranque y seguimiento

ANEXO 2: RELACIÓN DE PARTICIPANTES

En esta se incluirán los recursos humanos asociados al proyecto, así como la relación de expertos participantes en el mismo.

1.- Recursos humanos asignados al proyecto.

-  José Daniel García Fraga
 -  Coordinación, gestión, diseño de herramientas de recogida y análisis de la información.
 -  Recogida de información cualitativa.
 -  Confección de informe final.

-  Caridad Martínez Clemente
 -  Organización y planificación.
 -  Apoyo al trabajo de campo.

-  Verónica Martínez Girón
 -  Trabajo de campo.

-  Olga García Díaz
 -  Apoyo trabajo de campo.

-  Daniel Martín Rodríguez
 -  Administración.

ANEXO 3: RELACIÓN DE ENTIDADES PARTICIPANTES

-  Asociación Provincial de Talleres de Albacete (APETREVA)

-  Asociación Provincial de Empresarios de Concesionarios de Automóviles (APRECA)

-  Asociación Provincial de Concesionarios y Talleres de Reparación de Automóviles de Cuenca (TRACC)

-  Asociación Provincial de Empresarios de Talleres de Reparación de Vehículos de Guadalajara (APTRVG)

-  Asociación de Talleres de Reparación de Vehículos Concesionarios y Afines de la Provincia de Toledo (ATRAAT)

-  Asociación provincial de talleres y concesionarios de Toledo.

-  Federación Regional de Empresarios de Automoción de Castilla-La Mancha.

ANEXO 4: RELACIÓN DE FUENTES DOCUMENTALES

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ ANDER-EGG, EZEQUIEL (1987). *“Técnicas de Investigación social”*. Buenos Aires. Hvmánitas.
- ✓ BORREGO DEL PINO, SILVIA (2008). *“Estadística descriptiva e inferencial”*. I.E.S. Ángel de Saavedra. Córdoba.
- ✓ Catálogo Nacional de Actividades Económicas del Instituto Nacional de Estadística.
- ✓ Chiavenato, Idalberto (1988). *“Administración de Recursos Humanos”*. México. McGraw-Hill/Interamericana de México. Mintzberg, Henry (1993). *“La Estructuración de las Organizaciones”*. Ariel Economía.
- ✓ Clasificación de programas en niveles educativos; CNED-P; Instituto Nacional de Estadística.
- ✓ Estructura del CON-11; Instituto Nacional de Estadística.
- ✓ Formación en las Empresas Castellano-Manchegas, 2017; Formación Estatal para la Formación en el Empleo.
- ✓ GARCÍA FRAGA, JOSÉ DANIEL (2018). *“El Entorno de Mercado”*. Jaén. Editorial Formación Alcalá.
- ✓ GARCÍA FRAGA, JOSÉ DANIEL (2018). *“Intervención Sociolaboral con Colectivos en Riesgo de Exclusión Social”*. Jaén. Editorial Formación Alcalá.
- ✓ GARCÍA FRAGA, JOSÉ DANIEL y BUENO ARCAS, ANA ALICIA (2009). *¿Qué importancia tiene la acreditación de cualificaciones profesionales en la actualidad? ¿Qué son las cualificaciones profesionales?* Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete, Nº. 24, págs. 115-122.
- ✓ Informe de Prospección y Detección de Necesidades Formativas 2017; Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; Gobierno de España.

- ✓ MORENO FELIU, PAZ (Comp.) (2004). *“Entre las Gracias y el Molino Satánico”*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.
- ✓ Notas explicativas del CNAE-09; Instituto Nacional de Estadística.
- ✓ Notas explicativas del CON-11; Instituto Nacional de Estadística.
- ✓ Oferta de Ciclos Formativos de Grado Medio y Grado Superior; Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- ✓ Ordenación de la oferta formativa de los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo; Servicio Público de Empleo Estatal; Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; Gobierno de España.
- ✓ Peiró, José M. (1992). *“Psicología de la Organización”*. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia – UNED.
- ✓ SÁNCHEZ DE PUERTA, PILAR C. (2016). *“Entorno e información de mercados”*. Ediciones Paraninfo S.A. Madrid.

FUENTES ESTADÍSTICAS

- ✓ Distribución territorial de las empresas por tamaño: Este contenido se obtendrá de las siguientes fuentes de información:
 - Boletines Territoriales de Castilla-La Mancha desde el año 2009. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
 - Series por resultados desde el año 2002. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
 - Empresas según estratos de asalariados, por actividad principal. Directorio Central de Empresas. Estadísticas. Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
 - Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
 - Asalariados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
 - Coyuntura económica regional. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Directorio Central de Empresas. Instituto Nacional de Estadística.
 - Anuario Estadístico de España. Instituto Nacional de Estadística.

- ✓ Distribución territorial de las empresas por sectores de actividad: Este contenido se obtendrá de las siguientes fuentes de información:
 - Boletines Territoriales de Castilla-La Mancha desde el año 2009. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
 - Series por resultados desde el año 2002. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
 - Empresas según estratos de asalariados, por actividad principal. Directorio Central de Empresas. Estadísticas. Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
 - Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

- Asalariados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
 - Coyuntura económica regional. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Directorio Central de Empresas. Instituto Nacional de Estadística.
 - Anuario Estadístico de España. Instituto Nacional de Estadística.
- ✓ Distribución territorial del empleo por sectores de actividad: Este contenido se obtendrá de las siguientes fuentes de información:
- Boletines Territoriales de Castilla-La Mancha desde el año 2009. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
 - Series por resultados desde el año 2002. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
 - Empresas según estratos de asalariados, por actividad principal. Directorio Central de Empresas. Estadísticas. Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
 - Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
 - Asalariados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
 - Coyuntura económica regional. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Directorio Central de Empresas. Instituto Nacional de Estadística.
 - Anuario Estadístico de España. Instituto Nacional de Estadística.
 - Afiliación y alta de trabajadores a la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España.

- Encuesta de Población Activa. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Estadísticas de movimiento laboral registrado. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal.
 - Indicadores básicos del mercado de trabajo. Informes desde el año 2006. Observatorio Regional de Empleo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
 - Informe trimestral del mercado de trabajo. Informes desde el año 2006. Observatorio Regional de Empleo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- ✓ Distribución territorial del desempleo por sectores de actividad: Este contenido se obtendrá de las siguientes fuentes de información:
- Boletines Territoriales de Castilla-La Mancha desde el año 2009. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
 - Series por resultados desde el año 2002. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
 - Empresas según estratos de asalariados, por actividad principal. Directorio Central de Empresas. Estadísticas. Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
 - Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
 - Asalariados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
 - Asalariados afiliados a la seguridad social. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.
 - Directorio Central de Empresas. Instituto Nacional de Estadística.
 - Anuario Estadístico de España. Instituto Nacional de Estadística.

- Afiliación y alta de trabajadores a la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España.
 - Encuesta de Población Activa. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Estadísticas de movimiento laboral registrado. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal.
 - Indicadores básicos del mercado de trabajo. Informes desde el año 2006. Observatorio Regional de Empleo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
 - Informe trimestral del mercado de trabajo. Informes desde el año 2006. Observatorio Regional de Empleo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- ✓ Oferta formativa del Sistema Educativo: Este contenido se obtendrá de las siguientes fuentes de información:
- Estadísticas sobre Educación y Cultura. INEbase. Instituto Nacional de Estadística.
 - Estadísticas sobre Enseñanza. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Estadística educativa. Portal de Educación. Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- ✓ Oferta de Formación Profesional para el Empleo: Este contenido se obtendrá de las siguientes fuentes de información:
- Series estadísticas de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
 - Informes de resultados desde el año 2011 de Formación de oferta. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

- Bases de datos de Acciones de Apoyo y Acompañamiento a la Formación. Convocatorias desde el año 2005. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
 - Centros y entidades de formación. Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España.
- ✓ Distribución territorial del empleo por sectores de actividad: Este contenido se obtendrá de las siguientes fuentes de información:
- Afiliación y alta de trabajadores a la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España.
 - Estadísticas sobre actividad, ocupación y paro. Mercado Laboral. INEbase. Instituto Nacional de Estadística.
 - Encuesta de Población Activa. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Estadísticas de movimiento laboral registrado. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal.
 - Indicadores básicos del mercado de trabajo. Informes desde el año 2006. Observatorio Regional de Empleo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
 - Informe trimestral del mercado de trabajo. Informes desde el año 2006. Observatorio Regional de Empleo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- ✓ Distribución territorial del desempleo por sectores de actividad: Este contenido se obtendrá de las siguientes fuentes de información:
- Afiliación y alta de trabajadores a la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España.
 - Estadísticas sobre actividad, ocupación y paro. Mercado Laboral. INEbase. Instituto Nacional de Estadística.

- Encuesta de Población Activa. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Paro registrado por sectores (SISPE). Datos mensuales. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Estadísticas de movimiento laboral registrado. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal.
 - Indicadores básicos del mercado de trabajo. Informes desde el año 2006. Observatorio Regional de Empleo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
 - Informe trimestral del mercado de trabajo. Informes desde el año 2006. Observatorio Regional de Empleo. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- ✓ Oferta de formativa del Sistema Educativo: Este contenido se obtendrá de las siguientes fuentes de información:
- Estadísticas sobre Educación y Cultura. INEbase. Instituto Nacional de Estadística.
 - Estadísticas sobre Enseñanza. Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha.
 - Estadística educativa. Portal de Educación. Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- ✓ Oferta de Formación Profesional para el Empleo existente: Este contenido se obtendrá de las siguientes fuentes de información:
- Series estadísticas de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
 - Informes de resultados desde el año 2011 de Formación de oferta. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

- Bases de datos de Acciones de Apoyo y Acompañamiento a la Formación. Convocatorias 2005 a 2009, incluidas. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.