

# *La cualificación de los recursos humanos en la Comunidad de Madrid*

Ricardo RODRÍGUEZ CONTRERAS \*

El Instituto para la Formación es el servicio público de formación para el empleo de la Comunidad de Madrid. Creado mediante la Ley 8/1991, aprobada por unanimidad en la Asamblea regional a propuesta del Consejo de Gobierno de la Comunidad, el Instituto es un ente público en cuyo Consejo de Administración están representadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, los municipios madrileños y el Instituto Nacional de Empleo.

Para situar correctamente el papel del Instituto para la Formación en el ámbito de la cualificación activa de los recursos humanos de la Comunidad de Madrid, un aspecto que no siempre aparece claramente explicitado es que la formación profesional no reglada (que englobaría tanto a la ocupacional —que constituye el ámbito más específico de actuación del Instituto—, como la continua —la que se realiza en las empresas y sobre la que el Instituto para la Formación ha comenzado a prestar una atención creciente—), está en permanente desequilibrio en el sentido de que, para puestos concretos o para colectivos específicos, la oferta y demanda de trabajo nunca son totalmente acordes.

Expresado en otros términos, el desajuste entre la oferta y demanda en materia de formación es un punto de partida y como tal marco condicionante, explica que el Instituto desempeñe un papel activo en el mercado de trabajo de la región actuando sobre un segmento de la oferta (parados y, especialmente jóvenes) para atender lo que es su principal objetivo: facilitar la inserción en el mercado de trabajo a sus alumnos mediante la realización de cursos que incrementen su cualificación laboral.

---

\* Director del Instituto para la Formación. Comunidad de Madrid.

Parece por todo ello lógico, que a la hora de diseñar la programación de cursos, el Instituto para la Formación tenga en cuenta, muy especialmente, dos ámbitos de análisis:

- La caracterización de la población y la evolución del mercado de trabajo.
- La caracterización de las empresas y la identificación de sus necesidades de formación.

Quisiera señalar desde esta perspectiva y con la extensión que me permite este artículo, algunos aspectos relevantes, recogidos en el Informe Anual sobre Formación y Mercado de Trabajo en la Comunidad de Madrid 1993, editado por el Instituto.

### **Un buen nivel de formación básica de nuestra población activa**

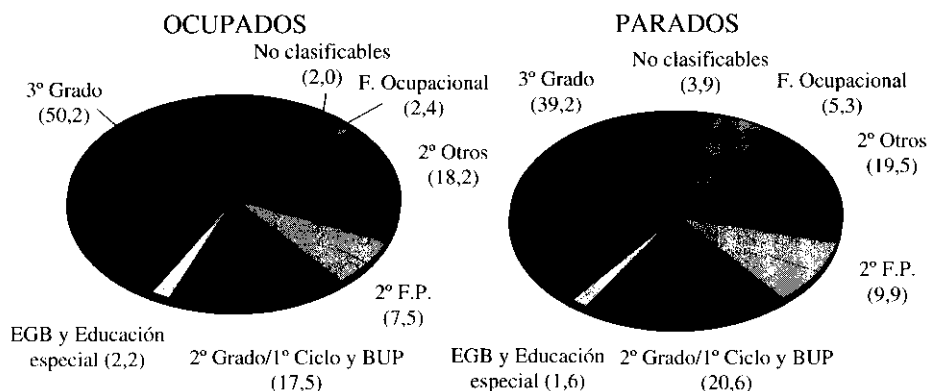
Por lo que se refiere al primero de los ámbitos, *la caracterización de la población*, la información de los Censos de Población y Vivienda de 1991 de la Comunidad de Madrid permite conocer las personas que, estando en edad laboral, están cursando estudios —definidos en el Censo de forma restrictiva— a la vez que son activos, es decir, que tienen un empleo (ocupados) o que lo están buscando (parados).

De la información que relaciona actividad y estudios en curso —referida a las personas en edad laboral, es decir, con 16 o más años— el 6,6% de los varones y el 11,2% de las mujeres realizan estudios a la vez que trabajan o buscan empleo. Lógicamente es entre estos últimos entre los que la proporción de los que están formándose es mayor (el 12,8% de los parados varones y el 16,5% de las mujeres) y, sobre todo, los que buscan su primer empleo. En este colectivo las proporciones correspondientes a hombres y mujeres son similares: 1 de cada 4 personas que buscando su primer empleo no lo encuentran están realizando estudios.

En cuanto a los estudios en curso realizados por ocupados y parados, existen algunas diferencias significativas para el análisis de la formación. La más relevante que, en tanto que únicamente el 2,4% de los ocupados realizan estudios de Formación Ocupacional, estas mismas enseñanzas las cursan una proporción de parados que prácticamente duplica la anterior (el 5,3%) y crece aún más cuando la referencia es la de aquellos parados que han trabajado antes.

Por otra parte y dentro del colectivo de personas en paro, las mayores diferencias en el comportamiento, según que tengan o no experiencia laboral previa, se da en relación con la Formación Ocupacional ya que la proporción de los que la estudian es más del doble en los parados que no han trabajado antes y casi se triplica cuando tienen experiencia laboral.

Gráfico 1

**Proporción de los distintos estudios en curso de ocupados y parados**

Fuente: Censo de Población y Vivienda 1991. Departamento de Estadística. Comunidad de Madrid.

Un punto que merece la pena comentar es que poco más del 60% de los que estudian Formación Ocupacional residen en el municipio de Madrid, en tanto que más de un tercio reside en la Corona Metropolitana y, sin embargo, se da una fortísima concentración de la oferta en Madrid.

Y es que las diferencias territoriales son acusadas dentro de nuestra región y han de ser tenidas en cuenta a la hora de diseñar políticas con el fin de actuar en un sentido corrector de las mismas. Insistiendo sobre éstas, si se analiza el nivel de instrucción de la población, se observa que si en los municipios no metropolitanos —municipios envejecidos y con rentas, en general y comparativamente, bajas— 13 de cada 100 personas incorporadas al mercado laboral son analfabetas o sin estudios, en la capital son únicamente 10. Aunque es en el nivel superior de titulación donde se producen las mayores diferencias regionales: casi la cuarta parte de la población activa capitalina se compone de titulados de tercer grado mientras que en el resto de la región sólo pertenecen a ese nivel 11 de cada 100 activos. Y así mismo, del total de mujeres con título superior que residen en la Comunidad de Madrid, el 82% viven en la capital siendo precisamente ese el grupo poblacional femenino que tiene una mayor tasa de actividad.

### **Un dinamismo creciente de nuestras empresas en la inversión en capital humano**

Por lo que se refiere a la *caracterización de las empresas madrileñas*, los resultados del cuestionario de implantación de la Encuesta Continua de Activi-

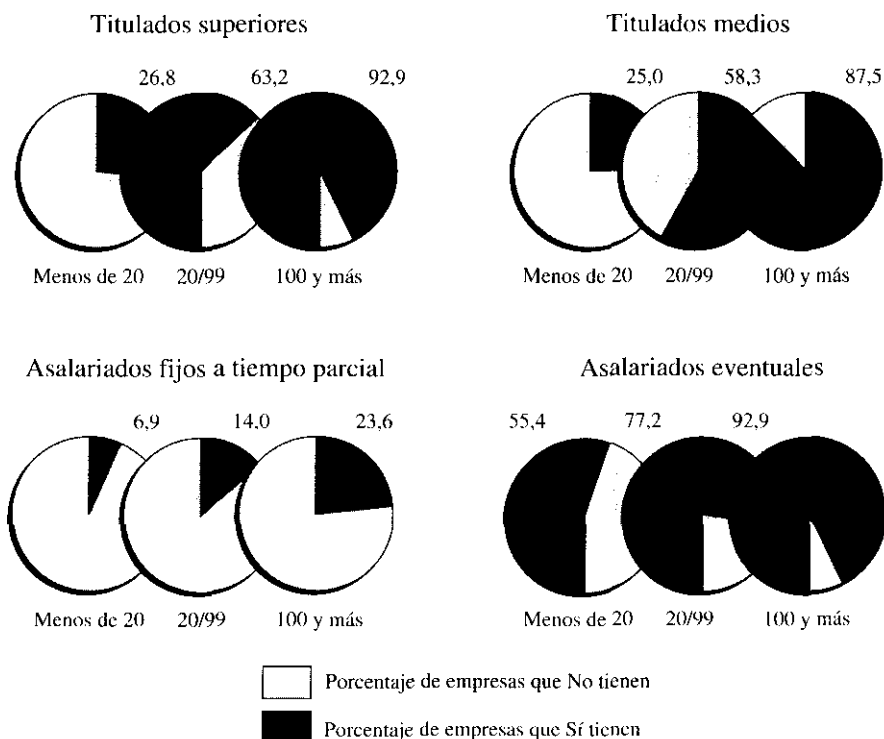
dad Empresarial y Formación (ECAF) puesta en marcha por el Instituto durante 1993 permite identificar algunos parámetros y comportamientos de interés de las empresas con 5 trabajadores o más.

Así, una mayoría (el 57,8%) tienen menos de 20 trabajadores, una cuarta parte (24,4%) son empresas de tamaño mediano con un número de empleos que oscila entre 20 y 99 y el resto, son las empresas que dan empleo a 100 o más trabajadores.

Al relacionar tamaño y ámbito de actividad de la empresa, se observa que es la Industria el sector en el que el porcentaje de empresas pequeñas es superior y menor el de empresas de más de 100 trabajadores; en la Construcción, más de un tercio tienen tamaño mediano (10 puntos más que en los otros sectores) y es el que menor proporción tiene de las empresas más pequeñas.

Gráfico 2

### Indicadores de estructura laboral según tamaño empresarial (porcentaje de empresas)



Fuente: Encuesta Continua de Actividad Empresarial y Formación (ECAF). Resultados Anuales 1993. IMAF

Pero más interés tiene el observar algún indicador de la estructura laboral de las empresas madrileñas, entre los que se han seleccionado la existencia en plantilla de titulados medios y superiores y dos tipos de contratos: asalariados fijos a tiempo parcial y asalariados eventuales.

Pues bien, una primera distribución según tamaño empresarial vendría a indicar que:

- La proporción de empresas que tienen cualquiera de las categorías de referencia crece con el tamaño empresarial.
- Este aumento es similar por lo que se refiere a titulados superiores y a titulados medios, aunque algo más en el primer caso que en el segundo. Destaca el hecho de que solamente en una cuarta parte de las empresas pequeñas hay algún titulado.
- También es reducida la proporción de empresas que tienen asalariados a tiempo parcial, que alcanza un 23% en las empresas mayores y es muy baja en las pequeñas.
- Es, sin embargo, muy frecuente la contratación eventual: más de la mitad de las empresas pequeñas, más de las tres cuartas partes de las medianas y más de 9 de cada 10 de las mayores tienen asalariados eventuales.

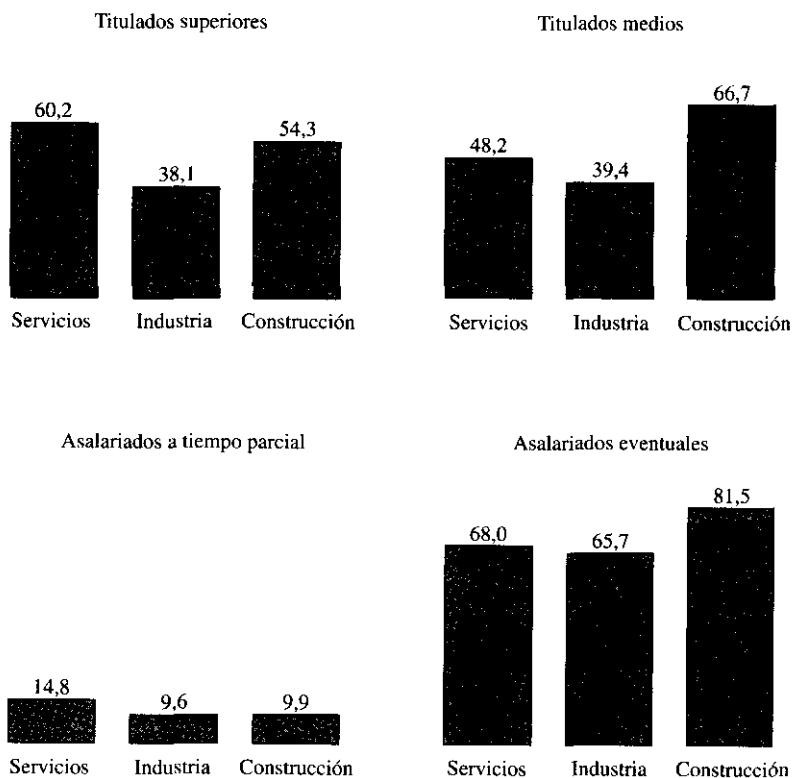
Estos mismos indicadores por grandes sectores de actividad ofrecen algunas características relevantes:

- En el sector Servicios se da el mayor porcentaje de empresas que tienen titulados superiores (6 de cada 10) y también asalariados fijos a tiempo parcial, aunque esta última proporción es reducida (14,8%).
- En sentido opuesto se comporta el conjunto de empresas industriales, en las que menos de 4 de cada 10 tienen titulados superiores y la proporción es similar en el caso de los titulados medios.
- La Construcción tiene un comportamiento específico destacable consistente, por una parte en una presencia comparativamente elevada —en dos tercios de las empresas— de titulados medios (piénsese en el papel de los aparejadores en las empresas constructoras). Por otra parte, es también significativamente más frecuente el recurso a la contratación eventual que es práctica en más de 8 de cada 10 empresas.
- En todo caso, la contratación eventual es práctica frecuente en las empresas de todos los sectores.

Pero los resultados de la ECAF no sólo identifican aquellas características sino que además, nos ha permitido acotar el alcance de la formación realizada por las propias empresas. En este sentido, los resultados obtenidos indican que:

Gráfico 3

### Indicadores de estructura laboral según sectores (porcentaje de empresas)



Fuente: Encuesta Continua de Actividad Empresarial y Formación (ECAEF). Resultados Anuales 1993. IMAF.

- Algo más de 3 de cada 10 empresas (el 32% del total) dicen tener trabajadores que han asistido a cursos de formación a lo largo de 1993. De éstas, más de la mitad declaran haber recurrido a más de 2 cursos de formación.
- La proporción de trabajadores que han asistido a cursos de formación es significativamente más elevada (el 42%), ya que es más frecuente la asistencia a cursos de formación en las empresas de mayor tamaño.
- Además, en 6 de cada 10 empresas que han recurrido a cursos de formación, el número de trabajadores que han asistido es superior a 4 (en tanto que únicamente el 8,5% de las empresas encuestadas declaran que 1 trabajador ha recibido 1 curso).

Más allá de esta primera cuantificación, la información disponible permite aproximar cuáles son algunas de las principales variables que inciden en el mayor o menor recurso a la formación por parte de las empresas. Un primer conjunto de variables relevantes en este ámbito son: *tamaño empresarial, participaciones en el capital, actividad principal de la empresa, antigüedad y titulación de los trabajadores*. En efecto, los resultados ponen en evidencia que:

- El recurso a la formación es tanto más frecuente cuanto mayor sea la empresa, se mida como se mida dicho tamaño: empleo, cifra de ventas o localización única/multilocalización.
- Las empresas participadas por capital extranjero hacen un uso más frecuente de la formación. En efecto, 3 de cada 4 empresas participadas por capital extranjero dicen tener trabajadores que han asistido a cursos de formación durante 1993; aunque parte de este mayor consumo esté influenciado por el tamaño de estas empresas, que es mucho mayor que la media, el «efecto tamaño» es, en este caso, inferior al «efecto participación extranjera».
- Entre las actividades investigadas, son las empresas de servicios las que en mayor proporción tienen trabajadores que han asistido a cursos de formación (40%), en tanto que entre las empresas industriales sólo una cuarta parte recurren a ellos.
- También la antigüedad se comporta como una variable discriminante en relación con la formación, puesto que son los trabajadores de las empresas cuya constitución es anterior a 1982 los que, en mayor medida, asisten a cursos de formación, descendiendo su participación a medida que son empresas creadas más recientemente. Este resultado que podría parecer extraño desde alguna perspectiva —la de que son más dinámicas las empresas más nuevas— parece, sin embargo, razonable si se piensa que es lógico que en las empresas de creación más reciente se dé una mayor adaptación de la formación de los trabajadores a las tareas a realizar tanto por su menor antigüedad en ellas (debido a la mayor formación inicial que con carácter general tienen los trabajadores hoy), como por no ser deudores de esquemas organizativos poco adaptados a las exigencias de nuevos equipos, etc.
- También el porcentaje de titulados, medios y superiores, se comporta de forma discriminante, aumentando significativamente la asistencia a cursos a medida que aumenta el número de cada uno de ellos.

Pero los datos también permiten aproximar la relación de la demanda de cursos con otras características empresariales sobre las que habitualmente no suministran información las estadísticas tradicionales y que son de gran relevancia para detectar relaciones entre dinámica empresarial y demanda de cursos de formación.

A este fin, se ha aproximado el dinamismo empresarial mediante 3 variables: *utilización de servicios avanzados, modificaciones en plantilla e introducción de cambios en el proceso productivo y/o en los productos o actividades desarrollados*. Pues bien, a partir de esta aproximación, se puede afirmar que son estas empresas dinámicas las que realizan una demanda de cursos de formación mucho más acusada que el resto. En efecto:

- Demandan cursos de formación más de 6 de cada 10 empresas que utilizan Servicios avanzados en la producción de sus bienes o servicios –Esfuerzo de asimilación de tecnología extranjera, I+D, Estudios de mercado, Servicios de información científica y tecnológica o Normalización y control de calidad– en tanto que únicamente lo hacen el 15% de las empresas que no utilizan ninguno de estos servicios.
- Más de la mitad de las empresas que se han introducido en nuevas áreas de negocio, que han reorganizado su empresa o que han fabricado nuevos productos han demandado formación para sus trabajadores; y entre las que han introducido maquinaria nueva, un 42%, en tanto que menos del 20% de las que no han estado inmersas en ninguno de estos procesos tienen trabajadores que han asistido a cursos de formación.
- También se observa un aumento significativo del recurso a la formación en aquellas empresas que han modificado al alza su plantilla o la cualificación de ésta, aunque esta relación sea menos clara que en los casos anteriores.
- La proporción de este tipo de empresas es prácticamente igual en los tres grandes sectores de actividad: aproximadamente una de cada tres empresas de la Industria, la Construcción y los Servicios.

### **La actuación del Instituto para la Formación de la Comunidad de Madrid**

A partir del análisis del sistema productivo y de la situación del mercado de trabajo en nuestra región, el Instituto planifica y programa sus actuaciones en dos direcciones.

De una parte, en materia de formación ocupacional para desempleados/as, o formación técnico profesional, las acciones formativas tienen como objetivo el incremento de la capacidad de poder acceder al empleo en aquellas especialidades y ocupaciones demandadas, o con posibilidades de serlo, en el mercado de trabajo madrileño. En la referencia de este objetivo, junto con la definición de un sistema de programación y gestión de la formación ocupacional, se han determinado sistemas de investigación, detección y análisis del mercado de trabajo y necesidades de formación de las empresas y sistemas que actúan como servicios de apoyo en materia de orientación sociolaboral y seguimiento de la inserción laboral de las personas que han finalizado los cursos.



La segunda dirección que guía las actuaciones del Instituto incide en la cualificación de los recursos humanos en la pequeña y mediana empresa, tanto en relación a la formación de empresarios/as como de trabajadores en activo, con el objetivo de reforzar su capacidad competitiva y su papel en la creación y sostenimiento del empleo.

En este ámbito, el Instituto ofrece servicios formativos flexibles, concretos y adaptados a las necesidades del empresariado de las pymes y servicios de asesoramiento y consultoría en materia de recursos humanos y desarrollo de planes de formación en el seno de la empresa. La introducción de sistemas y metodologías innovadoras, como son la formación autoinstructiva y el uso de nuevas tecnologías aplicadas a la formación, añaden a la adaptabilidad de los productos formativos una capacidad de incidencia sobre un alto número de destinatarios.

Esta doble dirección permite a la Comunidad de Madrid, a través del Instituto para la Formación, actuar desde la cualificación de los recursos humanos en una política activa de desarrollo económico regional y, consecuentemente, de sostenimiento y creación de empleo.