



Formación profesional y mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord



PACTEM NORD
CONSORCIO PARA LA
CREACIÓN DE EMPLEO

Colabora:
Ayuntamiento de Paterna



Colección: "Territorio y políticas sociales".
Serie: Estudios e investigaciones. **Nº 21.**

Edita:
CONSORCIO PACTEM NORD.

Colección “Territorio y políticas sociales”.
Serie: Estudios e investigaciones.
Nº: 21.

Dirección técnica y autoría:

José Antonio Navarro.

Olga Serrano (investigadora principal).

Cristina Millán.

Sonia Casaus.

Lida Fontana.

Colaboraciones:

Germán Gil, Profesor de la Universidad de Valencia e Inmaculada Giner, Profesora técnica. *“Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones” (punto 1.).*

Camilo Miró, Director del Instituto Valenciano de Cualificaciones Profesionales. *“El sistema de acreditación de las cualificaciones profesionales” (punto 3.4).*

Jesús Carbonell, Jefe del área de Formación Profesional de la D.G. de evaluación, Innovación y calidad educativa y de la Formación Profesional. *“Los PCPI: una nueva vía educativa” (punto 3.1.4).*

Patricia Ramón Galindo, Coordinadora de empleo y Álvaro Baena Cuartero, Director del proyecto, del Ayuntamiento de Paterna”

“La experiencia del proyecto Paterna ciudad integradora, ciudad responsable: hacia una comarca sostenible” (anexo 1).

Diseño de la portada: Isolina Espinosa.

ISBN: 978-84-693-4039-4.

FORMACIÓN PROFESIONAL Y MERCADO DE TRABAJO EN LA COMARCA DE L'HORTA NORD

<i>Agradecimientos, colaboraciones técnicas e institucionales.</i>	<i>5</i>
<i>Presentación.</i>	<i>8</i>
1 Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.	9
1.1 La cualificación profesional: un problema que nos viene de lejos.	9
1.2 Una nueva formación profesional para una nueva sociedad.	13
1.3 La nueva formación profesional específica o los intentos de modernización de las cualificaciones.	14
1.4 Implantación de la Formación Profesional Específica en la Comunidad Valenciana.	16
1.5 A nuevo siglo... nuevos cambios.	18
2 Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.	24
2.1 Análisis poblacional.	24
2.1.1 Población total.	25
2.1.2 Población en edad de trabajar.	26
2.1.3 Población desempleada.	30
2.2 La evolución del mercado de trabajo.	37
2.2.1 Evolución del desempleo.	38
2.2.2 Evolución de las contrataciones laborales por cuenta ajena.	45
2.3 Distribución del empleo.	56
2.4 El sistema productivo.	65
2.4.1 Especialización productiva en la comarca.	65
2.4.2 Caracterización del tejido empresarial.	73
2.4.3 Evolución del sistema productivo.	78
3 La formación profesional en la comarca.	82
3.1 La formación profesional del sistema educativo.	83
3.1.1 La oferta formativa.	84
3.1.2 Alumnado matriculado en la formación profesional.	99
3.1.3 Alumnado matriculado en educación secundaria obligatoria y en bachillerato.	105
3.1.4 Los PCPI: una nueva vía educativa.	108
3.2 La formación profesional para el empleo.	109
3.2.1 Formación de demanda.	110
3.2.2 Formación de oferta.	127
3.3 La formación en alternancia con el empleo.	166
3.4 El sistema de acreditación de las cualificaciones profesionales.	169

4	<i>Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.</i>	173
4.1	Objetivos y metodología de investigación.	173
4.2	Diagnóstico de situación	177
4.2.1	Con centros de educación secundaria	177
4.2.2	Con profesionales y expertos de la formación profesional.	185
4.2.3	Con el alumnado.	204
4.2.4	Con agentes sociales y económicos.	220
4.2.5	Con empresas.	235
4.2.6	Con profesionales del desarrollo local.	257
5	<i>Principales conclusiones y propuestas.</i>	266
6	<i>Anexos.</i>	284
6.1	Anexo 1. La experiencia del proyecto “Paterna ciudad integradora, ciudad responsable: hacia una comarca sostenible”.	284
6.2	Anexo 2.	289
6.2.1	Metodología y fuentes estadísticas utilizadas.	289
6.2.2	Índice de tablas, cuadros y gráficos.	293
6.2.3	Fuentes bibliográficas.	299

Agradecimientos, colaboraciones técnicas e institucionales.

El presente trabajo no hubiera sido posible sin la colaboración de las personas que citamos a continuación. Queremos agradecer a cada una de ellas su implicación, interés, experiencia y conocimientos que han compartido generosamente con nosotros. Sus inquietudes y afán por mostrarnos su visión del estado de las cosas y sus propuestas para la mejora de la formación en todas sus vertientes, nos han alentado en cada una de las etapas de realización de este estudio.

Al mismo tiempo, queremos tener presente en estos agradecimientos a los más de 1.100 alumnos y alumnas, y a sus docentes, que con sus aportaciones han enriquecido, sin duda, este estudio.

Amparo Alós Maestro.

Secretaria de Administración y Formación.
Federación de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego.
UGT.

Amparo Navarro.

IES Virgen al pie de la Cruz.

Ana Pardo Arteaga.

Asociación de Usuarios Polígono Industrial Mediterráneo.

Ángel González Feliu.

Agente de Empleo y Desarrollo Local.
Ayuntamiento Almàssera.

Ángel Lorenzo Polo.

Formació-Ocupació.
Federació Minerometal.lúrgica.
CC.OO.

Ángel Martínez Moreno.

Departamento Psicología Social.
Universidad de Valencia.

Antonio Rueda Vizcaíno.

D.G. Evaluación, Innovación y Calidad Educativa y de la F.P.
Conselleria de Educació.

Arturo Gallego.

IES Tierno Galván.

Aurelio Santín Blanco.

Fundació Escola de Formació Vicent Redolat.
UGT.

Camilo Falcó Montero.

Presidente de la Agrupación Empresarial de Moncada.

Carlos Solla Olivares.

Departamento de Estadística.
Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Diego Romá Bohorques.

Agente de Empleo y Desarrollo Local.
Ayuntamiento de Moncada.

Diego Soria.

Jefe de estudios.
Centro Nacional de Referencia de Paterna.

Elena Roig Balanzá.

Vocal.
Asociación de Comerciantes de Meliana

Emilio Sanz Amorós.

Director-Gerente.
Fundación Pascual Tomás.

Enrique Brines Flames.

Director de Centro Servef de Empleo.

Ernesto Torrijo Viler.

Presidente.
Asociación Multipaterna.

Estefanía Roig García.

Agente de Empleo y Desarrollo Local.
Ayuntamiento Alboraya.

Eva M^a Benlloch Tinoco.

Agente de Empleo y Desarrollo Local.
Ayuntamiento Rocafort.

Fermín Ongay Sordía.

Secretario de Empleo y Formación.
Unión Comarcal Horta Nord, Camps Turia y
Morvedre-UGT.

Fernando Benavente Tendillo.

Director Territorial.
IFES.

Fernando Marhuenda Fluixá.

Departamento de Didáctica y Organización
Escolar.
Universidad de Valencia.

Francisco López Almenar.

Jefe Servicio de Planificación y Ordenación.
Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

Francisco Manuel Pozo Moreno.

Centros de Formación para el Empleo.
Federación de Servicios.
UGT.

Francisco Puig.

Técnico de Empleo.
CC.OO.

Gaetano G. Bertolino.

Federació Agroalimentària.
CC.OO.

Isidro Sáiz Sáiz.

Servicio de Estudios y evaluación.
D.G. Evaluación, Innovación y Calidad
Educativa y de la F.P.
Conselleria de Educación.

Jaume J. Portet Tiebas.

Agente de Empleo y Desarrollo Local.
Ayuntamiento Tavernes Blanques.

Javier Castellá.

Técnico de Empleo.
Consortio Pactem Nord.

Jesús Cabezos Fernández.

Servicio de Planificación y Ordenación.
Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo.

Joaquín Ballester Sanz

Gerente Comunidad de Propietarios
Polígono Industrial Fuente del Jarro.

Jorge Palanca.

IES Jaime Apóstol.

José Antonio Huguet.

Escuelas Profesionales La salle.

José Arsenal Pérez.

Coordinador de Formación.
Federación Empresarial Metalúrgica
Valenciana.

José Beltrán Llavador.

Departamento de Sociología y Antropología
Social.
Universidad de Valencia.

José Díaz.

Escuelas Profesionales Luís Amigó.

José Luís BARGUES.

IES Federica Montseny.

José Vicente Albert.

IES San Jaime Apóstol.

Juan Carlos Garrigós.

IES La Patacona.

Juan Carlos Garzón Pérez.

Director de Centro Servef de Empleo.

Juan Carlos Martínez Latorre.

Responsable Departamento Formación.
Fundación Laboral de la Construcción
Comunidad Valenciana.

Juan Lull Viñes.

Secretario de Formación.
Federación de Construcción, Madera y
Afines.
CC.OO.

Julia López.

Responsable Oficina Comarca Horta Nord.
CEV.

Laura Ferri.

IES Massamagrell.

Lucía Gely.

Dirección General.
Tesorería General de la Seguridad Social.

Luís López Algaba.

Director.
Centro Nacional de Referencia de Paterna.

Manuela Pedraza.

Gerente Entidad Conservación "València Parc
Tecnològic".

M^a Isabel Martínez Sánchez.

Directora Técnico Departamento Formación.
Fundación de Hostelería de Valencia.

M^a Jesús Martínez Usarralde.

Dpto. Educación Comparada e Historia de la
Educación.
Universidad de Valencia.

Marta Tordera I Bermell.

Secretaría de Formación.
Federación de Comercio, Hostelería y Turismo.
CC.OO.

Pilar García López.

Cámara de Comercio de Valencia.
Antena Local de Paterna.

Pilar Juan Ferrer.

Presidenta
Comercio Asociado de La Pobla de Farnals.

Ramón Riolid.

IES Guiiem d'Alcalá.

Raül Alcocel Maset.

Secretari de Formació.
CC.OO.

Ricard Catalá Gorgues.

Assesor.
Cefire Específic de Formació Professional.

Ricardo Carvana.

IES Tierno Galván.

Ricardo Guillem Guillem.

Adjunt Secretaria Formació i Cultura.
CC.OO.

Rosa Pérez Solaz.

Responsable Programas de Empleo.
Centro Municipal de Empleo y Formación-
CEMEF Ayuntamiento de Burjassot.

Silvia Marzal.

Servicio de Información Empresarial.
Cámara de Comercio Valencia.

Tania Porta García.

Técnica de Formación.
Ayuntamiento El Puig.

Tomás Giménez.

IES Henri Matisse.

Tomás Luján Sanchis.

Programació i Disney.
FOREM P.V.

Trinidad Jiménez Ruíz.

IES La Patacona.

Vicente Ballester.

IES Tavernes Blanques.

Victor Adell.

IES San Jaime Apostol.

Víctor Llorente Ferrer.

Secretario Ejecutiva Formación Continua.
Federación Metal, Madera, Construcción y
Afines.
UGT.

Presentación.

En noviembre del año 2008, los miembros del Consejo Rector del **Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord** tomaron la decisión de que esta entidad abordara un estudio sistemático y profundo que permitiera conocer la situación de la formación para el empleo en nuestro entorno más próximo, l'Horta Nord.

De este modo, el equipo de profesionales de Pactem Nord comenzó esta apasionante **tarea de aproximación al escenario formativo en nuestro territorio, centrándonos en sondear la opinión crítica e informada de todas aquellas personas implicadas**: agentes sociales y económicos, profesionales del ámbito del empleo y desarrollo local, expertos del mundo académico, docentes, representantes de instituciones clave y, como no, de un gran número de personas que están participando como aprendices de la formación profesional reglada en los centros educativos existentes en nuestra comarca.

Este trabajo ha ido creciendo a medida que avanzaba en su desarrollo, pues cada "informante clave" nos daba pie a reflexionar y profundizar en nuevos ámbitos y propuestas que nos permitieran concluir en qué dirección estamos caminando, con qué aciertos y errores, y cuáles son las coordenadas hacia las que deberíamos dirigirnos. El análisis que a continuación se presenta **pretende arrojar luz sobre un tema controvertido, complejo y muy amplio**, pero en el que existe un consenso claro respecto a su enorme incidencia en el desarrollo de un territorio a través de la capacitación integral y permanente de sus habitantes.

La proximidad entre el mundo académico y el laboral, la necesidad de definir procesos de orientación estables y realistas, la reflexión respecto a las especialidades formativas del futuro, los cambios de mentalidad que implica la idea de formación a lo largo de toda la vida y el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia, son algunos de los **elementos en torno a los cuales se reflexiona en este estudio**.

Muchos meses nos ha requerido esta tarea de aproximarnos a la realidad de la formación profesional de nuestra comarca, pues nos resistíamos a presentar una propuesta superficial, parcial o sesgada. Siendo conscientes de que, por definición, éste es un trabajo que únicamente refleja la realidad de un territorio y de un periodo de tiempo delimitado, consideramos que los datos, reflexiones, opiniones y propuestas que aglutina este estudio ponen de manifiesto el "estado de la cuestión" en nuestro entorno más próximo, y permiten trazar con un mayor conocimiento y visión estratégica el recorrido futuro de la formación profesional en la comarca.

Sebastián Bosch Ponce,
Presidente del Consorcio del pacto territorial de empleo Pactem Nord

Burjassot, junio de 2010

I Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.

Germán Gil Rodríguez. *Profesor de Secundaria.*
Doctor en Pedagogía.

Inmaculada Giner Estarlich. *Profesora Técnica.*

“En el actual panorama de globalización de los mercados y de continuo avance de la sociedad de la información, las estrategias coordinadas para el empleo que postula la Unión Europea se orientan con especial énfasis hacia la obtención de una población activa cualificada y apta para la movilidad y libre circulación, cuya importancia se resalta expresamente en el Tratado de la Unión Europea”. (LOCFP).

En este apartado dedicado a la “*Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones*” pretendemos presentar, a través de unas breves pinceladas, la evolución de la Formación Profesional (FP) en España, la implantación en la Comunidad Valenciana y los retos que se plantean en la comarca de l’Horta Nord en el contexto europeo.

1.1 La cualificación profesional: un problema que nos viene de lejos.

La Formación Profesional no es un fenómeno formativo nuevo ni reciente, sino que se remonta a la segunda mitad del siglo XVIII, e incluso, a la formación adquirida por los aprendices bajo la orientación de oficiales y maestros de los gremios. Durante el reinado del ilustrado Carlos III se le dio un fuerte impulso a través de las denominadas “Reales Fábricas”, apoyándose en los artesanos y en el aprendizaje gremial, fomentando la instrucción pública que permitía el desarrollo de las manufacturas de telas, tapices, alfarería fina, vidrios, etc. Con posterioridad se creó el Observatorio Astronómico del Reino, en 1790, donde se instalaron talleres de grabado en metales, piedras y otros oficios y artes, con la finalidad de instruir a los artesanos y fabricantes.

En el siglo XIX en España y en paralelo a la débil revolución industrial, se fundó en 1824 el Real Conservatorio de Artes, cuyo título se sustituyó posteriormente por el de “Escuelas de Artes y Oficios”. En 1857 se promulgó la Ley de Bases de Instrucción Pública que posibilitó la creación de las Escuelas Técnicas Superiores de Ingeniería y Arquitectura. En estos momentos algunos intelectuales tomaron conciencia de que estaban saliendo promociones de estudiantes de niveles superiores, mientras se notaba la ausencia de titulados de nivel medio.

I. Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.

La falta de trabajadores con niveles de cualificación técnica en consonancia con el grado de desarrollo industrial será un fenómeno típicamente español que acompañará al retraso de la industrialización española en comparación con países de nuestro entorno.

En Valencia se fundó la Escuela de Artesanos (1868) y la Congregación Salesiana en 1886 creó en Sarriá (Barcelona) la primera escuela propiamente de Formación Profesional. Era conocida con el nombre de Escuelas Profesionales de Artes y Oficios.

Será en el siglo XX cuando se desarrolla la formación profesional basada en “escuelas industriales”, “institutos profesionales” y en instituciones específicas dedicadas a la formación profesional de trabajadores en activo o desempleados.

En el siglo XX se produjo la industrialización de la sociedad española y se tomó conciencia de la importancia de tener trabajadores formados para desarrollar una economía competitiva. La presión del movimiento obrero contribuyó a ello porque siempre tuvo claro que el dominio de la profesión era el único capital que poseía el obrero.

En 1928 se promulgó el primer Estatuto de Formación Profesional (EFP 1928), que produjo un avance importante en la definición del modelo formativo para la formación profesional. En él se definía una formación profesional referida al trabajo industrial, los servicios industriales,... y aunque el EFP 1928 fue el primer intento serio para el establecimiento de un sistema ordenado de formación profesional, supuso un cierto fracaso al no conseguir los resultados esperados.

El atraso industrial de España, la rigidez en los planes de estudios, la eterna insuficiencia presupuestaria y la ausencia de un nivel cultural básico de la sociedad española, se encuentran entre las causas del fracaso de la FP: *“Inspirado en sus líneas básicas en las tendencias imperantes en los países más industrializados de Europa, el aprendiz se formaba en régimen mixto, por ser la mayoría de los alumnos trabajadores en activo. Sin embargo, esta formación empresa-escuela no dio los frutos apetecidos, ya que fallaban los dos supuestos básicos. En efecto, la población infantil rural apenas asistía a las escuelas primarias o las abandonaba a los diez o doce años, por lo que el alumno carecía de la base cultural mínima e imprescindible. Por otro lado, nuestra industria en su mayor parte estaba constituida por empresas individuales o familiares de escaso volumen, carentes de personal capacitado para transmitir unos conocimientos. Como consecuencia de todo ello, algunas Escuelas Elementales de Trabajo tuvieron que limitarse a proporcionar a los jóvenes aprendices una formación elemental que en realidad correspondía al nivel de escuela primaria”*. Feliu (1978:74).

A pesar del impulso que la II República dio a la educación, el triunfo franquista instauró un régimen en que las instituciones educativas se convirtieron en instrumento de dominio ideológico y político del régimen que liquidó todo vestigio de la escuela republicana, laica y racionalista. Bascuñan (1999:182).

Durante la dictadura franquista se pueden observar dos grandes períodos divididos por la Ley General de Educación (LGE-1970). En este período se creó: el Patronato

I. Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.

Nacional de Enseñanza Media y Profesional, el Bachillerato Laboral, escuelas especializadas promovidas por distintos Ministerios, la Ley de Formación Profesional de 1955, y el Estatuto de las Universidades Laborales. En 1957 se crearon los estudios de Aprendizaje Industrial; en 1958 las Escuelas de Maestría y Aprendizaje Industrial y el Bachillerato Administrativo, los Servicios de Orientación Escolar, las Escuelas de Maestría y Aprendizaje Industrial (en 1967), los cursos profesionales del PPO.

Estos cambios se dieron bajo la influencia de una nueva coyuntura internacional y un progresivo crecimiento económico y social. La apertura del régimen tenía que ir acompañada de medidas educativas y de formación ocupacional que garantizaran la cualificación de los trabajadores en la etapa del desarrollismo económico en la que España está entrando. El mismo Banco Mundial *“advertía al Gobierno sobre la importancia que tenía para nuestra sociedad la conexión o vinculación entre el desarrollo económico y la expansión y calidad del sistema educativo; aquellas consideraciones hacían ver con claridad la necesidad de una mano de obra mejor cualificada para afrontar debidamente el crecimiento y la modernización de la producción y la economía, insistían en la obligación de invertir en recursos humanos para conseguir “flexibilidad mental -y adaptabilidad- en el uso de las destrezas”*.

El Informe reconocía como indispensable para el país la consecución de una adecuada educación general y un incremento de la educación científica y técnica. Un reto y ocupación que la política socio-económica y educativa del franquismo asumiría enseguida como principio (Mayordomo (1999:21).

En España se fue extendiendo una preocupación creciente por mejorar la escolarización y corregir con medidas alfabetizadoras la insuficiente formación de las clases trabajadoras.

Tal formación era una demanda del proceso de industrialización que se produjo en el país al tiempo que una toma de conciencia de las clases populares, que ven en la promoción educativa el mejor modo de conseguir mejorar el nivel de vida futuro y la promoción social.
--

La FP conocida como la “oficialía” y la “maestría”, lograron un grado de aceptación importante entre las clases trabajadoras y entre los dirigentes empresariales. La defensa de la “oficialía y maestría” estaba relacionada con la necesidad que la sociedad española tenía que disponer de un conjunto de técnicos que la industria demandaba y de los que no disponía. El proceso migratorio del campo a la ciudad que las clases populares estaban realizando presentaba un déficit de técnicos industriales que había que formar. Todas las empresas importantes del país organizaron sus propias escuelas de aprendices (ejemplos importantes en Valencia los constituyeron los Altos Hornos de Sagunto, Elcano en Quart de Poblet, etc). Escuelas de Aprendices (EA) donde los jóvenes que se formaban constituían una reserva de mano de obra para que la empresa la utilizara según sus propias necesidades. De esta manera, los hijos daban continuidad a la profesión de los padres y continuaban inmersos en el proceso de inserción laboral a través de las “trayectorias lineales” (Petras, 1996). El oficio que aprendían era para toda la vida.

I. Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.

En España ha faltado un modelo coherente de formación profesional. Han convivido la FP reglada junto a la FP que cada empresa importante, ministerios incluidos, pusieron en funcionamiento. Estos modelos formativos funcionaron autónomamente y sin coordinación entre ellos.

La nueva coyuntura social que se desarrolla en España (el deseo de incorporarse a los circuitos económicos internacionales, los síntomas de agotamiento del régimen franquista, el incremento de los conflictos sociales, etc.), junto a las presiones internacionales, producirá un clima de inseguridad ante el futuro inmediato que aconsejaba emprender reformas políticas y educativas que favoreciesen las transformaciones del país: una sociedad en proceso de cambios acelerados, demanda de democratización política, sociedad más justa y equilibrada.

El crecimiento industrial del período desarrollista necesitaba obreros y técnicos con la suficiente cualificación que permitiese dar respuesta a las nuevas necesidades industriales y al deseo de integrarse en el mercado común europeo (germen de la actual Unión Europea). Sin embargo, la aparición de síntomas de agotamiento del régimen político, la aparición de la crisis económica internacional y sus efectos en España van a poner en serias dificultades el necesario avance educativo.

En 1970 se promulgó la Ley General de Educación, que defendía los principios básicos de educación obligatoria y gratuita hasta los 14 años, la igualdad de oportunidades en función de la capacidad personal y la FP se estructuraba en tres niveles: Primer Grado (2 cursos), Segundo Grado de FP (3 cursos). Al Tercer Grado de Formación Profesional se podría acceder desde la Universidad o desde la FP II, pero esta etapa nunca llegó a implantarse ni a regularse. En la sociedad española arraigó que los estudios de bachillerato eran más adecuados que la FP. Esta concepción fue en detrimento de la formación profesional, cuyo objetivo se centraba en la preparación de técnicos de distintos niveles cuyo destino es la inserción en el mercado de trabajo.

También la EGB pretendía subsanar las disfunciones existentes en la sociedad española en la época del desarrollismo económico manteniendo la coherencia de una sociedad clasista que no consiguió ver cumplidas las expectativas de éxito. La Ley General de Educación de 1970 no responde a las necesidades de técnicos especialistas requeridos por la industria o los servicios modernos, donde la polivalencia es la clave de adaptación a los cada vez mayores cambios y avances tecnológicos.

En este sentido, Gentili (1994:54) analiza el profundo alejamiento que la educación tiene respecto al mundo del trabajo: *“Porque actualmente el sistema educativo no forma alumnos con experiencia, se debe formar en la empresa”...“Al no haber conexión entre la escuela y la empresa el alumno tiene que aprender en la empresa”*. La formación profesional tampoco respondió a las necesidades de las empresas, donde los empleadores le daban escaso crédito a las titulaciones cuando contratan a los trabajadores.

1.2 Una nueva formación profesional para una nueva sociedad.

Durante la década de los 80 se desarrolló en la sociedad española un amplio y profundo debate sobre la necesidad de estructurar un nuevo sistema educativo en España. Las nuevas circunstancias de política nacional e internacional y las nuevas exigencias del modelo económico, que está en proceso de transformación, aconsejaban la reforma del sistema educativo español. También la crisis del pleno empleo, la reestructuración del mercado laboral, el aumento en cantidad y variedad de los servicios sociales, la aparición de nuevos campos profesionales, la implantación y desarrollo generalizado de nuevas tecnologías, la creciente automatización en los procesos productivos y las nuevas formas de organización y gestión en todos los campos fueron condicionantes para una nueva reforma de la FP que Martínez Usarralde (2002) justifica en: *“la inadecuación del modelo de la LGE a la Constitución de 1978 (sobre todo en lo que se refiere a la nueva organización y ordenación territorial estatal); pero también desde una óptica socioeconómica, el desajuste encontrado entre las necesidades culturales y la capacitación profesional que la población española requiere en esos momentos, a tenor de las transformaciones establecidas sobre las estructuras educativas al referente más inmediato, el europeo, coincidiendo con la reciente integración de España en la Comunidad Europea, obligaron, sin demora a un replanteamiento de la ley”*. (Pág. 55).

Otros factores que aconsejaban la reforma educativa:

- El proceso de integración total en las instituciones europeas que progresivamente demandan procesos de homologación en todos los ámbitos de la vida.
- La homologación de los sistemas educativos europeos obliga a modificaciones más o menos radicales en todos los sistemas educativos de los países miembros de la Unión Europea.
- Los cambios tecnológicos y profesionales que han operado en el sistema productivo internacional y que afectan a España como consecuencia de su propio desarrollo y de la pertenencia a una economía globalizada.
- Los cambios en los perfiles profesionales que las empresas demandan.
- Las elevadas tasas de fracaso escolar.
- El ajuste de la edad de finalización de la enseñanza obligatoria (14 años) con la edad mínima para incorporarse al mercado de trabajo (16 años).
- Las dificultades que tenían los jóvenes para la incorporación al mundo laboral (elevadas tasas de desempleo entre la población joven).
- Las nuevas aportaciones de la Pedagogía y la Psicología al proceso educativo fundamentaron la Ley, especialmente, en la concepción filosófica, metodológica, didáctica, del currículum y de la organización de los centros.

I. Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.

En definitiva, la democracia requería una educación coherente con los nuevos valores y estructuras constitucionales, con el proceso de integración en Europa. El nuevo marco institucional aconseja la conveniencia de reformar la formación profesional en el marco de un nuevo sistema educativo. Una nueva FP que tendría las siguientes características:

- Tener la suficiente “flexibilidad”, tanto en la organización como en el currículum, que permita atender las necesidades y demandas del entorno productivo.
- “Ágil y con capacidad de respuesta” a los desafíos que representan los cambios tecnológicos.
- Que preparase técnicos “polivalentes” que se adaptasen con cierta facilidad a las condiciones laborales y pudiesen seguir formándose en otros niveles de estudio. Facilitar la promoción de los alumnos a través de una formación que les permita afrontar las demandas del mercado laboral en distintos tiempos y lugares mediante una enseñanza orientada a establecer habilidades y conocimientos básicos por medio de un currículum flexible.
- La nueva formación profesional debería tener un marcado carácter de “autorregulación” mediante principios de ordenación y organización que permitiesen a los centros la suficiente autonomía y posibilidades de recursos que garantizaran su actualización permanente adaptándose al entorno en que se ubiquen.

Para desarrollar estas características era imprescindible que la FP se vinculase con el sistema productivo y que el diseño de la misma fuese elaborado por los agentes sociales, empresarios y trabajadores, las confederaciones empresariales, la Administración, ayuntamientos... deberán configurar un modelo integral de FP que goce de un amplio respaldo y reconocimiento social.

1.3 La nueva formación profesional específica o los intentos de modernización de las cualificaciones.

La nueva formación profesional, surgida de la LOGSE (Ley Orgánica de Educación del Sistema Educativo de España, 1990), tuvo una implantación irregular debido a:

- Los distintos ritmos de aplicación en las Comunidades Autónomas.
- La inadecuación de las infraestructuras a los nuevos requisitos legales.
- La lentitud en el proceso de adecuación de los centros.
- La lentitud en la construcción de nuevas edificaciones.

I. Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.

- La limitación del presupuesto destinado para tal fin, la resistencia de sectores del profesorado, etc.

En definitiva, una acumulación de circunstancias que evidenciaron que una reforma educativa de la envergadura que tenía la LOGSE (1990) no recibió las partidas presupuestarias ni los recursos humanos que permitiesen su puesta en funcionamiento con los recursos necesarios disponibles.

La FP específica se contemplaba en la LOGSE en el Capítulo Cuarto, Art. 30-35. La implantación de la FPE se realizó con ausencias legislativas importantes, como lo demuestra el hecho de que la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LOCFP, 2002) se aprobó 12 años después de la LOGSE.

La Formación Profesional se estructuró en tres dimensiones: la Formación Profesional Específica reglada, Ocupacional y Continua. La primera de ellas, se encuentra dividida en tres niveles: Formación Profesional de Base (FPB), los Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) y los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS). Se concibe como más plural y más cercana al trabajo y ya no es posible pretender una cualificación profesional exclusivamente desde la FP reglada.

El cómo la administración convalida el aprendizaje no reglado, la práctica y la experiencia laboral, el cómo se convierten a un sistema de acreditaciones que contengan un valor real que posibilite el acceso al mundo de trabajo, son respuestas que la administración y los agentes sociales han negociado y continúan negociando.

Algunos de los aspectos más relevantes de la Formación Profesional Específica son:

1. Formaciones cortas y específicas.
2. Participación de los agentes sociales en todo el proceso. Se produce por medio de acuerdos firmados entre las organizaciones sindicales, empresariales, cámaras de comercio y las administraciones autonómicas que pueden favorecer las prácticas en empresas, la llamada Formación en Centros de Trabajo (FCT).
3. En los Ciclos Formativos se realiza la orientación profesional y laboral de forma individualizada para facilitar la transición al mundo del trabajo.
4. Adquirir la competencia profesional característica de cada título y la madurez profesional que le permita adaptarse a los nuevos cambios de las cualificaciones.
5. Comprender la organización y las características del sector correspondiente y también los mecanismos de inserción profesional.
6. Conocer la legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, adquirir los conocimientos y las habilidades necesarios para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo.

7. Evaluar los aspectos más relevantes de la competencia profesional adquirida por el alumnado en los centros educativos.
8. La realización de las prácticas en empresas fomenta:
 - Aumento del sentido de la responsabilidad.
 - Mejora en la organización y el orden en el propio trabajo.
 - Aumento de la valoración del trabajo en equipo.
 - Maduración de la valoración del esfuerzo.
 - Maduración en la valoración de la solidaridad.
 - Mejora del sentido de la eficiencia.
 - Mejora del espíritu de iniciativa.
 - Aumento de la confianza del alumno en sí mismo.

1.4 Implantación de la Formación Profesional Específica en la Comunidad Valenciana.

La reforma de la Formación Profesional partía de la convicción de que la rapidez de las innovaciones tecnológicas y, en consecuencia, los continuos cambios de especialización a los que iban a estar sometidos los futuros profesionales, aconsejaban reforzar la formación básica que recibían los alumnos en la Educación Secundaria Obligatoria y en el Bachillerato. Es decir, que en estas etapas educativas había que introducir junto a la formación propiamente académica, algunos elementos básicos de formación profesional. De manera que los ciclos formativos, tanto los de grado medio como los de grado superior, pasaran a ser un puente entre la educación general y el mundo laboral. La FP dejaba de ser así una alternativa al Bachillerato para convertirse en una oferta educativa pensada exclusivamente con el fin de facilitar la inserción laboral de los estudiantes, en la que las prácticas en las empresas adquirieran un papel decisivo durante todo el proceso de formación.

El proceso de aplicación de la nueva Formación Profesional en la Comunidad Valenciana no ha estado exento de problemas y contradicciones. Se había previsto un calendario de ocho años (1991-2000) pero será durante el curso 1999-2.000 cuando se consiga la generalización de las nuevas enseñanzas hasta el nivel del 4º curso de la ESO. Unos calendarios de aplicación fueron sustituidos por otros que a la vez fueron modificados por otros nuevos. La planificación fue reflejo de la desarrollada en España: insuficiente y muy optimista. La ausencia de una ley de financiación que asegurase y comprometiese las inversiones necesarias para el período de implantación no se llegó a aprobar. La ausencia de los recursos

económicos ha pesado como una losa en la creación de las infraestructuras necesarias.

En la Comunidad Valenciana el 19 de febrero de 1998 se aprobó el III Mapa Escolar¹. El III Mapa Escolar contemplaba para la Comunidad Autónoma Valenciana la implantación de 896 ciclos formativos: 327 en Alicante, 116 en Castellón y 453 para Valencia y unas 22 familias profesionales.

La implantación de la Formación Profesional Específica exigía un elevado esfuerzo inversor tanto en infraestructuras, con la construcción y reforma de nuevos institutos de Educación Secundaria, como en la formación del profesorado. El gasto realizado durante el proceso de implantación se redujo progresivamente entre los años 1993 y 2002. Con el presupuesto asignado difícilmente se podía hacer una implantación satisfactoria.

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
TOTAL	4,9	4,8	4,7	4,7	4,6	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
C V	0,36	0,35	0,35	0,36	0,39	0,38	0,39	0,38	0,39	0,40

Tabla 1.1. Gasto Público en Educación y participación en el P.I.B.

Fuente: MEC.

El período de referencia coincide con el período de implantación.

Una Formación Profesional con futuro laboral incierto.

Los Ciclos Formativos que se implantaron han conformado el mapa profesional de la Comunidad Valenciana y condicionado las opciones de los jóvenes e incluso su futuro profesional. Las familias profesionales de mayor implantación fueron: Administración, Electrónica, Electricidad y Comercio y Marketing. Todas ellas se corresponden con las de mayor implantación en la Formación Profesional (Ley de 1970). Estos datos nos llevan a considerar que se ha utilizado como criterio de la implantación de las familias profesionales actuales las antiguas ramas de Formación Profesional de 1970.

Este criterio ha predominado sobre la demanda del alumnado e incluso sobre las necesidades estratégicas del mercado de trabajo, que aconseja introducir ciclos formativos relacionados con las nuevas tecnologías, que resulten más atractivos para los jóvenes y que el mercado laboral pudiese absorber. Esta modalidad de ciclos no se ha implantado suficientemente. La utilización de la actual red de centros y ramas profesionales que ya existían permitía que el profesorado de los centros sufriera el menor número de traslados posible.

¹ El primer Mapa Escolar se elaboró durante los años 1992 y 1993, siendo Conseller de Educación Andreu López Blasco, y el II Mapa Escolar durante el período del Conseller Joan Romero.

I. Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.

Los Ciclos Formativos responden más a no mover las plantillas y a utilizar las instalaciones existentes que a una planificación previa del mercado de trabajo y sus posibilidades de absorción del alumnado que se forma en los centros. La existencia de plantillas previas, el carácter voluntario de la formación del profesorado e incluso de la adscripción del profesorado a determinadas materias o cambio de especialidad, junto a la insuficiente asignación económica, han favorecido la implantación de unos ciclos que tienen escaso futuro.

El número de empresas que colaboran con las instituciones educativas es muy limitado en relación con el tejido industrial de la Comunidad Autónoma por lo que en ocasiones se presentan dificultades para ubicar a los alumnos en las empresas que guardan relación con la especialidad estudiada. A pesar de ello, las experiencias resultan positivas, con carácter general, para el alumnado y es una línea a seguir para el acercamiento real al mundo laboral.

La implantación de la FP realizada con criterios ajenos a la demanda del alumnado y del propio mercado de trabajo augura un cierto fracaso en su objetivo fundamental: que los jóvenes ingresen en el mercado de trabajo y aporten una cualificación profesional adecuada. La ausencia de estudios previos, por parte de la administración, que contemplen las tendencias del mercado laboral desde diferentes contextos y avalados por el consenso de los agentes sociales y las administraciones locales de aquellos territorios en los que se van a implantar los ciclos, constituye una de las claves del fracaso de los ciclos: la inserción laboral.

Podemos concluir afirmando *“que el proceso de implantación en la Comunidad Valenciana ha sido lento, escaso en el número de cursos y títulos ofertados y desequilibrado en cuanto a la distribución espacial de los mismos”*, (Gil 2005: 253).

Que la Formación Profesional requiere inversiones económicas, preparación y actualización del profesorado, implicaciones del mundo del trabajo, de los sindicatos y de los municipios, está aceptado en su totalidad. Pero también el escepticismo se ha instalado en estos sectores, porque las posibilidades reales de conseguir una FP de calidad, competitiva en el menor tiempo posible, que facilite la inserción laboral de los jóvenes, se ven lejanas y difusas.

1.5 A nuevo siglo... nuevos cambios.

Al inicio del siglo XXI se aprueban en España varias leyes orgánicas: una específica de la FP y dos organizadoras del sistema educativo: Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LOCFP-2002), Ley orgánica de la Calidad de la Enseñanza (LOCE-2002) y Ley Orgánica de Educación (LOE 2006).

La Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LOCFP) - Ley 5/2002, de 19 de junio (BOE nº 22437 de 20 de junio de 2002) - tenía como finalidad:

I. Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.

- La ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditaciones que responda a las demandas sociales.
- La oferta de formación que favorezca la formación a lo largo de la vida, acomodándose a las distintas expectativas.
- Y la creación de un Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (SNCFP). (Art. 1)

La Formación Profesional ha gozado de cierta autonomía con respecto a la evolución de los otros niveles educativos y se han ido configurando desde una perspectiva integradora de los tres subsistemas en los centros integrados.

La Formación Profesional en la LOCE se encuentra desarrollada en el Capítulo VI y los art. 38 y 39 de la Ley. No le dedica mayor atención, salvo en los itinerarios educativos previstos para el final de la ESO y en los Programas de Iniciación Profesional que sustituyen a los Programas de Garantía Social, mientras que la LOE dedica su atención a la FP en el Capítulo V y Art. 44-39.

Con las nuevas leyes orgánicas LOCFP-2002, LOCE-2002 y LOE- 2006) la FP no ha sufrido cambios en su concepción y estructura y ha seguido desarrollándose con la participación de gobiernos, sindicatos y empresarios.

La LOCFP-2002 indica en el Art. 9 que: *“La formación profesional 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”.*

Entre los aspectos destacables de la Ley encontramos que se le concede gran importancia a la información y orientación profesional, la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo, la adquisición y evaluación de las competencias profesionales, así como el asesoramiento sobre las ofertas e itinerarios formativos que faciliten la inserción laboral que se realizará a través de los servicios de las Administraciones educativas y laborales y la Administración Local. Se unen en el mismo proyecto a las instituciones educativas, laborales y locales.

Consideramos que la labor de información y orientación profesional al alumnado se ha convertido en un factor clave para la inserción profesional. Esta actividad, que está regulada en la LOCFP en el Título III, art. 14 y 15, la han venido desarrollando el profesorado y los orientadores en la enseñanza reglada. La práctica laboral y educativa demuestra que también intervienen otros actores como la familia, los amigos y otras instituciones externas a los centros educativos, como los medios de

I. Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.

comunicación. En una formación profesional integral no puede limitarse la orientación a la vida interna de los centros educativos. El profesorado en general, y los tutores en particular, han jugado, y tienen que seguir jugando, un papel importante en esta tarea, pero la tutorización debe contemplarse abierta a otras instituciones. Es necesario que se unifique la información sobre la oferta formativa y el empleo existente en la localidad y en la comarca en la que se ubiquen los centros. Establecer un vínculo de comunicación entre este foco informativo y el centro educativo que facilite la inmersión en el contexto del propio centro y los trabajadores del mismo es necesario. El profesor tutor es el que conoce las actitudes, aptitudes y conocimientos de cada uno de sus alumnos, pero no siempre conoce, suficientemente, el contexto económico y social donde están ubicados los centros y sus alumnos para relacionar a éstos con la oferta real de empleo.

Ello hace necesaria la coordinación con las instituciones de la administración local y comarcal, y especialmente en el caso de la Comunidad Valenciana, con los Agentes Locales de Desarrollo (AEDL), tal como ha sido analizado por Gil et al, (2001).

La perspectiva de una FP integral y el desarrollo de la misma en Centros Integrados de Formación, la coordinación de los tres subsistemas, la información, la orientación y el proceso de convalidación de las acreditaciones y cualificaciones, constituyen algunas de las preocupaciones más importantes de los actores que intervienen en la FP en la Comunidad Valenciana.

La administración educativa ha impulsado a partir del curso 2008-2009 la red de centros integrados de Formación Profesional (fusión de los tres subsistemas: la FP reglada, ocupacional y continua) (12 centros)² y la implantación de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI).

Entre los grandes objetivos que pretenden alcanzarse con ellos: en primer lugar, la cualificación y recualificación de las personas en la permanente construcción de su itinerario de formación a lo largo de la vida, y en segundo lugar, la articulación de un "espacio de cooperación, diálogo y gestión conjunta" entre el sistema de formación profesional y el entorno productivo sectorial.

Uno de los aspectos que reforzarán estos nuevos centros será la relación con el tejido empresarial. En este sentido, se tienen que realizar acuerdos y convenios con las empresas del entorno del centro integrado para adecuar las enseñanzas a sus necesidades e impartir docencia en las instalaciones de las propias empresas/centro. Asimismo, se fomentará que expertos del mundo empresarial

² Los centros que comenzaron su actividad en septiembre de 2008 son los siguientes: IFPS de Mislata, IFPS Faitanar de Quart de Poblet, IFPS Ausias March de Valencia, IFPS n.º 27 de Valencia, IFPS Ciudad del Aprendiz de Valencia, IFPS n.º 2 de Cheste, IFPS Luis Suñer de Alzira, IFPS Canastell de San Vicente del Raspeig, IFPS Batoi de Alcoy e IFPS Costa de Azahar de Castellón y Catarroja y Benicarló, como centros integrados dependientes del SERVEF. En el curso 2009-2010 se han incorporado dos nuevos centros Centros Integrados de Formación Profesional (CIFP): IES Blasco Ibañez de Valencia y de La Costera de Xàtiva.

I. Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.

puedan impartir módulos concretos o enseñanzas adicionales a la de los ciclos y que los profesores puedan acceder a las empresas con mayor facilidad. La constitución y la puesta en marcha de la red pública de centros integrados es un proyecto "ambicioso", porque se trata de un cambio organizativo esencial que no debe ser sólo el resultado de sumar subsistemas, sino un proyecto coherente y cercano a la realidad social. Los centros integrados tendrán un equipo propio, además de órganos colegiados como el Consejo Social³, el claustro de profesores y otros órganos de coordinación.

Dos son los grandes objetivos que pretenden alcanzarse con ellos: en primer lugar, la cualificación y recualificación de las personas en la permanente construcción de su itinerario de formación a lo largo de la vida, y en segundo lugar, la articulación de un "espacio de cooperación, diálogo y gestión conjunta" entre el sistema de formación profesional y el entorno productivo sectorial.

El fin último de los CIFP es lograr una complementariedad de ambas ofertas para, así, establecer vínculos estrechos con el sector empresarial. De hecho, la conexión centro integrado-empresa se constituye en pieza clave del éxito del nuevo modelo. De este modo, se pactan acuerdos y convenios con las empresas del entorno para adecuar las enseñanzas a sus necesidades y para impartir docencia en instalaciones de las propias empresas. Además, estos centros fomentan que expertos del mundo empresarial puedan impartir módulos concretos o enseñanzas adicionales a la de los ciclos.

Hay que reconocer que en los dos años de existencia de los centros integrados de FP no se ha puesto ninguno en funcionamiento en la comarca de L'Horta Nord.

Sin embargo, los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) que sustituyen a los Programas de Garantía Social (PGS), se han implantado con suma facilidad en los centros educativos de la comarca, tal como se recoge en el apartado 4 de este estudio.

Los PCPI permitirán al alumnado obtener como mínimo una cualificación completa de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales durante el primer curso (el nivel 2 se corresponde con los ciclos de grado medio y el nivel 3 se corresponde con los ciclos de grado superior). Además, el alumnado que lo desee, en un segundo curso podrá cursar módulos voluntarios dirigidos a la obtención del graduado en ESO. Los PCPI están siendo impartidos por centros docentes públicos, concertados y otras entidades como ayuntamientos u organizaciones sin ánimo de lucro.

Los PCPI se dividen en cuatro modalidades: aulas de cualificación profesional inicial, talleres de cualificación profesional inicial, programas de cualificación inicial especial y programas polivalentes (aulas y talleres). Estos programas especiales podrán impartirlos centros docentes públicos, concertados y privados, específicos de educación especial u ordinarios de educación secundaria autorizados a este efecto,

³ El Consejo Social estará compuesto por representantes de la Generalitat, representantes designados por el claustro y representantes de sindicatos y asociaciones empresariales con presencia en el Consejo Valenciano de FP.

I. Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.

así como aquellas entidades sin ánimo de lucro especializadas en la atención de jóvenes con necesidades educativas especiales.

Otro aspecto importante que está tomando fuerza entre el profesorado dedicado a la FP y el alumnado es la movilidad de los actores en el marco de las directivas emanadas desde la UE, tal como recoge el Libro Verde *“Fomentar la movilidad en la formación de los jóvenes”*. Bruselas (COM (2009) 329/3).

Nos movemos en una economía globalizada y en una estructura multinacional y multiestatal (UE) donde la movilidad en la formación es cada vez más necesaria para adquirir competencias y mejorar la empleabilidad, especialmente de los jóvenes.

La movilidad es positiva para el capital humano, ya que se adquieren competencias lingüísticas y culturales: *“La movilidad en la formación ha desempeñado un papel esencial para conseguir que los sistemas educativos y de formación profesional, así como las instituciones, sean más abiertos, europeos e internacionales, más accesibles y eficientes”*. (COM (2009) 329/3: p: 2).

En el contexto de la crisis económica internacional actual adquieren importancia las inversiones en educación y formación, por lo que la movilidad de quienes están en proceso de formación debería formar parte de un fuerte impulso para fortalecer los conocimientos y disponer de un capital humano competitivo a nivel internacional. De igual modo, la movilidad en la formación *“puede ayudar a superar la paradoja de la inmovilidad a pesar de encontrarnos en una crisis grave, sigue habiendo puestos de trabajo sin cubrir en determinados países y sectores por falta de los perfiles adecuados”*. (COM (2009) 329/3: p: 2).

Para finalizar, en la Comunidad Valenciana siguen existiendo problemas relacionados con la FP reglada que requieren intervenciones urgentes para facilitar la inserción laboral de los jóvenes entre los que destacamos:

- La necesidad de revisar cada cuatro años los títulos de la FP.
- Revisión y evaluación del Mapa Escolar respecto a los Ciclos Formativos que se han implantado y no logran niveles de inserción satisfactorios para sustituirlos por otros que demande el mercado laboral.
- La creación de bolsas de trabajo en los centros educativos o en los municipios que estén relacionadas con el Servicio Valenciano del Empleo y la Formación (SERVEF).
- También es urgente la incorporación de los idiomas en todos los ciclos formativos, la potenciación de la Formación en Centros de Trabajo (FCT) y la posibilidad de que las FCT se realicen en países de la Unión Europea.
- La modificación del régimen económico de los centros educativos para que éstos puedan realizar inversiones y recibir ingresos de las actividades formativas o servicios que realicen a la comunidad se hace cada vez más necesaria.

1. Contextualización de la formación profesional: evolución y transformaciones.

- Las prácticas formativas tienen que ser consideradas como experiencia laboral que faciliten la inserción laboral de los jóvenes.
- La percepción por parte de los alumnos de un “salario” durante el período de realización de las prácticas formativas como compensación de la colaboración de los alumnos en la productividad del centro de trabajo.
- El fortalecimiento de la orientación profesional y el asesoramiento en la búsqueda de empleo para los jóvenes resulta imprescindible en las circunstancias actuales del mercado de trabajo.

Los jóvenes trabajadores tienen dificultades para la inserción laboral, y para la misma les exigen que tengan experiencia laboral. Ésta actúa como una red que les impide el movimiento. La experiencia laboral se ha convertido en uno de los problemas a superar. Sería conveniente que toda la práctica laboral tuviese su correspondiente certificación y que ésta se reflejase en un documento único, propiedad del trabajador, para que pudiese presentarlo en cualquier lugar de trabajo. Las experiencias laborales desarrollan destrezas y competencias que en ocasiones no pueden o no han sido reguladas en los procesos académicos.

2 Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

En este punto vamos a analizar diferentes elementos que aportarán una visión general de cómo se configura el actual mercado de trabajo en nuestra comarca, desde la perspectiva de la oferta y la demanda de empleo.

En este sentido, queremos apuntar que la comarca se encuentra limitada por el norte con la comarca del **Camp de Morvedre**, con un importante municipio que ejerce una influencia menor en las poblaciones del norte de la comarca, Puçol y el Puig sobre todo, y Massalfassar y Albuixech, en mucha menor medida. Por el oeste, los municipios de **Manises, Mislata y Quart de Poblet**, que mantienen cierto vínculo con el municipio de Paterna; y, por el sur, con el **área metropolitana de Valencia** que influye especialmente en todos los municipios de la comarca (Sánchez y otros, 2005:55). Esto se ve reflejado en la realidad económica y social del territorio incidiendo directamente en la dinámica del mercado laboral comarcal y en la movilidad de personas y de empresas.

Estructuramos la exposición en cuatro grandes apartados; el primero, dirigido a realizar un análisis poblacional, comenzando por la población total para pasar a desgranar la población en edad de trabajar, por una parte, y la población desempleada, por otra. El segundo, observará la evolución del mercado de trabajo desde la perspectiva del empleo/desempleo. El tercero, realizará una radiografía de la distribución del empleo en la actualidad, atendiendo a su tipología y a su distribución sectorial. Y el cuarto, centrará su análisis en el sistema productivo, atendiendo a la especialización productiva, a la caracterización del tejido empresarial y a su evolución en los últimos años.

2.1 Análisis poblacional.

Como se ha indicado anteriormente, en este apartado se va a realizar una aproximación a la población total en la comarca para pasar, posteriormente, a analizar, de un lado, la población en edad de trabajar y, de otro, la población desempleada en la comarca.

2.1.1 Población total.

En la tabla (2.1.) aparece recogida la población segregada por sexos en cada uno de los municipios que integran nuestro **Pacto Territorial para la Creación de Empleo**, atendiendo a los datos recogidos en el último padrón municipal.

MUNICIPIOS	Varones	Mujeres	TOTAL
Albalat dels Sorells	1.875	1.974	3.849
Alboraya	11.176	11.229	22.405
Albuixech	1.921	1.959	3.880
Alfara del Patriarca	1.509	1.523	3.032
Almàssera	3.443	3.692	7.135
Bonrepòs i Mirambell	1.660	1.698	3.358
Burjassot	18.817	19.616	38.433
Emperador	306	280	586
Foios	3.297	3.374	6.671
Godella	6.386	6.854	13.240
Massalfassar	1.099	1.116	2.215
Massamagrell	7.559	7.651	15.210
Meliana	5.192	5.203	10.395
Moncada	10.900	11.000	21.900
Museros	2.850	2.773	5.623
Paterna	32.136	31.887	64.023
Pobla de Farnals (la)	3.750	3.590	7.340
Puçol	9.468	9.550	19.018
Puig	4.324	4.346	8.670
Rafelbuñol/Rafelbunyol	3.989	4.078	8.067
Rocafort	3.265	3.375	6.640
Tavernes Blanques	4.590	4.761	9.351
Vinalesa	1.528	1.595	3.123
TOTAL	141.040	143.124	284.164

TABLA 2.1: Población total.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Padrón municipal a 1 de enero de 2009.

Real Decreto 1918/2009, de 11 de diciembre.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

La **comarca** presenta una población total a 1 de enero de 2009 de **284.164 personas** frente a las 276.699 personas que había a 1 de enero de 2008, lo que supone un crecimiento en términos absolutos con respecto al año anterior de 7.465 personas. La tasa de variación interanual es del **2,7%**. En la Comunidad Valenciana en el año 2009, la población total es de 5.094.675 habitantes, frente a los 5.029.601 que había en el año 2008. Esto supone un incremento absoluto de 65.074 habitantes, que significa una tasa de variación interanual del **1,3%**. En la provincia de Valencia, la población en el año 2009 es de 2.575.362 habitantes, mientras que en el año anterior era de 2.543.208 habitantes, que significa unas 32.154 personas más y una tasa de variación del **1,3%**.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

La tasa de variación interanual en nuestra comarca ha sido más del doble en comparación con la de la Comunidad Valenciana y la provincia de Valencia. **En la comarca se sitúa el 11% de la población total de la provincia de Valencia.**

La proximidad de la comarca al área metropolitana de la ciudad de Valencia ejerce una influencia importante en el desplazamiento de personas hacia áreas periféricas que huyen de las grandes aglomeraciones urbanas buscando espacios más habitables y descongestionados. Esto ha provocado que algunos municipios de la comarca se hayan convertido en ciudades residenciales.

Desde un análisis municipal se puede apreciar que el núcleo poblacional más grande es Paterna donde se concentra el 22,5% de la población comarcal. Burjassot alberga al 13,5%, Alboraya tiene el 7,8%, Moncada el 7,7% y Puçol el 6,7%. En estos cinco municipios se concentra el 58,2% de la población total, ejerciendo a su vez un área de influencia importante en el resto de municipios, por cuanto respecta al acceso a servicios y recursos, fundamentalmente. Más adelante, cuando abordemos la distribución de los diferentes centros de educación y formación, podremos comprobar cómo la oferta formativa más diversificada se concentra en general en los municipios con mayor tamaño poblacional.

Respecto a la representación de varones y mujeres en el total de la población de la comarca decir que no hay una diferencia significativa de unas y otros en el total, si bien en el caso de las mujeres es ligeramente mayor, representando el 50,37% del total de la población. En la Comunidad Valenciana representan el 50,19% y en la provincia de Valencia el 50,44%.

2.1.2 Población en edad de trabajar.

Cuando hablamos de población en edad de trabajar nos referimos a la **población de 16 o más años**, es decir, la población activa (ocupada y parada) y la población inactiva (Encuesta de Población Activa-metodología de 2005). En este punto vamos a abordar este segmento de población atendiendo al género, a la población extranjera o inmigrante y al nivel de estudios.

A continuación, esta tabla contiene los datos referidos a la población en edad de trabajar en la comarca del último censo de población de 2009:

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

MUNICIPIOS	Varones	Mujeres	Total
Albalat dels Sorells	1.529	1.624	3.153
Alboraya	7.934	8.230	16.164
Albuixech	1.491	1.574	3.065
Alfara del Patriarca	1.198	1.222	2.420
Almàssera	2.714	2.954	5.668
Bonrepòs i Mirambell	1.323	1.330	2.653
Burjassot	13.873	15.056	28.929
Emperador	220	223	443
Foios	2.534	2.731	5.265
Godella	4.658	5.075	9.733
Massalfassar	865	868	1.733
Massamagrell	5.800	5.988	11.788
Meliana	3.992	4.213	8.205
Moncada	8.278	8.699	16.977
Museros	2.177	2.172	4.349
Paterna	23.379	23.790	47.169
Pobla de Farnals (la)	2.774	2.654	5.428
Puig	3.296	3.422	6.718
Puçol	6.981	7.166	14.147
Rafelbuñol/Rafelbunyol	3.061	3.178	6.239
Rocafort	2.344	2.459	4.803
Tavernes Blanques	3.575	3.817	7.392
Vinalesa	1.232	1.305	2.537
TOTAL	105.228	109.750	214.978

TABLA 2.2: Población total en edad de trabajar.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Padrón municipal a 1 de enero de 2009
Real Decreto 1918/2009, de 11 de diciembre.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

En 2009 la **población total en edad de trabajar** era de **214.978 personas**, lo que supone el 75,65% del total de la población. En 2008 era de 212.042, lo que supone un crecimiento de 2.936 personas, y un **1,38%** de tasa de variación interanual. En el año 2008 la población en edad de trabajar suponía el 76,63% del total de la población, lo que nos indica un ligero descenso de su representación en el total de la población de un año a otro.

De las 214.978 personas en edad de trabajar, el 51,05% son mujeres y el 48,95% varones, una representación prácticamente igualitaria de ambos sexos. En el año 2008, la población femenina representaba el 50,97% y la masculina el 49,03%.

En la Comunidad Valenciana en el año 2009 la población en edad de trabajar era de 4.294.475 personas, el 50,49% son mujeres y el 49,51% varones. En la provincia de Valencia son 2.171.976, el 50,80% son mujeres y el 49,20% son varones.

La distribución de género en la comarca es muy parecida a la de la Comunidad Valenciana y la provincia de Valencia.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Población extranjera o inmigrante:

En 2009 en la comarca residen un total de **25.156 personas extranjeras o inmigrantes**, que son el 8,85% de la población total de la comarca; 12.102 son mujeres (48,11%) y 13.054 varones (51,89%). De ellas hay 21.161 personas en edad de trabajar, 10.177 mujeres (48,10%) y 10.984 varones (51,90%).

En el año 2008 residían en la comarca 18.760 personas extranjeras en edad de trabajar, lo que supone un incremento en el 2009 del 12,8%. Además, el 52,40% eran varones y el 47,59% mujeres.

En el año 2009, del total de población en edad de trabajar en la comarca, la población extranjera o inmigrante representa el **9,8%**, en el 2008 representaba el 8,84%.

En la Comunidad Valenciana en el año 2009, hay 889.340 personas extranjeras o inmigrantes, que significa el 17,45% de la población total, de los que 471.757 son varones (53,04%) y 417.583 son mujeres (46,95%). En la provincia de Valencia, hay 315.145, el 12,24% de la población total; de ellos 171.027 son varones (54,27%) y 144.118 son mujeres (45,73%).

En relación al grupo de inmigrantes o extranjeros en edad de trabajar, en la Comunidad Valenciana hay 764.257 personas, el **17,7%** de la población en edad de trabajar; de ellos 407.189 son varones (53,28%) y 357.068 (46,72%). En la provincia de Valencia hay 267.176 personas extranjeras en edad de trabajar, que representan el **9,8%** del total de población en edad de trabajar; 146.178 son varones (54,71%) y 120.998 son mujeres (45,29%).

Por último, destacar que en el año 2008 había en la Comunidad Valenciana 728.943 personas en edad de trabajar, lo que significa un incremento del 4,8% en el año 2009. En la provincia de Valencia había 249.788 personas, dato que supone un incremento del 6,9% en el 2009.

Toda esta información se ha resumido en la siguiente tabla (2.3.) para una mejor visualización de la misma:

	Población total				Población en edad de trabajar			
	2.008	2.009	Variación Interanual	% del total población	2.008	2.009	Variación Interanual	% del total en edad trabajar
Comunidad Valenciana	847.339	889.340	4,9%	17,4%	728.943	764.257	4,8%	17,7%
Provincia Valencia	294.846	315.145	6,9%	12,2%	249.788	267.176	6,9%	9,8%
Comarca Horta Nord	22.276	25.156	12,9%	8,8%	18.760	21.161	12,8%	9,8%

Tabla 2.3: Representación de la población extranjera en la Comunidad Valenciana, Provincia de Valencia y Comarca de l'Horta Nord.
Fuente: Instituto Nacional de Estadística.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

La comarca presenta una población extranjera significativamente menor que la autonómica y la provincial. No obstante, del año 2008 al 2009 ha experimentado un incremento mucho mayor que el producido a nivel provincial y autonómico. Además, como se puede apreciar en el caso de la población en edad de trabajar, la representación de las personas inmigrantes o extranjeras es igual

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

que en la provincia de Valencia pero inferior, con diferencia, a la de la Comunidad Valenciana. Por último, la población extranjera femenina tiene una representación ligeramente mayor en la comarca que en la Comunidad Valenciana y la provincia de Valencia.

Nivel de estudios:

El próximo Censo de Población a realizar por el Instituto Nacional de Estadística será en el 2011, siendo la fuente estadística oficial que recoge los datos sobre el nivel formativo de la población a nivel municipal. Así, los datos oficiales de que disponemos son los del último censo realizado en el 2001. En nuestra comarca realizamos un análisis de estos datos en el Estudio Socioeconómico⁴, realizado por el Consorcio Pactem Nord en colaboración con el departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Valencia en el año 2005.

Así, vamos a señalar brevemente los elementos más importantes con respecto al nivel formativo de la población en edad de trabajar recogidos en dicho estudio, teniendo en cuenta que dichos datos son del año 2001.

Los datos señalaban que la formación de la población en la comarca era bastante semejante a la de la Comunidad Valenciana, si bien la población con baja o nula formación residente en l'Horta Nord representaba un porcentaje menor (Comunidad Valenciana 38,5%, comarca 37,7%). Al contrario, la población con estudios universitarios era ligeramente superior (Comunidad Valenciana 11,2%, comarca 12,0%).

A pesar de ello, el número de personas con formación baja todavía es elevado: el 37,7% de la población total en edad de trabajar. En el caso de las mujeres representa el 40%, frente al 35,4% de los varones.

Con respecto a la población con estudios de grado medio, señalar que el 10,4% poseía estudios de Bachiller Superior o LOGSE frente al 10,1% con estudios de formación profesional, porcentaje éste superior al de la Comunidad Valenciana (7,8%). Si nos fijamos en las mujeres vemos que un 9,4% ha estudiado formación profesional frente al 10,7% de los varones.

La población con estudios universitarios representaba al 12% de las personas en edad de trabajar residentes en la comarca y el 11,2% en la Comunidad Valenciana. Las universitarias representaban el 12,5% y los universitarios el 11,4% del total de varones.

Si comparamos estos datos vemos que en la comarca hay un mayor porcentaje de personas con estudios de formación profesional y universitarios, que en la Comunidad Valenciana. Las mujeres se decantan más por los estudios universitarios que por la formación profesional. Además, éstas tienen una representación mayor en los niveles más bajos y también en los más altos de estudios.

⁴ Sánchez Velasco, A. (Dtor.) (2005) "Estudio Socioeconómico de la Comarca de l'Horta Nord". Colección "Territorio y políticas sociales" nº 5. Consorcio Pactem Nord.

2.1.3 Población desempleada.

En esta sección vamos a analizar la población desempleada en la comarca atendiendo a las variables de género, edad, nivel de estudios y sector de actividad con el objetivo de disponer de una imagen lo más completa posible de la realidad.

Total:

MUNICIPIOS	Mujeres	Hombres	Total demandantes
Albalat dels Sorells	151	148	299
Alboraya	792	657	1.449
Albuixech	149	145	294
Alfara del Patriarca	110	144	254
Almàssera	294	303	597
Bonrepòs i Mirambell	140	157	297
Burjassot	1.758	2.092	3.850
Emperador	21	20	41
Foios	282	301	583
Godella	333	327	660
Massalfassar	91	77	168
Massamagrell	676	856	1.532
Meliana	395	424	819
Moncada	800	1.046	1.846
Museros	242	243	485
Paterna	2.948	3.197	6.145
Pobla de Farnals (la)	322	325	647
Puig, El	276	307	583
Puçol	621	766	1.387
Rafelbuñol/Rafelbunyol	343	361	704
Rocafort	153	180	333
Tavernes Blanques	457	433	890
Vinlesa	113	94	207
TOTAL	11.467	12.603	24.070

TABLA 2.4: Población total desempleada.

Fuente: Servef mayo 2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Del total de la población desempleada, las mujeres representan el 47,6% frente a los varones que representan el 52,4%. Estos datos apuntan a un **cambio significativo en el perfil del desempleo actual**. Hasta ahora han sido las mujeres las que han representado un porcentaje mayor. A partir del año 2008 **se empiezan a visualizar los efectos de la situación de crisis en la destrucción de empleo**, observándose un repunte importante del desempleo en los varones, procedentes mayoritariamente del sector de la construcción. Esta **segregación sexual del empleo** parece estar protegiendo parte del empleo femenino, que se encuentra principalmente ubicado en el sector servicios. Sin embargo, los efectos de la crisis se están sintiendo también

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l’Horta Nord.

en el empleo industrial, y creemos que también está afectando al sector servicios, donde se encuentra el mayor número de empleo femenino.

Un análisis del desempleo por ramas de actividad desagregado por sexo nos podría indicar si la población femenina⁵ está sufriendo con especial crudeza esta crisis en determinadas ramas de actividad, (Pazos 2009). Desgraciadamente no disponemos de información estadística de nuestra comarca para un análisis más completo que nos confirme, o no, si esto está pasando. Sí se dispone de datos a nivel estatal que se pueden consultar en la página web del Instituto de la Mujer en el apartado “Las mujeres en España”.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que muchas mujeres han tenido y tienen que buscar un empleo para asegurar ingresos familiares porque la mayoría, o todos los miembros del núcleo familiar, se encuentran desempleados, engrosando de esta manera las filas del desempleo o viéndose obligadas a aceptar un empleo en condiciones precarias.

Por último, también creemos oportuno señalar al respecto que para un análisis más completo, sería interesante analizar qué porcentaje de la población desempleada femenina es perceptora de algún tipo de ayuda económica por desempleo, todo ello con la finalidad de realizar un análisis completo del impacto desde una perspectiva de género. *“Este acercamiento de las tasas de paro por género es una consecuencia del diferente impacto que está teniendo la recesión en el empleo y en el paro de hombres y mujeres”*, Revista de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009: 8).

Los datos estadísticos indican que la crisis económica ha provocado que, por primera vez, los varones presenten un mayor nivel de desempleo que las mujeres. No obstante, un análisis más profundo que contemple diferentes variables puede ofrecernos una visión más real de cómo está afectando esta crisis a unos y a otras. En este sentido queremos mostrar cierta cautela en nuestro análisis del desempleo en la comarca.
--

⁵ Para un análisis más detallado de cómo está afectando la crisis a las mujeres consultar: Pazos, M. (2009), “El papel de la igualdad de género en la solución de la crisis económica”. Papeles de Trabajo del año 2009, nº 24. Instituto de Estudios Fiscales. www.ief.es

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Por edad:

MUNICIPIOS	< 20	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	> 59
Albalat dels Sorells	13	29	42	46	42	38	23	27	23	16
Alboraya	42	115	220	213	237	188	130	146	98	60
Albuixech	17	24	33	41	30	51	27	25	31	15
Alfara del Patriarca	10	25	40	35	32	29	27	25	18	13
Almàssera	15	57	87	103	87	60	55	57	59	17
Bonrepòs i Mirambell	12	20	57	73	41	27	28	21	9	9
Burjassot	193	368	520	668	544	425	343	324	253	212
Emperador	1	5	11	11	5	1	1	6		
Foios	23	51	93	98	77	70	54	50	39	28
Godella	17	52	100	100	95	84	74	48	65	25
Massalfassar	9	17	30	39	16	20	17	9	9	2
Massamagrell	78	170	208	280	218	172	139	114	93	60
Meliana	25	70	112	148	134	106	63	74	52	35
Moncada	74	176	259	319	272	207	163	181	115	80
Museros	19	43	82	93	59	46	51	38	41	13
Paterna	255	572	853	1.083	901	731	577	502	395	276
Pobla de Farnals (la)	29	70	108	90	93	70	63	62	38	24
Puig	16	53	90	106	66	72	63	43	50	24
Puçol	55	136	212	211	214	154	123	106	103	73
Rafelbuñol/Rafelbunyol	34	75	99	121	122	73	57	52	45	26
Rocafort	7	24	54	45	42	41	40	39	24	17
Tavernes Blanques	35	90	132	145	120	87	74	93	81	33
Vinlesa	9	27	27	46	28	25	16	15	11	3
TOTAL	988	2.269	3.469	4.114	3.475	2.777	2.208	2.057	1.652	1.061

TABLA 2.5: Población total desempleada atendiendo a la edad.

Fuente: Servef mayo 2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Para una mejor comprensión vamos a agrupar en tres grandes grupos de edad la población desempleada obteniendo así su representación en relación al conjunto de personas desempleadas, y comparar estos datos de mayo del 2009 con los del 2005 para ese mismo mes, en el cuadro siguiente:

	Mayo 2005		Mayo 2009	
< 25 años	1.512	14,20%	3.257	13,53%
25 a 44 años	5.833	54,81%	13.835	57,47%
> = 45 años	3.296	30,97%	6.978	28,99%

TABLA 2.6: Población total desempleada clasificada en grandes grupos de edad.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l’Horta Nord.

Como se puede apreciar en la tabla, el grupo de edad que mayor representación tiene en los dos periodos considerados es comprendido entre los 25 y 44 años, si bien en este tiempo se ha acentuado aún más su representación respecto del total de la población desempleada. Si calculamos las tasas de variación para cada uno de los grupos en este periodo vemos que el de <25 años tiene una tasa de variación del 115%, el de 25 a 44 años del 137% y el de mayores de 45 años del 112%.

Las tasas de variación indican que el desempleo en la comarca ha crecido en todas las edades, si bien en el caso del **grupo de 25 a 44 años su incremento ha sido mayor**, aumentando, como se ha dicho, su porcentaje de representación en el total de la población desempleada. *“Los mayores incrementos del paro los están registrando los varones, junto a ellos los trabajadores de edades centrales entre los 25 y los 54 años”*, Revista de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009:7).

Sin embargo, no podemos olvidar que uno de los mayores problemas del mercado de trabajo español continua siendo la **tasa de paro juvenil**, que para el II trimestre del 2009 se situaba en un 38% aproximadamente, colectivo que se ha visto especialmente afectado por la crisis de la construcción.

Si analizamos esta evolución desagregando los datos por sexo vemos que, para todos los grupos de edad, en los varones se ha experimentado un incremento de la representación en el total de población desempleada, si bien la franja de edad que mayor crecimiento ha experimentado es la comprendida entre 25 y 44 años. Por el contrario, en el caso de las mujeres, en todas las franjas de edad y especialmente en la de 25 a 44, años se ha experimentado un descenso de representación con respecto al total de población desempleada.

	Mayo 2005		Mayo 2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< 25 años	6,08	8,13	7,88	5,65
25 a 44 años	18,56	36,26	29,21	28,26
> = 45 años	14,65	16,32	15,26	13,73

TABLA 2.7: Población total desempleada clasificada por sexo y grandes grupos de edad.
Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo SEPE).
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Si también analizamos las tasas de desempleo para la Comunidad Valenciana en el II trimestre del 2009 vemos que para las mujeres menores de <25 años la tasa de desempleo era del 37,21% y para los varones del 39,37%. En el grupo de 25 a 54 años la tasa de desempleo femenino era del 20,45% y la masculina del 20,18%. Por el contrario, si analizamos las tasas de actividad para ese mismo período vemos que para las mujeres menores de 25 años era del 53,0% frente a la de los varones que era del 57,35%; para las mujeres de 25 a 54 años era del 76,97% y para los varones del 92,07%.

Si comparamos los datos comarcales para mayo del 2009 los con los datos para la Comunidad Valenciana, la representación de cada uno de los grupos es para los menores de 25 años del 13,0%1, para el grupo de 25 a 44 años del 55,39% y para los mayores de 45 años del 31,59% Vemos que la comarca presenta diferencias con

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

respecto a la Comunidad: el grupo de 25 a 44 años tiene una representación mayor y el de mayores de 45 años una representación menor. Para el grupo más joven es muy similar en ambos casos.

Resaltar que en el año 2009 el desempleo entre los varones del grupo de edad comprendido entre los 25 y los 44 años de edad, ha experimentado una tasa de variación del 137% con respecto a mayo de 2005. La construcción y la industria son dos sectores muy afectados por la crisis, lo que repercute negativamente en el empleo de este grupo de edad.

Finalmente, para un análisis más completo se debería revisar también la evolución de la población inactiva atendiendo a la edad y sexo para estudiar, entre otras cuestiones, el fenómeno del “**trabajador/a desanimado/a**”, que deja de buscar trabajo porque sus posibilidades de encontrarlo son tan bajas que acaba desanimándose, fenómeno muy ligado a las mujeres y a la población de determinada edad. No disponemos de datos actualizados para el ámbito municipal y comarcal objeto de este análisis.

Por nivel de estudios:

MUNICIPIOS	sin estudios	primarios	secundarios	bachiller	grado medio	grado superior	universitario
Albalat dels Sorells	10	148	63	15	30	11	22
Alboraya	9	677	283	101	95	95	189
Albuixech	10	126	86	20	25	11	16
Alfara del Patriarca	7	133	43	10	19	17	25
Almàssera	14	246	170	36	51	37	43
Bonrepòs i Mirambell	3	127	69	18	31	18	31
Burjassot	126	1.963	947	198	230	167	219
Emperador	0	20	5	1	6	7	2
Foios	14	251	152	32	44	34	56
Godella	13	258	136	57	40	49	107
Massalfassar	1	56	48	10	18	11	24
Massamagrell	33	805	375	54	94	83	88
Meliana	23	330	211	51	70	52	82
Moncada	82	986	351	86	130	100	111
Museros	9	235	133	20	39	22	27
Paterna	246	3.289	1.225	325	353	247	460
Pobla de Farnals (la)	22	307	161	46	34	28	49
Puig, El	13	268	146	49	27	29	51
Puçol	46	628	318	93	107	80	115
Rafelbunyol	19	339	177	41	47	32	49
Rocafort	8	128	79	27	14	35	42
Tavernes Blanques	33	467	199	43	55	46	47
Vinalesa	8	80	47	11	25	17	19
TOTAL	749	11.867	5.424	1.344	1.584	1.228	1.874

TABLA 2.8: Población total desempleada atendiendo al nivel de estudios.

Fuente: Servef mayo 2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

La población con estudios primarios (estudios primarios completos o 1ª etapa de educación secundaria) representa el 49,30%, prácticamente la mitad de la población desempleada, seguida de la población con estudios secundarios (graduado escolar o equivalente) que representa el 22,53%. La población universitaria representa el 7,78% de la población desempleada y la población con titulación de formación profesional (grado medio y superior) el 11,68%.

Si comparamos estos datos con los de la Comunidad Valenciana vemos que la población desempleada sin estudios representa el 5,98% cuando en la comarca representa el 3,11%, casi 3 puntos porcentuales por debajo de la autonómica. En relación a los estudios primarios, en la Comunidad representa el 51,79%, porcentaje mayor que en la comarca. La población con estudios secundarios supone un 22,19%, semejante a la comarca. Con estudios de formación profesional la población desempleada representa el 9,25%, casi dos puntos y medio por debajo de la comarca. Finalmente, la población con estudios universitarios representa el 5,48% frente al 7,78% en la comarca.

Si bien el porcentaje de personas trabajadoras con muy baja formación es menor que en la Comunidad Valenciana, el grueso del desempleo se sitúa en este segmento. El bajo nivel formativo es un factor directamente relacionado con la probabilidad de encontrar y mantener un empleo en el mercado de trabajo actual.

Por otra parte, la población desempleada con estudios de formación profesional y estudios superiores representa el 19,46%, casi 5 puntos porcentuales más que en la Comunidad Valenciana. Este porcentaje mayor de representación comarcal en relación a la Comunidad Valenciana también se da en la población en edad de trabajar como se ha señalado anteriormente.

Por otra parte, el grupo de personas desempleadas con estudios de formación profesional de grado medio es mayor que aquellas con grado superior. En el siguiente bloque analizaremos las diferencias importantes que se están dando entre estos dos ciclos formativos.

No disponemos de datos desagregados por sexo para poder hacer un análisis de la población desempleada por nivel formativo en mujeres y hombres.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Por sector de actividad:

MUNICIPIOS	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin actividad económica
Albalat dels Sorells	4	63	59	159	14
Alboraya	13	209	208	949	70
Albuixech	1	54	48	176	15
Alfara del Patriarca	5	44	53	148	4
Almàssera	3	164	91	322	17
Bonrepòs i Mirambell	3	66	58	157	13
Burjassot	43	575	907	2.136	189
Emperador		8	6	27	
Foios	13	156	85	301	28
Godella	2	83	113	434	28
Massalfassar	1	28	24	101	14
Massamagrell	32	294	426	711	69
Meliana	10	186	145	422	56
Moncada	24	285	556	959	22
Museros	5	97	115	245	23
Paterna	63	906	1.308	3.622	246
Pobla de Farnals (la)	14	122	114	362	35
Puig	2	87	120	348	26
Puçol	19	246	301	757	64
Rafelbunyol	9	148	133	380	34
Rocafort	2	52	56	207	16
Tavernes Blanques	11	189	153	526	11
Vinalesa	3	34	34	133	3
TOTAL	282	4.096	5.113	13.582	997

TABLA 2.9: Población total desempleada atendiendo al sector de actividad.

Fuente: Servef mayo 2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Si analizamos la población desempleada según el sector de actividad vemos como la procedente del sector agrario representa el 1,17% del total, de la industria el 17,01%, de la construcción el 21,24%, y de servicios el 56,42%. La población sin actividad económica anterior representa el 4,14%. El sector servicios tiene una representación considerablemente superior al resto de sectores; esto es así porque la comarca presenta una especialización productiva terciaria que representa el 76,7% de la actividad económica.

Los datos para la Comunidad Valenciana en mayo de 2009 son: del total de personas desempleadas, el 1,97% procede del sector de la agricultura, el 19,94% de la industria, el 20,60% de la construcción, el 52,48% de servicios y el 4,98% no tiene actividad económica.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l’Horta Nord.

Para analizar qué tipo de evolución se ha producido en el desempleo de cada sector productivo, hemos calculado la tasa de variación de cada uno de los sectores desde mayo de 2005 a febrero de 2009⁶, lo que se recoge en la siguiente tabla:

COMARCA	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin actividad económica
may-05	230	1.744	1.109	6.978	580
feb-09	341	3.354	4.251	13.265	1.074
Tasa variación	78%	92%	283%	90%	85%

TABLA 2.10: Evolución de la población desempleada atendiendo al sector de actividad de 2005 a 2009.

Fuente: Servef mayo 2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Observamos que la agricultura presenta la tasa de variación más baja frente a la tasa de variación de sector de la construcción, que es la más alta con diferencia respecto del resto de sectores.

La crisis está dibujando un nuevo panorama en la caracterización del desempleo en la comarca en cuanto a perfil de desempleado y a sector económico de procedencia.

2.2 La evolución del mercado de trabajo.

La información que presentamos refleja detalladamente, tanto en tablas como en gráficas, la evolución del desempleo y las contrataciones desde mayo de 2007 a mayo de 2009 en los diferentes municipios. En este periodo de tiempo se aprecia claramente el despunte del desempleo en nuestra comarca. Hemos creído importante analizarlo desde la **perspectiva del empleo/desempleo** por las consecuencias positivas/negativas que tienen en las trayectorias laborales de las personas trabajadoras en nuestro territorio.

⁶ A partir de marzo de 2009 los datos de demandantes de empleo se presentan sobre la base de la clasificación nacional CNAE 2009, lo que supone una modificación en la distribución por sectores económicos y por secciones respecto a la publicada en los meses anteriores (que respondía a la CNAE 1993). Esta nueva clasificación afecta a la continuidad y a la comparabilidad de los datos por actividades económicas, pero no al resto de la información.

2.2.1 Evolución del desempleo.

En este punto, vamos a observar la evolución del desempleo en el periodo de tiempo considerado (mayo a 2007 a mayo de 2009), donde se pueden observar las consecuencias que ha tenido en el empleo en nuestra comarca. Atenderemos, además, a las variables de género, actividad y edad.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

		POBLACIÓN DESEMPLEADA																			
		may-07				dic-07				may-08				dic-08				may-09			
MUNICIPIOS	Población activa	H	M	Total	%	H	M	Total	%	H	M	Total	%	H	M	Total	%	H	M	Total	%
Albat dels Sorells	1.608	61	91	152	9,5	52	75	127	7,9	76	78	154	9,6	114	97	211	13,1	148	151	299	18,6
Alboraya	9.850	295	449	744	7,6	303	473	776	7,9	348	511	859	8,7	501	658	1.159	11,8	657	792	1449	14,7
Albuixech	1.622	44	92	136	8,4	51	101	152	9,4	67	90	157	9,7	108	117	225	13,9	145	149	294	18,1
Alfara del Patriarca	1.339	56	57	113	8,4	38	64	102	7,6	75	60	135	10,1	113	84	197	14,7	144	110	254	19,0
Almàssera	3.080	121	211	332	10,8	122	152	274	8,9	142	188	330	10,7	249	227	476	15,5	303	294	597	19,4
Bonrepòs i Mirambell	1.418	48	79	127	9,0	59	73	132	9,3	67	74	141	9,9	120	116	236	16,6	157	140	297	20,9
Burjassot	16.582	790	1.172	1.962	11,8	755	1.100	1.855	11,2	1.030	1.229	2.259	13,6	1.723	1.432	3.155	19,0	2.092	1.758	3.850	23,2
Emperador	264	4	4	8	3,0	12	4	16	6,1	9	7	16	6,1	10	7	17	6,4	20	21	41	15,5
Foios	2.881	90	193	283	9,8	108	129	237	8,2	130	161	291	10,1	211	216	427	14,8	301	282	583	20,2
Godella	5.481	145	194	339	6,2	137	204	341	6,2	181	239	420	7,7	276	288	564	10,3	327	333	660	12,0
Massalfassar	913	20	34	54	5,9	31	37	68	7,4	35	46	81	8,9	59	45	104	11,4	77	91	168	18,4
Massamagrell	6.491	254	336	590	9,1	208	311	519	8,0	365	385	750	11,6	664	458	1122	17,3	856	676	1.532	23,6
Meliana	4.436	157	195	352	7,9	147	210	357	8,0	204	245	449	10,1	317	315	632	14,2	424	395	819	18,5
Moncada	9.507	312	516	828	8,7	317	478	795	8,4	490	504	994	10,5	860	662	1522	16,0	1.046	800	1.846	19,4
Museros	2.268	64	154	218	9,6	68	139	207	9,1	91	153	244	10,8	176	183	359	15,8	243	242	485	21,4
Paterna	27.949	1.048	1.525	2.573	9,2	1.134	1.636	2.770	9,9	1.634	1.928	3.562	12,7	2.631	2.482	5.113	18,3	3.197	2.948	6.145	22,0
Pobla de Famals, la	3.224	97	155	252	7,8	99	144	243	7,5	148	164	312	9,7	235	220	455	14,1	325	322	647	20,1
Puig	3.749	105	164	269	7,2	122	161	283	7,5	120	187	307	8,2	243	232	475	12,7	307	276	583	15,6
Puçol	8.148	215	351	566	6,9	254	343	597	7,3	344	376	720	8,8	633	456	1089	13,4	766	621	1.387	17,0
Rafelbunyol	3.393	88	144	232	6,8	81	143	224	6,6	115	171	286	8,4	268	253	521	15,4	361	343	704	20,7
Rocafort	2.879	68	87	155	5,4	79	107	186	6,5	86	106	192	6,7	147	137	284	9,9	180	153	333	11,6
Tavernes Blanques	4.231	191	316	507	12,0	176	290	466	11,0	227	296	523	12,4	350	362	712	16,8	433	457	890	21,0
Vinlesa	1.280	38	62	100	7,8	26	61	87	6,8	43	70	113	8,8	63	91	154	12,0	94	113	207	16,2
TOTAL	122.593	4.311	6.519	10.892	8,9	4.379	6.435	10.814	8,8	6.027	7.268	13.295	10,8	10.071	9.138	19.209	15,7	12.603	11.467	24.070	19,6

TABLA 2.11: Evolución del desempleo en la comarca de 2007-2009.

Fuente: Servef 2009

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Por mes de referencia:

MUNICIPIOS	Referencia				Referencia		INCREMENTO
	may-07	dic-07	may-08	dic-08	may-09	%	
Albalat dels Sorells	152	127	154	211	299	197%	147
Alboraya	744	776	859	1.159	1.449	195%	705
Albuixech	136	152	157	225	294	216%	158
Alfara del Patriarca	113	102	135	197	254	225%	141
Almàssera	332	274	330	476	597	180%	265
Bonrepòs i Mirambell	127	132	141	236	297	234%	170
Burjassot	1.962	1.855	2.259	3.155	3.850	196%	1.888
Emperador	8	16	16	17	41	513%	33
Foios	283	237	291	427	583	206%	300
Godella	339	341	420	564	660	195%	321
Massalfassar	54	68	81	104	168	311%	114
Massamagrell	590	519	750	1.122	1.532	260%	942
Meliana	352	357	449	632	819	233%	467
Moncada	828	795	994	1.522	1.846	223%	1.018
Museros	218	207	244	359	485	222%	267
Paterna	2.573	2.770	3.562	5.113	6.145	239%	3.572
Pobla de Farnals, la	252	243	312	455	647	257%	395
Puig	269	283	307	475	583	217%	314
Puçol	566	597	720	1.089	1.387	245%	821
Rafelbunyol	232	224	286	521	704	303%	472
Rocafort	155	186	192	284	333	215%	178
Tavernes Blanques	507	466	523	712	890	176%	383
Vinalesa	100	87	113	154	207	207%	107
TOTAL	10.892	10.814	13.295	19.209	24.070,00	221%	13.178

may-07	may-09	Aumento%
10.892	24.070	221%

TABLA 2.12: Evolución del desempleo en la comarca de 2007-2009 por mes de referencia.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Se evidencia un crecimiento desmesurado de la población desempleada en la comarca, pues se ha producido un incremento en términos porcentuales del 221% en estos tres años, dándose el mayor crecimiento entre mayo y diciembre del año 2008, con un incremento comarcal en 5.914 personas, y entre diciembre de 2008 y mayo de 2009, con un aumento de 4.861 personas.

Como señala la Revista de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo e Inmigración, "el desempleo es la variable que está reflejando con mayor intensidad las consecuencias de la recesión económica actual. Si bien los incrementos del paro que venían registrándose desde el cuarto trimestre de 2007 respondían a la fuerte expansión de la población activa mientras que el empleo seguía creciendo, a partir del tercer trimestre de 2008 la cifra de paro comienza a reflejar, también, la pérdida de empleo. No obstante, ha sido en el primer trimestre de 2009 cuando el incremento del paro se produce, en su casi totalidad, como consecuencia de la caída del empleo" (2009:7).

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Por municipio el incremento mayor se ha producido en los municipios de Massafassar con un incremento porcentual del 311%, seguido de Rafelbunyol con el 303%, Massamagrell con el 260% y la Pobla de Farnals con el 257%.

Mensualmente:

MES	H	M	total	% FEMINIZACIÓN	% PARO
may-07	4.311	6.519	10.892	59,9	8,9
jun-07	3.979	6.258	10.237	61,1	8,4
jul-07	4.282	6.304	10.586	59,6	8,6
ago-07	4.944	6.588	11.532	57,1	9,4
sep-07	4.376	6.326	10.702	59,1	8,7
oct-07	4.293	6.229	10.522	59,2	8,6
nov-07	4.379	6.435	10.814	59,5	8,8
dic-07	4.745	6.509	11.254	57,8	9,2
ene-08	5.122	7.023	12.145	57,8	9,9
feb-08	5.309	7.248	12.557	57,7	10,2
mar-08	5.493	7.161	12.654	56,6	10,3
abr-08	5.626	7.253	12.879	56,3	10,5
may-08	6.027	7.268	13.295	54,7	10,8
jun-08	6.264	7.605	13.869	54,8	11,3
jul-08	6.602	7.706	14.308	53,9	11,7
ago-08	7.617	8.035	15.652	51,3	12,8
sep-08	7.702	7.966	15.668	50,8	12,8
oct-08	8.281	8.293	16.574	50,0	13,5
nov-08	9.174	8.675	17.849	48,6	14,6
dic-08	10.071	9.138	19.209	47,6	15,7
ene-09	10.906	9.995	20.901	47,8	17,0
feb-09	11.649	10.636	22.285	47,7	18,2
mar-09	12.317	10.948	23.265	47,1	19,0
abr-09	12.610	11.224	23.834	47,1	19,4
may-09	12.603	11.467	24.070	47,6	19,6

TABLA 2.13: Evolución mensual del desempleo en la comarca de 2007-2009.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Nota: La población activa en 2008 es 122.593 personas.

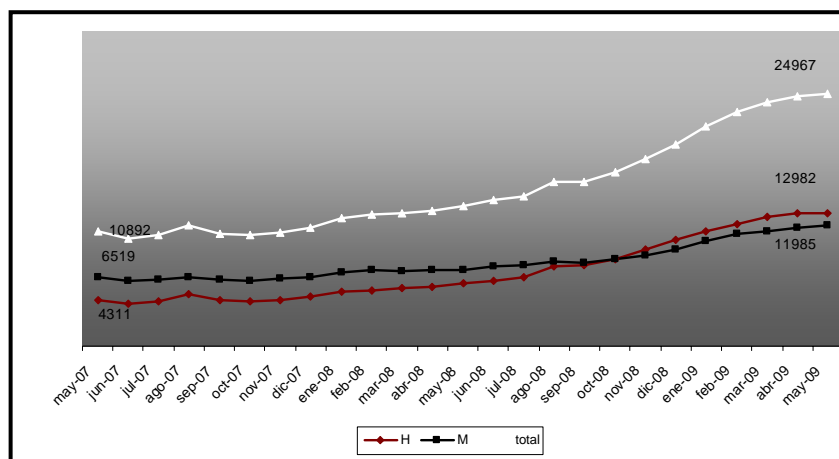


GRÁFICO 2.1: Evolución mensual del desempleo en la comarca de 2007-2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Como se puede apreciar en la gráfica, en mayo del 2009 **la población desempleada masculina es ligeramente mayor a la femenina**. El motivo no está tanto en el descenso del desempleo en la población femenina, como a que el desempleo en la población masculina ha tenido un crecimiento desmesurado en todos estos meses.

Este incremento del desempleo masculino tiene su causa principal en la crisis económica que ha afectado especialmente a sectores masculinizados, principalmente la construcción. No obstante, la crisis en este sector ha tenido un efecto dominó en el resto de sectores, afectando especialmente al sector industrial y, en menor medida, al sector servicios. Habrá que esperar a ver cómo evoluciona el mercado de trabajo y el desempleo en los próximos meses.

Algunos datos significativos del desempleo:

SEXO

	hombres	mujeres	total
may-07	4.311	6.519	10.892
may-09	12.603	11.467	24.070

TABLA 2.14: Comparativa del desempleo en mujeres y Hombres 2007-2009.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

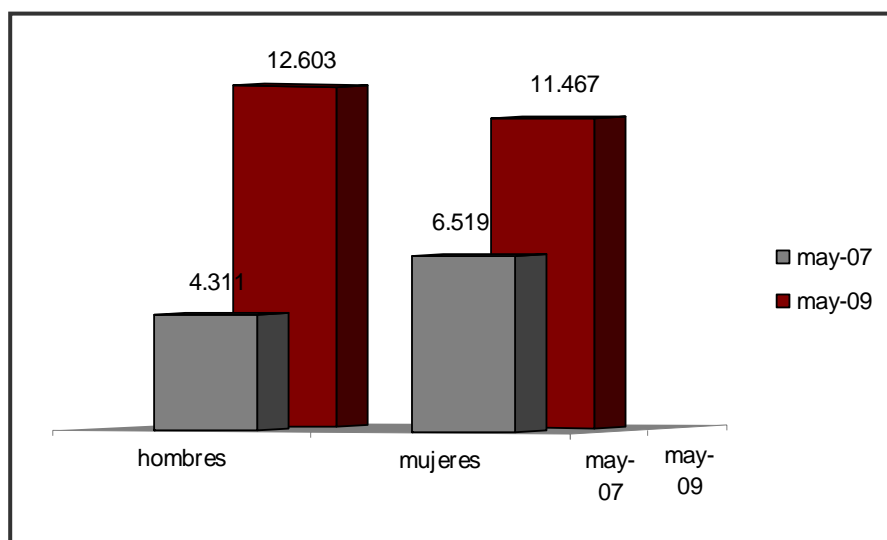


GRÁFICO 2.2: Comparativa del desempleo en mujeres y hombres 2007-2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l’Horta Nord.

Si bien en mayo de 2007 la población femenina desempleada representaba el 60% del total de población desempleada frente al 40% que representaba la población masculina desempleada, en mayo de 2009 la situación es bien diferente, la población masculina desempleada representa el 52% del total de la población desempleada frente al 48% de la femenina. Este cambio radical se debe principalmente al incremento del desempleo en la población masculina más que a un descenso del desempleo en la femenina. Como señala Poveda *“Es triste que la mayor igualación entre las tasas de paro de hombres y mujeres se produzca por un empeoramiento de la situación de los primeros”*, (Poveda, 2008:126).

ACTIVIDAD

	agricultura	industria	construcción	servicios	sin activ	total
may-07	150	1.712	1.189	7.088	753	10.892
feb-09	341	3.354	4.251	13.265	1.074	22.285
%	227%	196%	358%	187%	143%	205%

TABLA 2.15: Comparativa del desempleo atendiendo al sector de actividad 2007-2009.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

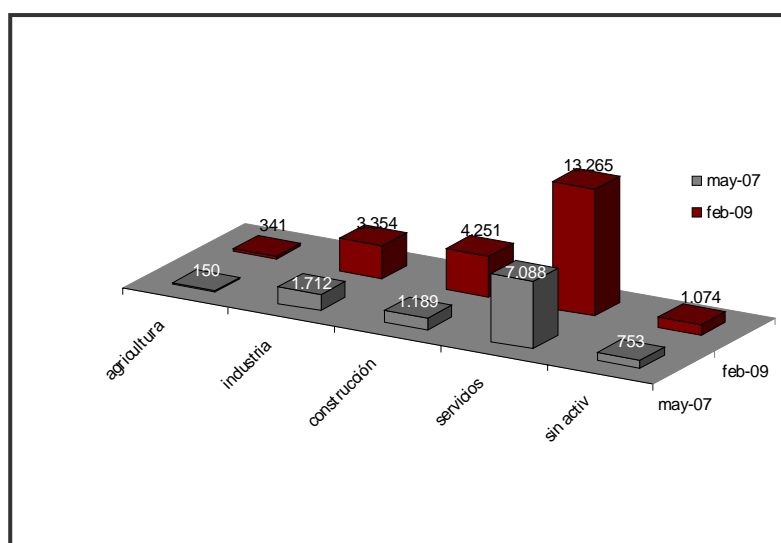


GRÁFICO 2.3: Comparativa del desempleo atendiendo al sector de actividad 2007-2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

En el análisis de la evolución del desempleo por sectores productivos vemos cómo la construcción ha tenido un crecimiento muy superior al resto de sectores productivos, sector que como se ha señalado acoge esencialmente mano de obra masculina.

Sin embargo, el resto de sectores productivos también han visto crecer el número de personas desempleadas notablemente. **La crisis económica ha afectado con especial intensidad a nuestra comarca**, no sólo en la construcción, sino también al resto de sectores.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

EDAD

	< 20	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	> 59
may-07	522	1.003	1.505	1.906	1.510	1.112	952	1.050	906	426
may-09	988	2.269	3.469	4.114	3.475	2.777	2.208	2.057	1.652	1.061

TABLA 2.16: Comparativa del desempleo en la comarca atendiendo a la edad 2007-2009.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

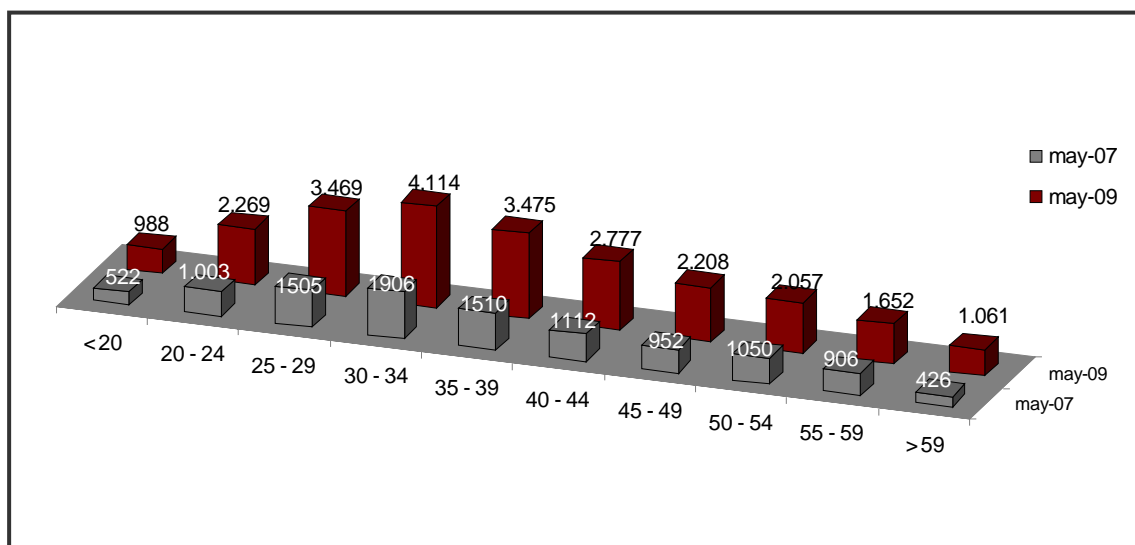


GRÁFICO 2.4: Comparativa del desempleo en la comarca atendiendo a la edad 2007-2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

El mayor número de población desempleada se concentra en las franjas de edad comprendidas entre los 25 y 44 años, donde tradicionalmente los niveles de desempleo han sido menores. Si, además, es la población masculina la que se está viendo más afectada, vemos que el desempleo está despuntando en un segmento de la población trabajadora, hombres entre 25 y 44 años, que tradicionalmente ha presentado el índice de empleo más alto. Si también analizamos la variable del sector productivo, vemos como un número importante provienen de sectores como la construcción y la industria, afectados especialmente por la crisis.

Estamos hablando de personas desempleadas⁷ con poca cualificación o con una cualificación específica del sector de procedencia (poseen un oficio), que anteriormente presentaban un nivel de empleabilidad aceptable, pero que en estos momentos deben hacer frente a una nueva trayectoria laboral para lo que deben recualificarse profesionalmente.

⁷ Explicación basada en la experiencia de intervención directa de la entidad sobre la población desempleada de la comarca a través de programas de inserción laboral ejecutados.

2.2.2 Evolución de las contrataciones laborales por cuenta ajena.

Hemos tomado dos momentos totalmente diferentes, como ya se ha señalado, para analizar las contrataciones producidas en cada uno de ellos, a fin de analizar su evolución. Hemos tomado febrero de 2009 porque en marzo se produjo el cambio al nuevo CNAE. Además, mencionar que en el total de las contrataciones, se incluyen las conversiones de contrataciones temporales en indefinidas.

Por sector productivo:

MUNICIPIOS	mayo-07					feb-09				
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Albalat dels Sorells	2	1	22	31	56	1	6	11	8	26
Alboraya	5	57	90	363	515	15	16	27	127	185
Albuixech	-	54	15	191	260	-	17	9	80	106
Alfara del Patriarca	-	6	22	47	75	1	3	4	12	20
Almàssera	4	12	14	68	98	2	4	9	62	77
Bonrepós i Mirambell	1	29	17	81	128	6	8	10	14	38
Burjassot	6	17	187	538	748	1	25	82	505	613
Emperador	2	2	1	8	13	-	-	-	3	3
Foios	1	31	33	87	152	2	8	7	26	43
Godella	2	3	74	71	150		4	11	76	91
Massalfassar	8	11	2	153	174	2	13	5	34	54
Massamagrell	-	19	159	247	425		7	36	80	123
Meliana	2	19	59	53	133	7	6	7	47	67
Moncada	1	45	84	213	343		23	48	177	248
Museros	47	40	67	276	430	52	15	15	80	162
Paterna	20	321	477	1.851	2.669	9	162	127	1147	1445
La Pobla de Farnals	-	10	69	84	163	-	2	31	31	64
El Puig	3	52	59	316	430	32	13	20	115	180
Puçol	20	46	99	301	466	17	32	36	305	390
Rafelbunyol	1	128	59	187	375	1	34	24	116	175
Rocafort	-	4	13	33	50	-	6	3	26	35
Tavernes Blanques	14	6	42	73	135	-	-	7	30	37
Vinlesa	7	10	24	34	75	-	1	7	43	51
Total	146	923	1.688	5.306	8.063	148	405	536	3.144	4.233

TABLA 2.17.a: Comparativa de las contrataciones en la comarca atendiendo al sector de actividad 2007-2009.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Comarca	may-07	feb-09	DIF	Variación
Agricultura	146	148	2	0,01
Industria	923	405	-518	-0,56
Construcción	1.688	536	-1.152	-0,68
Servicios	5.306	3.144	-2.162	-0,4
Total	8.063	4.233	-3.830	-0,47

TABLA 2.17.b: comparativa de la variación en las contrataciones atendiendo al sector de actividad 2007- 2009.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

A partir de marzo de 2009 los datos de contrataciones se presentan sobre la base de la clasificación nacional CNAE 2009, lo que supone una modificación en la distribución por sectores económicos y por secciones respecto a la publicada en los meses anteriores (que respondía a la CNAE 1993). Esta nueva clasificación afecta a la continuidad y a la comparabilidad de los datos por actividades económicas, pero no al resto de la información.

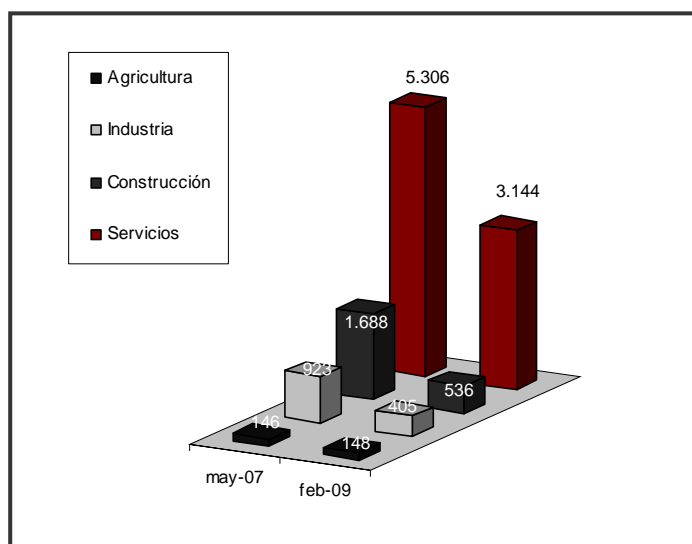


GRÁFICO 2.5: Comparativa de las contrataciones en la comarca atendiendo al sector de actividad 2007-2009.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord

Como se puede apreciar en la tabla 17.b la evolución de las contrataciones en la comarca ha seguido una pendiente descendente desde mayo de 2007 a mayo de 2009, periodo tomado como referencia para su comparación.

La tasa de variación global es de -47%, negatividad que se ha seguido prácticamente en todos los sectores de actividad económica, si bien no con la misma intensidad.

La agricultura ha sido el único sector con una tasa de variación positiva del 1%, frente al sector de la construcción que ha tenido una tasa de variación negativa del -68%, seguida muy de cerca por la industria con una tasa de variación del -56%. Esto es debido a que este sector mantiene una especial dependencia de la

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

construcción en nuestra comarca. Finalmente, el sector servicios cuenta con una tasa de variación negativa del -40%, sector que presenta la tasa de variación negativa menor. En el total de la comarca se han realizado en febrero de 2009 la mitad de las contrataciones que en mayo de 2007.

La alta destrucción de empleo unido a la poca generación del mismo en la comarca, nos sitúa en una posición especialmente difícil.

Los datos comarcales comparados con los de la provincia de Valencia y con los de la Comunidad Valenciana para ese mismo periodo, se pueden apreciar en la siguiente tabla:

	COMARCA HORTA NORD				PROVINCIA VALENCIA				COMUNIDAD VALENCIANA			
	may-07	feb-09	DIF	Variación	may-07	feb-09	DIF	Variación	may-07	feb-09	DIF	Variación
Agricultura	146	148	2	0,01	2.752	1.991	-761	-0,27	4.802	3.852	-950	-0,19
Industria	923	405	-518	-0,56	7.325	3.616	-3.709	-0,5	15.526	7.646	-7.880	-0,5
Construcción	1.688	536	-1.152	-0,68	13.947	5.916	-8.031	-0,57	29.200	11.859	17.341	-0,59
Servicios	5.306	3.144	-2.162	-0,4	78.381	37.950	-40.431	-0,51	124.726	62.875	61.851	-0,49
Total	8.063	4.233	-3.830	-0,47	102.405	49.473	-52.932	-0,51	174.254	86.232	88.022	-0,5

TABLA 2.18: Comparativa de las contrataciones en la comarca, en la provincia de Valencia y en la Comunidad Valenciana 2007- 2009.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Vemos que la evolución de las contrataciones en el **sector agrícola** no presenta la misma evolución en la comarca que en la provincia y la comunidad. La tasa de variación comarcal es del 1% frente a la provincial que es del -27% o la autonómica que es del -19%. El crecimiento positivo, si bien muy escaso, de la comarca, contrasta con el decrecimiento experimentado a nivel provincial y autonómico.

En el caso del **sector industrial**, sí presenta una negatividad ligeramente mayor que el resto, provincia y comunidad. La tasa de variación comarcal es del -56% y en el caso provincial y autonómico es del -50%. El desempleo comarcal en este sector es menor, si bien como se puede observar es el segundo sector que genera menos empleo después de la construcción.

La **construcción** presenta la negatividad mayor, su tasa de variación en la comarca es del -68% frente al -57% provincial o el -59% autonómico. La representación del desempleo por sectores también indica que en la comarca el desempleo de la construcción representa un porcentaje mayor en el conjunto del desempleo que en la Comunidad Valenciana. Es el sector que más se ha visto afectado por la crisis económica y financiera.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Por el contrario, el **sector servicios** presenta una negatividad menor, situándose la tasa de variación en el -40%, frente al -51% provincial y al -49% autonómico. El sector servicios en nuestra comarca está “aguantando mejor” la crisis, si bien la diferencia no es significativa con el resto de territorios y sectores.

En términos globales vemos que la tasa de variación de las contrataciones en la comarca presenta una negatividad ligeramente menor, el -47%, siendo en el caso provincial del -51% y en el autonómico del -50%.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Por tipología contractual:

MUNICIPIO	mayo-07						mayo-09					
	HOMBRES			MUJERES			HOMBRES			MUJERES		
	Inic. Indef.	Inic. Temporal	Convers. Indef.	Inic. Indef.	Inic. Temporal	Convers. Indef.	Inic. Indef.	Inic. Temporal	Convers. Indef.	Inic. Indef.	Inic. Temporal	Convers. Indef.
Albalat dels Sorells	8	32	21	18	44	28	3	15	1	0	13	0
Alboraya	45	142	75	42	265	142	9	121	4	9	120	14
Albuixech	5	20	12	5	38	30	9	44	3	4	68	2
Alfara del Patriarca	7	15	12	6	30	21	3	24	3	1	7	6
Almàssera	11	51	41	18	84	53	2	53	1	1	15	2
Bonrepòs i Mirambell	6	19	13	4	40	12	1	45	2	0	3	1
Burjassot	111	320	249	128	608	339	22	178	7	8	154	11
Emperador	1	3	0	1	1	2	0	0	0	0	5	0
Foios	14	47	29	19	59	45	3	44	2	2	18	0
Godella	13	63	48	15	101	77	4	24	3	3	49	6
Massalfassar	1	4	9	4	17	11	4	21	4	1	10	0
Massamagrell	37	128	62	61	200	77	7	64	3	9	29	2
Meliana	13	66	52	17	111	62	1	40	2	0	16	3
Moncada	49	124	85	43	272	134	6	127	6	7	71	8
Museros	11	31	22	12	82	46	0	107	7	2	33	1
Paterna	184	451	355	179	906	440	63	664	40	40	604	37
La Pobla de Farnals	11	38	33	27	95	42	4	123	0	1	77	1
El Puig	14	38	42	26	86	47	7	244	6	7	235	5
Puçol	31	75	51	42	193	93	9	181	3	7	170	5
Rafelbuñol/Rafelbunyol	8	38	21	11	66	50	2	101	9	2	68	7
Rocafort	10	29	32	9	56	47	2	19	3	6	21	1
Tavernes Blanques	28	62	66	34	145	96	1	31	0	1	19	0
Vinlesa	5	15	9	7	37	18	0	33	0	1	15	3
Total	623	1.811	1.339	728	3.536	1.912	162	2.303	109	112	1.820	115

TABLA 2.19: Comparativa de las contrataciones en la comarca atendiendo a la tipología contractual 2007- 2009.

Fuente: Servicio Público de Estatal de Empleo (SPEE). Elaboración: Consorcio Pactem Nord

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

La tabla 19 indica un descenso considerable en las contrataciones de mayo de 2007 a mayo de 2009. En cuanto a las contrataciones iniciales de carácter indefinido, la tasa de variación es del -79%, es decir, se ha producido un descenso del 79% en estas contrataciones, en los varones ha sido del -73% y en las mujeres del -84%, lo que supone una diferencia de 11 puntos porcentuales.

En las contrataciones iniciales de carácter temporal se ha producido un descenso global del 23%, siendo en las mujeres el descenso del 48%, contrariamente que en los varones donde se ha producido un incremento del 27%.

El mayor descenso de las contrataciones se ha producido en las de carácter indefinido. Por último, en cuanto a las conversiones en indefinido de contrataciones temporales ya realizadas se ha producido un descenso del 93%, siendo en los varones del 92% y en las mujeres del 93%.

Si comparamos las contrataciones iniciales de carácter indefinido con las temporales, en los dos períodos de tiempo, vemos que las segundas superan a las primeras con una diferencia significativa. Nuestro mercado de trabajo, como el estatal, arrastra una temporalidad en las contrataciones que ha triplicado, en muchos momentos, la media europea.

	may-09	Diferencia	may-07	
MUJERES	Cto. Inic. Indef.	112	-616	728
	Cto. Inic. Temp.	1.820	-1.716	3.536
	Convers. Indef.	115	-1.797	1.912
HOMBRES	Cto. Inic. Indef.	162	-461	623
	Cto. Inic. Temp.	2.303	492	1.811
	Convers. Indef.	109	-1.230	1.339

TABLA 2.20: Temporalidad en las contrataciones
Fuente: Servicio Público de Estatal de Empleo (SPEE).
Elaboración: Consorcio Pactem Nord

La temporalidad en las contrataciones que sigue siendo el factor principal de la precariedad laboral en nuestro país, y la disparidad intergéneros e intergeneraciones, entre otros factores, provocan una dualización del mercado de trabajo en nuestra comarca.

	mayo-07						mayo-09					
	HOMBRES			MUJERES			HOMBRES			MUJERES		
	Inic. Indef.	Inic. Temporal	Convers. Indef.	inic. Indef.	Inic. Temporal	Convers. Indef.	Inic. Indef.	Inic. Temporal	Convers. Indef.	inic. Indef.	Inic. Temporal	Convers. Indef.
Alicante	1.860	26.133	1.592	1.703	19.196	1.298	1.093	16.312	779	947	13.548	748
Castellón	794	10.869	841	695	6.350	518	327	5.154	314	384	3.649	215
Valencia	5.689	17.305	13.238	6.120	32.049	19.298	1.578	27.801	1.327	1.385	22.386	1.037
Total	8.343	54.307	15.671	8.518	57.595	21.114	2.998	49.267	2.420	2.716	39.583	2.000

TABLA 2.21: Comparativa de las contrataciones en la Comunidad Valenciana atendiendo a la tipología contractual 2007-2009.
Fuente: Servicio Público de Estatal de Empleo (SPEE).
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Si los datos comarcales los comparamos con los autonómicos, que se muestran en la tabla (2.21), vemos que **la tendencia descendente de las contrataciones en la comarca sigue la misma trayectoria que en el conjunto de la comunidad autónoma.**

En el caso de la comunidad, las contrataciones iniciales de carácter indefinido han sufrido un descenso del 66%, las iniciales temporales, del 21%, y las conversiones de contrataciones temporales en indefinidas, del 88%. Si comparamos estos datos con los comarcales vemos cómo en el caso de las contrataciones el descenso ha sido menor en el caso autonómico y por el contrario, en el caso de las conversiones ha sido mayor el descenso comarcal.

Si el análisis lo hacemos por sexo, en el caso de los varones, el descenso de las contrataciones iniciales indefinidas es del 64%, mientras que en las mujeres es del 68%. En cuanto a las contrataciones iniciales temporales, en el caso de los varones el descenso ha sido del 9% y en las mujeres del 31%. Finalmente, en las conversiones de contratos temporales en indefinidos observamos que en los varones el descenso ha sido del 84% y en las mujeres del 90%.

Comparados estos datos con los de nuestra comarca se aprecia que, en general, las mujeres son las que han sufrido un descenso mayor en la contratación en casi todos los casos. En cuanto a los varones, se ha producido un descenso importante, si bien es menor que en el caso femenino y, además, para las contrataciones temporales se ha producido un ligero crecimiento en el periodo considerado.

Incluimos a continuación los datos relativos a la **población desempleada** en nuestra comarca en mayo de 2010, a los que hemos tenido acceso algunos días antes de la finalización de este estudio.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

MUNICIPIOS	Mayo de 2010		
	Hombres	Mujeres	total
Albalat dels Sorells	170	144	314
Alboraya	757	887	1.644
Albuixech	161	166	327
Alfara del Patriarca	172	134	306
Almàssera	340	341	681
Bonrepòs i Mirambell	191	153	344
Burjassot	2.344	2.044	4.388
Emperador	27	29	56
Foios	327	281	608
Godella	363	376	739
Massalfassar	101	109	210
Massamagrell	960	748	1.708
Meliana	472	502	974
Moncada	1.215	938	2.153
Museros	288	275	563
Paterna	3.653	3.558	7.211
Pobla de Farnals, la	335	328	663
Puig	317	323	640
Puçol	813	715	1.528
Rafelbunyol	385	361	746
Rocafort	184	183	367
Tavernes Blanques	526	516	1.042
Vinalesa	104	142	246
Total	14.205	13.253	27.458

TABLA 2.22: Población desempleada en los municipios de la comarca. Mayo 2010.

Fuente: Servef. Mayo 2010.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Distribución sectorial del desempleo.

MUNICIPIOS	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin act. Econ.	Total
Albalat dels Sorells	5	62	60	175	12	314
Alboraya	24	232	221	1.091	76	1.644
Albuixech	2	53	53	204	15	327
Alfara del Patriarca	5	49	63	182	7	306
Almàssera	5	162	115	377	22	681
Bonrepòs i Mirambell	6	65	68	191	14	344
Burjassot	48	564	981	2.595	200	4.388
Emperador	0	13	9	32	2	56
Foios	19	138	98	329	24	608
Godella	6	90	110	505	28	739
Massalfassar	5	32	38	127	8	210
Massamagrell	52	283	455	855	63	1.708
Meliana	20	193	142	561	58	974
Moncada	26	339	557	1.195	36	2.153
Museros	6	100	122	322	13	563
Paterna	104	899	1.450	4.431	327	7.211
Pobla de Farnals, la	18	95	121	398	31	663
Puig	4	85	96	433	22	640
Puçol	18	229	310	912	59	1.528
Rafelbunyol	14	132	143	430	27	746
Rocafort	3	53	44	258	9	367
Tavernes Blanques	13	165	166	681	17	1.042
Vinalesa	2	39	30	170	5	246
Total	405	4.072	5.452	16.454	1.075	27.458

TABLA 2.23: Población desempleada en los municipios de la comarca atendiendo al sector de actividad. Mayo 2010.

Fuente: Servef. Mayo 2010.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Distribución del desempleo atendiendo a la edad de las personas desempleadas.

MUNICIPIOS	< 20	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	> 59
ALBALAT DELS SORELLS	17	34	41	39	45	32	28	27	35	16
ALBORAYA	40	121	209	228	286	217	174	162	140	67
ALBUIXECH	13	20	51	52	34	46	33	34	29	15
ALFARA DEL PATRIARCA	5	37	47	43	34	36	31	33	25	15
ALMASSERA	28	54	77	106	112	82	63	73	65	21
BONREPOS I MIRAMBELL	15	19	43	70	63	31	36	34	15	18
BURJASSOT	187	424	534	729	624	501	447	383	335	224
EMPERADOR	1	3	12	14	12	6	4	2	1	1
FOIOS	29	41	73	87	102	73	65	55	55	28
GODELLA	17	56	79	120	111	96	97	52	71	40
MASSALFASSAR	9	15	34	42	32	26	21	19	8	4
MASSAMAGRELL	75	150	225	267	273	185	190	134	122	87
MELIANA	35	76	138	170	169	116	93	87	59	31
MONCADA	74	205	256	374	314	251	195	214	180	90
MUSEROS	26	41	73	101	78	63	57	47	58	19
PATERNA	300	620	931	1.218	1.064	859	762	626	521	310
POBLA DE FARNALS, LA	30	60	96	97	88	80	62	72	47	31
PUIG	11	64	84	93	86	73	79	63	54	33
PUÇOL	52	140	201	262	242	182	143	147	96	63
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	26	67	107	130	125	84	62	68	47	30
ROCAFORT	10	29	45	44	42	59	39	47	33	19
TAVERNES BLANQUES	40	94	120	176	120	127	89	120	113	43
VINALESÀ	8	20	37	39	41	31	21	18	25	6
Total	1.048	2.390	3.513	4.501	4.097	3.256	2.791	2.517	2.134	1.211

TABLA 2.24: Población desempleada en los municipios de la comarca atendiendo a la edad. Mayo 2010.

Fuente: Servef. Mayo 2010.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Distribución del desempleo atendiendo al nivel de estudios de las personas desempleadas.

Municipio	sin estudios		primarios			secundarios		bachill	grado medio			grado superior			universitario			
	80	11	12	21	22	23	31	32	33	34	41	51	52	53	54	55	56	61
46-009 ALBALAT DELS SORELLS	5	8	8	1	156	61	1	15	26	0	1	16	0	0	8	7	0	1
46-013 ALBORAYA	5	13	13	6	762	274	1	124	119	0	3	102	1	0	103	115	0	3
46-014 ALBUIXECH	4	9	8	1	138	79	0	29	22	0	0	16	0	0	12	9	0	0
46-025 ALFARA DEL PATRIARCA	6	9	17	0	145	58	1	8	20	0	0	17	0	0	11	14	0	0
46-032 ALMASSERA	7	12	21	3	281	167	0	46	52	0	1	43	0	0	19	29	0	0
46-074 BONREPOS I MIRAMBELL	5	7	11	2	140	71	0	20	28	0	0	20	0	0	17	22	0	1
46-078 BURJASSOT	63	126	151	12	2.208	930	1	221	267	0	5	195	2	1	85	114	0	7
46-117 EMPERADOR	0	0	1	0	24	5	0	2	9	0	0	12	0	0	2	1	0	0
46-126 FOIOS	5	15	17	3	280	140	0	40	32	1	0	26	0	0	24	24	0	1
46-135 GODELLA	10	11	18	1	277	147	0	59	57	0	1	52	0	1	41	62	0	2
46-163 MASSALFASSAR	3	5	2	3	80	50	0	13	21	0	0	12	0	0	8	13	0	0
46-164 MASSAMAGRELL	21	41	61	4	903	356	1	64	95	0	4	79	1	0	35	42	0	1
46-166 MELIANA	14	25	35	7	368	213	0	76	74	1	2	60	0	0	38	58	1	2
46-171 MONCADA	14	78	132	11	1.028	378	1	97	165	1	0	123	0	0	62	63	0	0
46-177 MUSEROS	3	12	27	5	252	135	1	24	37	0	1	29	1	0	18	17	1	0
46-190 PATERNA	88	236	189	25	3.839	1.279	2	355	438	1	11	309	3	1	216	212	3	4
46-199 POBLA DE FARNALS, LA	5	11	23	3	332	145	0	35	35	0	1	31	0	0	21	21	0	0
46-204 PUIG	10	16	37	5	252	133	1	48	34	1	1	31	2	0	37	31	0	1
46-205 PUÇOL	16	51	63	3	694	301	1	85	105	0	4	78	3	0	49	75	0	0
46-207 RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	5	16	26	4	355	167	1	41	46	0	2	30	0	0	34	19	0	0
46-216 ROCAFORT	5	4	10	2	140	74	0	40	15	0	1	29	0	0	14	32	0	1
46-237 TAVERNES BLANQUES	3	46	48	5	484	209	0	49	75	0	1	58	0	0	33	31	0	0
46-260 VINALESA	1	8	12	2	85	49	0	20	23	0	0	17	0	0	16	12	0	1
Total:	298	759	930	108	13.223	5.421	12	1.511	1.795	5	39	1.385	13	3	903	1.023	5	25

TABLA 2.24: Población desempleada en los municipios de la comarca atendiendo al nivel de estudios. Mayo 2010.

Fuente: Servef. Mayo 2010.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2.3 Distribución del empleo.

En este punto revisaremos la distribución del empleo en la comarca en diciembre del año 2009, últimos datos facilitados por la Tesorería de la Seguridad Social, distinguiendo entre trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia, en atención, también, a los diferentes sectores productivos.

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO

MUNICIPIOS	SECTOR PRIMARIO		INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS							
	Cuenta ajena	Cuenta propia	Cuenta ajena	Cuenta propia	Cuenta ajena	Cuenta propia	COMERCIO		COMERCIO		HOSTELERIA		OTROS	
							POR MAYOR		POR MENOR				SERVICIOS	
							Cuenta ajena	Cuenta propia	Cuenta ajena	Cuenta propia	Cuenta ajena	Cuenta propia	Cuenta ajena	Cuenta propia
Albatat dels Sorells	28	21	116	24	77	44	165	18	37	48	20	21	164	119
Alboraya	110	107	889	122	388	163	349	160	1.084	265	422	159	1.609	705
Albuixech	20	34	1.732	13	210	48	349	16	42	43	33	33	792	84
Alfara del Patriarca	36	5	60	21	51	41	99	6	59	35	22	22	159	70
Almàssera	24	38	219	40	63	57	122	27	41	69	69	27	263	185
Bonrepòs i Mirambell	16	23	166	21	90	37	47	16	17	45	7	23	158	84
Burjassot	165	27	619	238	765	399	114	109	616	421	528	222	5.220	865
Emperador	1	2	9	2	5	6			2	4	3	6	11	17
Foios	84	33	615	42	120	62	124	30	62	90	28	52	415	182
Godella	42	24	229	92	223	137	65	137	99	182	83	71	2.294	527
Massalfassar	15	8	450	8	62	14	248	7	266	27	79	17	161	56
Massamagrell	264	36	331	119	165	198	303	52	388	189	135	120	1.045	341
Meliana	98	108	821	99	149	121	366	78	106	158	72	66	465	249
Moncada	192	26	1.290	154	415	268	220	81	213	228	124	143	2.618	457
Museros	58	14	758	39	215	42	1.291	22	73	67	51	42	768	159
Paterna	418	25	6.984	400	3.409	624	3.212	380	1.517	635	1.287	379	16.456	2.031
Pobla de Farnals, la	145	8	124	39	348	90	71	47	44	80	142	91	471	210
Puig, El	35	16	751	49	444	76	502	76	271	97	202	59	702	279
Puçol	357	34	909	83	331	169	717	120	124	182	1.369	172	1.992	580
Rafelbuñol/Rafelbunyol	131	11	1.387	74	315	119	439	35	89	117	72	69	809	209
Rocafort	18	7	15	44	27	53	19	72	28	83	58	37	579	356
Tavernes Blanques	47	19	136	57	247	83	210	30	8.926	82	18	61	363	228
Vinalesa	21	13	195	20	48	34	61	14	22	21	12	26	176	64
Total	2.325	639	18.805	1.800	8.167	2.885	9.093	1.533	14.126	3.168	4.836	1.918	37.690	8.057

Tabla 2.26: Distribución del empleo.

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social, diciembre de 2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Nota: En Tavernes Blanques se encuentra ubicada la sede de una cadena de supermercados con presencia en todo el territorio español, siendo en este municipio en el que se imputa una parte importante de la plantilla de trabajadores/as de tal supermercado.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

En la comarca, a diciembre de 2009, trabajan unas **106.116⁸ personas**, de las cuales 86.116 personas lo hacen por **cuenta ajena**, lo que representa el **81,2%** del total de personas trabajadoras, y 20.000 lo hacen por **cuenta propia** (trabajadores/as autónomos/as), representando el **18,8%** del total.

En la **provincia de Valencia⁹**, para ese mismo mes, el 80,4% trabajan por cuenta ajena y el 19,6% lo hacen por cuenta propia. En el caso de la **Comunidad Valenciana** es del 79,5% por cuenta ajena y del 20,5% por cuenta propia. Y para el **Estado español** es del 80,9% por cuenta ajena y del 19,1% por cuenta propia.

Para una mejor visualización de lo que acabamos de explicar acompañamos la siguiente tabla resumen:

	PERSONAS TRABAJADORAS	
	Cta ajena	Cta propia
Horta Nord	81,2%	18,8%
Provincia Valencia	80,4%	19,6%
Comunidad Valenciana	79,5%	20,5%
Estado Español	80,9%	19,1%

Tabla 2.27: Comparativa personas trabajadoras Horta Nord, provincia de Valencia, Comunidad Valenciana y Estado Español.

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social, diciembre de 2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Continuando con el análisis, de las **personas trabajadoras por cuenta ajena** y por **sectores productivos**, vemos como el 3% del total proceden del sector primario, el 22% de la industria, el 9% de la construcción, el 11% del comercio al por mayor, el 5% al por menor, el 6% de hostelería y el 44% restante de otros servicios.

Comparando con la **provincia de Valencia¹⁰** para ese mismo mes vemos como el sector primario representa el 0,4% del total de empleo por cuenta ajena, la industria el 17,7%, construcción el 8,6%, el total de comercio el 20,3%, hostelería el 5,3% y el resto de servicios el 47,3%. En el caso de la **Comunidad Valenciana**, el sector primario representa el 0,4%, industria el 18,1%, construcción el 8,4%, comercio el 20,4%, hostelería el 6,6% y otros servicios el 46%. Cuestión que se puede observar mejor en la siguiente tabla:

⁸ Hay que tener en cuenta que en el municipio de Tavernes Blanques sabemos que se encuentra ubicada la sede de una importante cadena de supermercados con presencia en todo el territorio español donde se imputa una parte significativa de trabajadores/as de la plantilla, es por ello que para no alterar los cálculos se ha optado por no contabilizar las 8.926 personas del comercio al por menor de ese municipio.

⁹ Datos elaborados a partir de la consulta realizada en la web de la Seguridad Social en fecha de enero de 2010.

¹⁰ Datos extraídos de la página web de la Tesorería General de la Seguridad Social, consulta realizada el 1 de febrero de 2010, y organizados por sectores para su posible comparación.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

	CUENTA AJENA					
	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Servicios
Horta Nord	3%	22%	9%	16%	6%	44%
Provincia Valencia	0,4%	17,7%	8,6%	20,3%	5,3%	47,6%
Comunidad Valenciana	0,4%	18,1%	8,4%	20,4%	6,6%	46%

Tabla 2.28: Comparativa personas trabajadoras por cuenta ajena Horta Nord, provincia de Valencia y Comunidad Valenciana.

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social, diciembre de 2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Observamos que la industria representa un porcentaje mayor en la comarca que en el resto y en el caso de la construcción este porcentaje es ligeramente mayor.

Es importante destacar que la industria en nuestra comarca es un motor importante de generación de empleo por cuenta ajena (asalariados y asalariadas).

Si el análisis lo hacemos de las **personas trabajadoras por cuenta propia** vemos como el 3% del total son del sector primario, el 9% de la industria, el 14% de la construcción, el 8% del comercio al por mayor, el 16% al por menor, el 10% de hostelería y el 40% restante de otros servicios.

En la provincia de **Valencia**, el trabajo por cuenta propia en el sector primario representa el 4,1% del total, en la industria el 8,8%, en la construcción el 13,4%, en el conjunto del comercio el 26,4, en la hostelería el 9,8% y en el resto de servicios el 37,4%. En la **Comunidad Valenciana** el 4,4% en el sector primario, el 8,9% en la industria, el 14,5 en la construcción, el 27,2 en el conjunto del comercio, el 10,9% en la hostelería y el 34% en el resto de servicios. La tabla muestra estos que acabamos de explicar:

	CUENTA PROPIA					
	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Servicios
Horta Nord	3%	9%	14%	24%	10%	40%
Provincia Valencia	4,1%	8,8%	13,4%	26,4%	9,8%	37,4%
Comunidad Valenciana	4,4%	8,9%	14,5%	27,2%	10,9%	34%

Tabla 2.29: Comparativa personas trabajadoras por cuenta propia Horta Nord, provincia de Valencia y Comunidad Valenciana.

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social, diciembre de 2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Con respecto al trabajo por cuenta propia, los datos comarcales son muy parecidos a los datos provinciales y autonómicos en el caso de la industria y la construcción. Resaltar que en el caso del comercio es ligeramente menor en la comarca y en el resto de servicios mayor.

Presentamos a continuación una tabla con los datos de los trabajadores y trabajadoras según el régimen de cotización:

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

MUNICIPIOS	TRABAJADORES/AS POR RÉGIMEN DE COTIZACIÓN					
	GENERAL	AGRARIO	MAR	HOGAR	AUTÓNOMOS	CARBÓN
Albalat dels Sorells	562	28	0	17	295	0
Alboraya	4.627	105	5	114	1.681	0
Albuixech	3.147	20	0	11	271	0
Alfara del Patriarca	433	35	18	200	0	0
Almàssera	748	22	0	31	443	0
Bonrepòs i Mirambell	476	16	0	9	249	0
Burjassot	7.673	165	0	189	2.281	0
Emperador	29	1	0	1	37	0
Foios	1.323	83	1	41	491	0
Godella	2.854	37	0	144	1.170	0
Massalfassar	1.264	11	0	6	137	0
Massamagrell	2.340	259	3	53	1.031	0
Meliana	1.932	97	0	48	879	0
Moncada	4.766	186	1	119	1.357	0
Museros	3.132	51	0	31	385	0
Paterna	32.715	232	2	334	4.474	0
Pobla de Farnals, la	1.160	140	14	31	565	0
Puig, El	2.831	32	3	41	652	0
Puçol	5.391	295	0	113	1.340	0
Rafelbuñol/Rafelbunyol	3.093	125	0	24	634	0
Rocafort	630	13	0	101	652	0
Tavernes Blanques	9.858	46	0	43	560	0
Vinalesa	500	21	0	14	192	0
Total	91.484	2.020	47	1.715	19.776	0

Tabla 2.30: Personas trabajadoras por régimen de cotización y municipios.

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social, diciembre de 2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Los datos facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social indican que, específicamente, dentro de otros servicios, del total de personas trabajadoras por cuenta ajena destaca que el 11% proceden de educación, el 4% de transporte terrestre, el 3% de hogar y el 2% de sanidad. Del total de personas trabajadoras autónomas, el 10% procede de transporte terrestre, en el caso de educación y sanidad representa el 3% respectivamente y en hogar su presencia es escasa.

En términos de trabajo por cuenta ajena, la industria, a pesar de su menor representación en actividades económicas y empresas en relación con otros sectores, es un **fuerte motor de generación de trabajo** en el territorio, contabilizando el 22% del trabajo total por cuenta ajena en la comarca.

Vamos a detenernos en este sector para analizar cómo se distribuye el trabajo, por cuenta ajena y propia, en las diferentes ramas de actividad recogidas en la siguiente tabla. Advertir que para una mejor sistematización de la información hemos agrupado por ramas de actividad.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN LA INDUSTRIA

MUNICIPIOS	Ind.extrac. Energía, Aguas	Metal	Química	Productos no metálicos	Alimentac., bebidas y tabaco	Textil, cuero y calzado	Madera, corcho y muebles	Papel y artes gráficas	Caucho y plástico	Otras industrias	TOTAL
Albalat dels Sorells	-	15	11	14	22	9	56	12	-	1	140
Alboraya	4	450	8	20	76	62	44	191	102	54	1.011
Albuixech	20	929	2	105	479	110	57	23	20	-	1.745
Alfara del Patriarca	-	16	-	13	19	5	17	-	-	11	81
Almassera	-	66	13	-	117	7	11	37	-	8	259
Bonrepòs i Mirambell	-	77	4	3	36	5	8	19	20	15	187
Burjassot	39	477	22	16	102	35	79	27	41	19	857
Emperador	-	11	-	-	-	-	-	-	-	-	11
Foios	2	564	18	6	12	1	21	12	21	-	657
Godella	7	54	9	-	143	18	33	8	18	31	321
Massalfassar	7	281	64	3	60	11	17	15	-	-	458
Massamagrell	3	149	14	81	111	1	73	13	-	5	450
Meliana	3	695	5	3	82	44	39	37	4	8	920
Moncada	39	618	116	125	118	89	201	50	84	4	1.444
Museros	3	614	2	32	37	53	30	6	7	13	797
Paterna	498	2.327	603	119	1.160	334	580	742	231	790	7.384
Pobla de Farnals, la	37	75	-	-	31	2	12	2	3	1	163
Puig	35	235	32	4	437	13	31	6	5	2	800
Puçol	1	337	5	83	399	21	58	38	50	-	992
Rafelbuñol/Rafelbunyol	8	960	265	10	66	16	57	39	39	1	1.461
Rocafort		17	3	1	7	7	18	1	3	2	59
Tavernes Blanques	2	28	8	67	26	3	6	35	1	17	193
Vinalsea	3	1	-	12	8	-	79	1	111	-	215
Total	711	8.996	1.204	717	3.548	846	1.527	1.314	760	982	20.605
<i>Porcentaje</i>	<i>3,5</i>	<i>43,7</i>	<i>5,8</i>	<i>3,5</i>	<i>17,2</i>	<i>4,1</i>	<i>7,4</i>	<i>6,4</i>	<i>3,7</i>	<i>4,8</i>	<i>100,0</i>

Tabla 2.31: Distribución del empleo en la industria por municipios.

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social, diciembre de 2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

La mayor concentración del empleo se localiza en las ramas de actividad relacionadas con el metal, que da trabajo al 43,7% del total de las personas trabajadoras del sector industrial, casi la mitad del trabajo en el sector, seguida del grupo de alimentación, bebidas y tabaco que concentra el 17,2% del trabajo total de la industria. Madera, corcho y mueble representan el 7,4% y papel y artes gráficas el 6,4%.

Continuando con nuestro análisis, si nos fijamos en la construcción vemos que genera una cantidad importante de autoempleo, el 14% del trabajo por cuenta propia que se genera en la comarca proviene de este sector. No debemos olvidar que el comercio al por menor genera también una cantidad significativa de trabajo por cuenta propia. La hostelería genera el 10% del total por cuenta propia frente al 6% que genera del total por cuenta ajena.

Respecto al bloque de otros servicios es interesante resaltar algunos datos que no aparecen reflejados en las tablas. Por ejemplo, del total del trabajo por cuenta ajena el 11% lo genera la educación y el 10% de las personas trabajadoras autónomas

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

procede del transporte terrestre, rama de actividad que tiene cierta importancia en nuestra comarca.

Las actividades de los hogares merecen una consideración especial, no tanto por el porcentaje que representa del total de trabajo por cuenta ajena, aunque no olvidemos que es el 3% del total, sino porque es una actividad que está respondiendo a una demanda social fundamentada en la necesidad de cubrir el trabajo doméstico y de cuidado de familiares, tradicionalmente realizado por mujeres, y que actualmente por la incorporación de éstas al mercado de trabajo se necesita cubrir, pero que paradójicamente está siendo cubierto por mujeres mayoritariamente inmigrantes. *“El trabajo doméstico es la principal categoría de empleo entre las trabajadoras migrantes en España puesto que se ha dado un rápido aumento de la demanda de personal no nada más para la limpieza del hogar, sino también para el cuidado de los niños y las personas ancianas y la fuerza laboral nacional no se encuentra satisfaciendo esta demanda. Solo un 10 a un 12% de hombres se encuentra trabajando en este sector”,* (Moreno y Chammartin 2004:11).

Es interesante destacar que el **trabajo por cuenta propia representa el 18,8%** del trabajo total, porcentaje que es mayor en algunos sectores y actividades.

Para finalizar, es necesario detenernos en los municipios que integran la comarca con la finalidad de establecer la concentración del empleo,¹¹ así como otras consideraciones municipales asociadas a este apartado

- » ALBALAT DELS SORELLS: concentra el 1% del trabajo total de la comarca. Por cuenta ajena y propia, representa el 1% respectivamente.
- » ALBORAYA: concentra el 6% del trabajo total de la comarca, en el caso del por cuenta ajena representa el 6% y por cuenta propia el 8%. Destacar de este municipio que cuenta con un centro comercial en Port Saplaya lo que supone cierto dinamismo para el comercio de la zona.
- » ALBUIXECH: representa el 3% del trabajo total, por cuenta ajena representa el 4% y por cuenta propia el 1%. Este municipio alberga una gran empresa dedicada a la fabricación de material de transporte (trenes) que cuenta con una plantilla de unos/as 500 trabajadores/as.
- » ALFARA DEL PATRIARCA: concentra el 1% del trabajo comarcal, por cuenta ajena representa el 1% igual que por cuenta propia. Se trata de un municipio de pequeña dimensión muy próximo a otro municipio de cierto tamaño que ejerce una fuerte influencia en el mismo. Aquí se ubican los aularios de una importante universidad privada que puede suponer una dinamización económica sobre todo en actividades de investigación en el municipio.

¹¹ Para más información consultar bibliografía diversa de nuestro Observatorio Socioeconómico.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

- » **ALMÀSSERA:** representa el 1% del trabajo en la comarca, el 1% por cuenta ajena y el 2% por cuenta propia. Aquí se encuentra una importante empresa de alimentación que posee una plantilla de más de 100 trabajadores/as.
- » **BONREPÒS I MIRAMBELL:** en este municipio se sitúa el 1% del trabajo comarcal, el 1% por cuenta ajena, igual que por cuenta propia. En este municipio se situaba un importante grupo de empresas del metal que se ha trasladado al municipio de Foios.
- » **BURJASSOT:** es el segundo municipio en concentración del trabajo comarcal. Representa el 10%, por cuenta ajena el 9% y por cuenta propia el 11%. El municipio alberga una importante universidad pública, la cadena pública de televisión autonómica y un número importante de empresas de la construcción.
- » **EMPERADOR:** es el municipio más pequeño de la comarca, su tamaño no permite obtener datos estadísticos. No obstante, genera trabajo a 68 personas, 31 por cuenta ajena y 37 por cuenta propia.
- » **FOIOS:** representa el 2% del trabajo total, el 2% por cuenta ajena y propia respectivamente. Decir que recientemente ha recibido un importante grupo de empresas procedente de Bonrepòs i Mirambell.
- » **GODELLA:** reúne el 4% del trabajo comarcal, el 4% del por cuenta ajena y el 6% por cuenta propia. El municipio presenta una cierta especialización en educación agrupando varios centros de educación privada de nivel infantil a universitario de relevancia en el territorio.
- » **MASSALFASSAR:** agrupa el 1% del trabajo en la comarca, el 1% por cuenta ajena y propia respectivamente. Cuenta con un centro comercial de reciente ubicación que ha supuesto una importante generación de empleo en el comercio al por menor y dinamismo económico municipal.
- » **MASSAMAGRELL:** el 3% del trabajo en la comarca se sitúa en este municipio, el 3% del trabajo por cuenta propia y el 5% por cuenta ajena. Este municipio tiene una importante presencia del sector de la construcción.
- » **MELIANA:** representa el 3% del trabajo total comarcal, el 2% en el caso del trabajo por cuenta ajena y el 4% por cuenta propia. Destacar que en este municipio está instalada una importante empresa multinacional de fabricación de material y equipo electrónico con una plantilla de 479 trabajadores/as.
- » **MONCADA:** aquí se encuentra el 6% del trabajo comarcal, 6% por cuenta ajena y 7% por cuenta propia. Este municipio cuenta con importantes polígonos industriales donde se encuentran un número significativo de empresas fabriles y de construcción. Además, cuenta con centros privados de educación y una universidad privada de especial relevancia.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

- » **MUSEROS:** representa el 3% del trabajo total de la comarca, el 4% por cuenta ajena y el 2% por cuenta propia. Este municipio dispone de una importante representación de empresas industriales de cierto tamaño. Además cuenta con una empresa de gran tamaño dedicada a la comercialización de cítricos con una plantilla de más de 1.000 trabajadores/as.
- » **PATERNA:** es el primer municipio en generación de trabajo de la comarca, representa el 36% del total, el 39% por cuenta ajena y el 22% por cuenta propia. Este municipio tiene importantes núcleos de localización industrial, donde se ubican empresas de gran tamaño. Cuenta con un Parque Tecnológico donde se localizan empresas innovadoras y un número importante de Institutos Tecnológicos, entre otros.
- » **LA POBLA DE FARNALS:** el 2% del trabajo total de la comarca se sitúa aquí, concretamente el 2% del trabajo por cuenta ajena y 3% del por cuenta propia. Este municipio presenta una cierta especialización en servicios ligados al turismo: el 14,8% de las empresas son de hostelería generando el 12% del trabajo en el municipio.
- » **EL PUIG:** concentra el 3% del trabajo en la comarca, también en el de por cuenta ajena y por cuenta propia. El comercio al por mayor representa el 22,5% de las empresas locales. Además aquí se ubica una importante empresa de bebidas con una plantilla de más de 400 trabajadores/as. En el municipio se encuentra el Real Monasterio de El Puig que genera actividad cultural y turística.
- » **PUÇOL:** reúne el 7% del trabajo total en la comarca, también en el de por cuenta ajena y por cuenta propia. En el municipio se ubica un importante Casino que genera actividades de hostelería y actividades recreativas, el 11% de las empresas provienen de la hostelería generando el 19% del trabajo local. También cuenta con una empresa de alimentación con una plantilla de más de 100 trabajadores/as.
- » **RAFELBUNYOL:** recoge el 4% del trabajo comarcal, 4% por cuenta ajena y 3% por cuenta propia. En él se sitúa una gran empresa de alimentación pero cuya sede social radica en otra comarca de la provincia de Valencia y con una gran empresa de fabricación de materiales y equipos eléctricos, que es un centro especial de empleo.
- » **ROCAFORT** alberga el 1% del trabajo en la comarca, el 1% por cuenta ajena y el 3% por cuenta propia. Se trata de un municipio residencial en donde se concentra la actividad y el empleo en el sector servicios.
- » **TAVERNES BLANQUES:** representa el 1% del trabajo total, el 1% del trabajo por cuenta ajena y el 3% del trabajo por cuenta propia. El 18,7% de las empresas son del sector de la construcción; sin embargo el sector servicios es el que mayor presencia tiene, representando en 67,3% del total.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

- » VINALESA: cuenta con el 1% del trabajo total, representación que se mantiene igual en el caso del trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia. Este municipio cuenta con empresas de cierto tamaño en la rama de fabricación de muebles y de productos de caucho y plástico.

2.4 El sistema productivo.

En este apartado se analizan, a grandes rasgos, las características del sistema productivo en la comarca. Se revisará, por una parte, la especialización productiva atendiendo a la representación global y municipal de los diferentes sectores productivos, a excepción del sector agrícola, atendiendo a los datos cuantitativos proporcionados por la Cámara de Comercio. Por otra parte, se comentará la caracterización de las empresas a partir de los datos cuantitativos facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social y de un análisis cualitativo fruto del trabajo de intervención directa en las empresas desarrollado por el equipo de profesionales de la entidad.

2.4.1 Especialización productiva en la comarca.

A partir de los datos referentes a las actividades económicas que en la comarca se estaban desarrollando en junio de 2009, bien por personas físicas, bien por personas jurídicas, vamos a ver cómo se distribuyen las actividades productivas, comerciales y de servicios en la comarca en conjunto y en cada uno de los municipios que la integran.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

MUNICIPIOS	SECTORES						SECTOR SERVICIOS								TOTAL	%
	SECTOR PRIMARIO		INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		COMERCIO POR MAYOR		COMERCIO POR MENOR		HOSTELERIA		OTROS SERVICIOS			
	total	%	total	%	total	%	total	%	total	%	total	%	total	%		
Albalat dels Sorells	1	0,4%	28	11,5%	25	10,3%	24	9,9%	71	29,2%	16	6,6%	78	32,1%	243	100%
Alboraya	0	0,0%	204	14,2%	113	7,8%	152	10,6%	318	22,1%	129	9,0%	524	36,4%	1.440	100%
Albuixech	0	0,0%	43	16,0%	24	8,9%	26	9,7%	56	20,8%	22	8,2%	98	36,4%	269	100%
Alfara del Patriarca	1	0,5%	21	9,9%	25	11,8%	17	8,0%	59	27,8%	19	9,0%	70	33,0%	212	100%
Almàssera	3	0,9%	43	13,0%	37	11,2%	35	10,6%	82	24,8%	27	8,2%	104	31,4%	331	100%
Bonrepòs i Mirambell	0	0,0%	41	21,8%	22	11,7%	14	7,4%	36	19,1%	13	6,9%	62	33,0%	188	100%
Burjassot	0	0,0%	194	8,6%	305	13,5%	109	4,8%	650	28,8%	215	9,5%	785	34,8%	2.258	100%
Emperador	0	0,0%	2	6,9%	1	3,4%	1	3,4%	11	37,9%	1	3,4%	13	44,8%	29	100%
Foios	0	0,0%	70	16,1%	41	9,4%	40	9,2%	103	23,7%	34	7,8%	146	33,6%	434	100%
Godella	1	0,1%	58	8,6%	59	8,7%	60	8,9%	143	21,2%	54	8,0%	301	44,5%	676	100%
Massalfassar	8	3,1%	35	13,5%	33	12,7%	42	16,2%	42	16,2%	20	7,7%	79	30,5%	259	100%
Massamagrell	2	0,2%	91	9,3%	140	14,4%	57	5,8%	271	27,8%	80	8,2%	334	34,3%	975	100%
Meliana	3	0,4%	92	13,8%	83	12,4%	54	8,1%	184	27,6%	54	8,1%	197	29,5%	667	100%
Moncada	2	0,1%	193	14,4%	180	13,4%	85	6,3%	335	24,9%	122	9,1%	426	31,7%	1.343	100%
Museros	3	0,5%	97	16,8%	47	8,1%	55	9,5%	140	24,2%	48	8,3%	188	32,5%	578	100%
Paterna	3	0,1%	538	11,5%	552	11,8%	567	12,1%	856	18,3%	337	7,2%	1.837	39,2%	4.690	100%
Pobla de Farnals, la	0	0,0%	48	9,2%	75	14,5%	29	5,6%	132	25,4%	66	12,7%	169	32,6%	519	100%
Puig	2	0,3%	53	7,1%	83	11,1%	148	19,7%	153	20,4%	67	8,9%	245	32,6%	751	100%
Puçol	5	0,4%	88	7,3%	132	11,0%	124	10,4%	291	24,3%	113	9,4%	445	37,1%	1.198	100%
Rafelbuñol/Rafelbunyol	0	0,0%	166	22,0%	84	11,1%	96	12,7%	133	17,6%	54	7,1%	223	29,5%	756	100%
Rocafort	1	0,3%	16	4,3%	27	7,3%	29	7,8%	52	14,1%	29	7,8%	216	58,4%	370	100%
Tavernes Blanques	0	0,0%	53	11,2%	56	11,8%	32	6,8%	126	26,6%	38	8,0%	169	35,7%	474	100%
Vinlesa	1	0,7%	10	7,5%	14	10,4%	14	10,4%	34	25,4%	11	8,2%	50	37,3%	134	100%
Total	36	0,2%	2.184	11,6%	2.158	11,5%	1.810	9,6%	4.278	22,8%	1.569	8,3%	6.759	36,0%	18.794	100%

TABLA 2.32: Actividades económicas en los municipios de la comarca.

Fuente: Censo de la Cámara de Comercio (epígrafes IAE junio 2009)

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

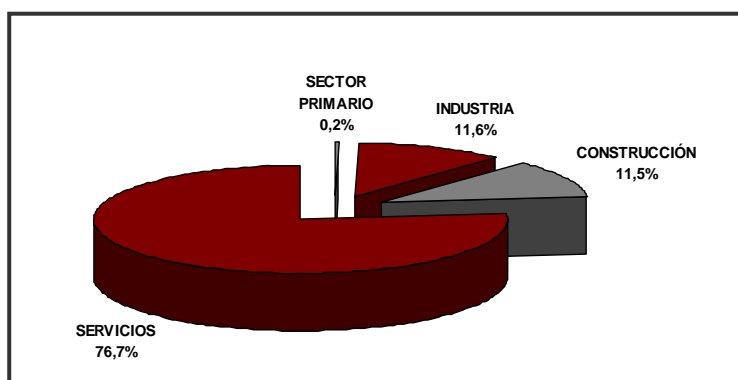


GRÁFICO 2.6: Representación de los sectores productivos en la comarca, en base a las actividades económicas (epígrafes IAE junio 2009).
Elaboración: Consorcio Pactem Nord. Junio 2009.

Como se puede apreciar, el **sector primario** representa el 0,2% del total de la actividad económica en la comarca, si bien es importante precisar que en dicho sector se recogen esencialmente actividades empresariales ganaderas, de avicultura y cunicultura, no incluyendo a las actividades agrícolas, puesto que el IAE no recoge las actividades vinculadas a la agricultura. Sin embargo, como se ha visto en el punto 2.3, y como se verá más adelante en el subpunto 2.4.2 referido a la caracterización del tejido empresarial, la agricultura en algunos municipios tiene una cierta representación potenciando además determinadas ramas de actividad de la industria de alimentación.

Con respecto a la **industria** en términos comarcales representa el 11,6%, prácticamente lo mismo que el sector de la **construcción** que representa el 11,5% del total de actividades económicas de la comarca, a pesar de la crisis que padece este sector. Para un análisis más completo, vamos a acompañar con datos de la Seguridad Social en relación a empresas por sector productivo y por ramas de actividad.

En cuanto a un análisis municipal de los datos, podemos ver que hay municipios donde la industria tiene un peso mayor con respecto al total de actividades económicas del municipio como es el caso de Rafelbunyol donde la industria supone casi el 22%, Bonrepòs i Mirambell donde representa el 21,8% o Museros con el 16,8%. En el caso contrario está Rocafort, donde el sector industrial representa el 4,3% del total de actividades económicas del municipio, El Puig con el 7,1% o Puçol con el 7,3%.

Si realizamos el análisis en términos de aportación municipal al total de actividades de este sector a nivel comarcal, vemos como es Paterna el municipio que tiene una mayor representación en el total. Con 538 actividades económicas tiene una representación en el sector industrial del 24,6%, seguida por Alboraya con 204 actividades y una representación del 9,3%, Burjassot con 194 actividades que representan el 8,8%, Moncada con 193 actividades y una representación también del 8,8% y Rafelbunyol con 166 que representa el 7,6% del total de actividades económicas del sector.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Los municipios donde el sector de la construcción tiene una mayor presencia con respecto al total de actividades económicas del municipio son la Poble de Farnals, donde el sector representa el 14,5% del total de actividades, Massamagrell con el 14,4%, Burjassot con el 13,5% y Moncada con el 13,4%. Por el contrario, nuevamente es Rocafort con el 7,3% el municipio con menor representación en el total. Los municipios que tienen una mayor representación en el total comarcal son Paterna con el 25,5%, Burjassot el 14,1%, Moncada el 8,3% y Massamagrell con el 6,4%.

Los municipios de mayor tamaño tienen una representación importante en términos comarcales en los diferentes sectores productivos aunque en algunos casos esa representación no se corresponde en el término municipal. Por otra parte, en municipios de pequeño tamaño como es el caso de Rocafort, que además es un municipio residencial, se observa una menor representación de estos dos sectores y una mayor representación de los servicios.

Finalmente, el sector que mayor presencia tiene con diferencia es el **sector servicios** que representa el 76,7% del total de actividad económica en la comarca. Además dentro del sector podemos apreciar la importancia que tiene el comercio que representa el 32,4% del total, concretamente el comercio al por menor representa el 22,8% del total. Estamos ante una clara terciarización de la economía en la comarca.

De las 14.416 actividades económicas integradas en el sector servicios vemos que cerca de un 13% corresponden a actividades de comercio al por mayor, cerca de un 30% son actividades de comercio al por menor, un 11% a actividades de hostelería y un 46% al resto de actividades, como se puede observar en el siguiente gráfico:

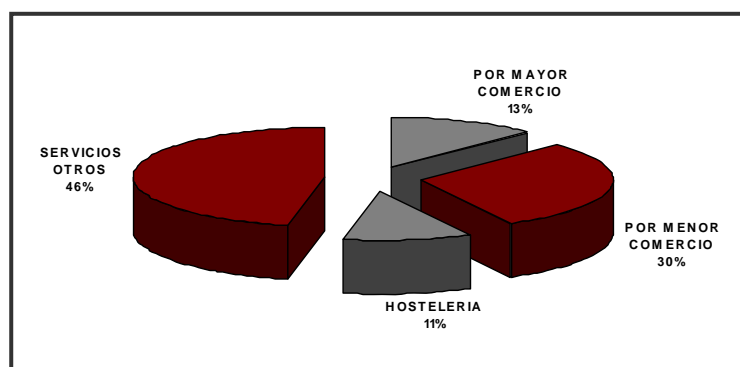


GRÁFICO 2.7: Caracterización del sector servicios en la comarca.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Si hacemos un análisis municipal vemos que los municipios con una representación municipal mayor del sector servicios en el total de actividades económicas locales son Rocafort, por su carácter residencial, con el 88,1% del total de actividades económicas del municipio, Godella con el 82,6%, El Puig con el 81,6%, Vinalesa con el 81,3%, y Puçol con el 81,2%.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

No obstante, si observamos la representación comarcal vemos como el municipio de Paterna alberga el 24,9% del total de actividades de servicios de la comarca, si bien dentro no es uno de los municipios que mayor representación del sector tiene en el conjunto de actividades económicas locales, servicios representa el 76,6% del total de actividades.

El siguiente municipio es Burjassot que aporta al sector servicios en el conjunto de la comarca el 12,2% si bien en términos municipales dichas actividades representan el 77,9% del total municipal.

En el caso contrario tenemos a Rocafort con una representación municipal del 88,1% del sector servicios en el municipio, sin embargo, representa el 2,2% del total de actividades económicas del sector en la comarca.

La variable **tamaño municipal** resulta determinante en el análisis a nivel comarcal de la representación de cada municipio al total de actividades económicas de la comarca.

En el caso de las **actividades comerciales** a nivel municipal vemos como en el municipio de Albalat dels Sorells representan el 50,2% del total de actividades del sector servicios, seguido por el municipio de El Puig donde representa el 49% , Meliana el 48,6%, y Rafelbunyol el 45 % y Foios el 43,8%.

En Paterna representa el 40% del total de actividades del sector servicios. No es uno de los municipios con la mayor representación **comercial** municipal; sin embargo, en el total de actividades comerciales de la comarca aportan el 23,3%, es el municipio que mayor aportación hace. En el caso contrario tenemos a Albalat dels Sorells donde el comercio representa el 50,2% del total de actividades del sector servicios y a nivel comarcal representan un 1,5% de las actividades comerciales. Como se ha explicado anteriormente, la variable tamaño municipal es importante tenerla en cuenta para este análisis.

Respecto a la representación de **hostelería** en el sector servicios vemos cómo en el municipio de La Pobla de Farnals las actividades de hostelería representan el 17% del total de actividades de servicios. Como ya indicaba el Estudio Socioeconómico realizado en 2005 por Pactem Nord, este municipio presenta una especialización relativa en el sector residencial y turístico de playa. Le sigue el municipio de Moncada con el 13% del total y Puçol, Burjassot y Alfara del Patriarca con el 12%.

En el resto de municipios esta rama de actividad representa entre el 11% y 10%. Resulta interesante destacar que en Paterna representa un 9%, de los más bajos en la comarca.

A continuación nos detenemos en el análisis del sector industrial:

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

ESPECIALIZACIÓN DE LA INDUSTRIA

MUNICIPIOS	Energía Agua	Metal	Química	Productos no metálicos	Alimentación Bebidas Tabaco	Textil Cuero Calzado	Madera Corcho Muebles	Papel Artes Gráficas	Caucho Plástico	Otras Industrias	TOTAL
Albalat dels Sorells	2	5	2	4	5	1	7	2	-	-	28
Alboraya	9	79	8	7	22	7	17	36	11	8	204
Albuixech	2	17	-	3	3	9	3	3	2	1	43
Alfara del Patriarca	-	6	1	4	1	1	5	-	2	1	21
Almàssera	3	15	1	3	5	1	7	4	3	1	43
Bonrepòs i Mirambell	2	20	-	2	4	1	6	1	4	1	41
Burjassot	2	49	3	7	10	31	47	25	3	17	194
Emperador	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	2
Foios	3	33	3	5	3	5	5	6	7		70
Godella	3	10	1	2	7	7	7	10	1	10	58
Massalfassar	1	14	5	3	2	3	4	1	2		35
Massamagrell	6	30	5	6	11	3	16	7	3	4	91
Meliana	2	48	1	1	5	3	10	17	1	4	92
Moncada	7	69	6	22	14	15	32	16	7	5	193
Museros	3	53	2	10	8	3	8	6	2	2	97
Paterna	53	159	38	21	50	47	57	78	15	20	538
Pobla de Farnals, la	5	26	1	-	8		3	3	2	-	48
Puig	3	18	1	5	9	3	5	5	3	1	53
Puçol	11	34	1	3	15	6	10	5		3	88
Rafelbuñol/Rafelbunyol	15	75	9	14	11	5	14	15	7	1	166
Rocafort	1	6	-	-	1	2	3	3	-	-	16
Tavernes Blanques	7	10	4	8	7	3	4	8	1	1	53
Vinalesa	1	4	-	-	-	-	1	1	3	-	10
Total	141	781	92	131	201	156	271	252	79	80	2.184
<i>Porcentaje</i>	<i>6,5</i>	<i>35,8</i>	<i>4,2</i>	<i>6,0</i>	<i>9,2</i>	<i>7,1</i>	<i>12,4</i>	<i>11,5</i>	<i>3,6</i>	<i>3,7</i>	<i>100,0</i>

TABLA 2.33: Especialización productiva de la industria por municipios.

Fuente: Censo de la Cámara de Comercio (epígrafes IAE junio 2009)

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Como se puede apreciar, el sector que más presencia tiene en la comarca es **la agrupación del metal**, que incluye las industrias transformadoras de los metales y mecánica de precisión, representando el 35,8% de las actividades industriales de la comarca. No se incluyen instalaciones eléctricas, de fontanería, carpintería y cerrajería por ser actividades complementarias de la construcción y estar incluidas en ese apartado en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del 2009.

Le sigue en importancia la **agrupación de la madera, corcho y muebles** con una representación total del 12,4% del total. El tercer puesto lo ocupa el sector del **papel y artes gráficas** con un 11,66% del total de actividades industriales. Es importante señalar que en ambos casos se han juntado ramas de actividad que, si bien por separado tendrían cierta representación en el conjunto de la industria, no ocuparían el lugar que juntas ocupan. Y por último, la **rama de alimentación, bebidas y tabaco** con un 9,45% del total de la industria, que ocupa el cuarto lugar.

El sector que más presencia tiene en la comarca es el metal ofreciendo una cierta especialización industrial. No obstante, no se puede hablar de una rama de actividad hegemónica de la que dependa el resto de actividades, porque como se puede ver

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

en el cuadro existe una cierta diversificación en el tipo de actividad industrial no dependiendo exclusivamente de una única rama de actividad.

Esta **diversidad industrial**, por una parte, es una fortaleza porque la actividad industrial no queda condicionada a la vitalidad y competitividad de un sector determinado, y por otra, puede ser una debilidad porque al presentar tal pluralidad de actividades es más difícil generar sinergias en aspectos básicos como son la comercialización, el transporte, la innovación y desarrollo o la formación especializada del capital humano.

No obstante, como se podrá apreciar en los siguientes apartados **la industria** en nuestra comarca **ha perdido progresivamente importancia con respecto al resto de sectores**, cuestión que es vital abordarla específicamente para poder aplicar las políticas públicas adecuadas en nuestro territorio.

La actual globalización económica y la competencia de los países emergentes hace necesario diseñar nuevas estrategias competitivas, que aprovechen los recursos endógenos para conseguir una ventaja competitiva basada en la innovación y la articulación comarcal. Para ello, resulta vital invertir en infraestructuras territoriales, y en la formación y reciclaje del capital humano y social.

A nivel municipal, Paterna alberga el 24,6% del total de las actividades industriales de la comarca. Sin duda este municipio ocupa un puesto relevante en la economía comarcal en todos los sectores productivos. Alboraya es el siguiente municipio con peso en el sector industrial albergando el 9,3% del total de actividades industriales. Los municipios de Burjassot y Moncada cuentan con el 8,8% de las actividades industriales respectivamente y el municipio de Rafelbunyol que cuenta con el 7,6% de las actividades industriales de l'Horta Nord.

Hay que matizar que en el municipio de Burjassot las actividades industriales representan un porcentaje pequeño, el 8,6% del total, frente a Moncada o Rafelbunyol donde representan el 14,4% y el 22% respectivamente.

Respecto a la rama del metal, el 20,3% de las actividades económicas se encuentran en el municipio de Paterna, seguida de Alboraya con el 10,1% y Rafelbunyol con el 9,6%.

En la rama de alimentación, bebidas y tabaco Paterna posee el 24,8% del total de actividades económicas, Alboraya el 10,9% y Puçol el 7,4%. En las ramas de la madera, corcho y muebles, Paterna alberga el 21% de las actividades económicas, seguida de Burjassot con el 17,3% y Moncada con el 11,8%. Por último, en la rama del papel y artes gráficas el 30,9% del total se encuentra en Paterna, el 14,2% en Alboraya y el 9,9% en Burjassot.

Por último, veamos qué actividades económicas se desarrollan en el **sector de la construcción** en la tabla:

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

ESPECIALIZACIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN

MUNICIPIOS	Construcción y obra civil	Instalaciones y montajes	Acabado de obras	Servicios auxiliares	Construcción reparación y conservación obras	TOTAL
Albalat dels Sorells	11	6	8	-	-	25
Alboraya	53	32	26	-	2	113
Albuixech	16	6	2	-	-	24
Alfara del Patriarca	10	7	8	-	-	25
Almàspera	17	10	10	-	-	37
Bonrepòs i Mirambell	10	8	4	-	-	22
Burjassot	138	99	60	2	6	305
Emperador	-	1	-	-	-	1
Foios	21	13	7	-	-	41
Godella	39	11	9	-	-	59
Massalfassar	18	10	3	-	2	33
Massamagrell	77	36	23	2	2	140
Meliana	40	23	19	-	1	83
Moncada	112	37	31	-	-	180
Museros	27	10	8	1	1	47
Paterna	324	132	84	2	10	552
Pobla de Farnals, la	41	18	13	1	2	75
Puig	50	26	6	-	1	83
Puçol	81	34	16	-	1	132
Rafelbuñol/Rafelbunyol	33	30	21	-	-	84
Rocafort	15	7	4	-	1	27
Tavernes Blanques	32	18	5	-	1	56
Vinalsea	8	2	4	-	-	14
Total	1.173	576	371	8	30	2.158
<i>Porcentaje</i>	<i>54,36</i>	<i>26,69</i>	<i>17,19</i>	<i>0,37</i>	<i>1,39</i>	<i>100,00</i>

TABLA 2.34: Caracterización del sector de la construcción por municipios.

Fuente: Censo de la Cámara de Comercio (epígrafes IAE junio 2009)

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Como se puede apreciar, el 71,55% del total de actividades del sector de la construcción son las propias de **edificación y obra civil**, así como de acabado de obras, actividades todas ellas propias del sector.

Por otra parte, el 26,69% corresponde a instalaciones y montajes que incluye principalmente actividades de instalaciones eléctricas, de fontanería, de frío, calor y aire acondicionado, de montaje de cocinas, de instalaciones telefónicas y de montajes metálicos, actividades que son consideradas auxiliares o complementarias a la actividad de la construcción y por ello se incluyen en este sector.

A nivel municipal, vemos como Paterna representa el 25,5% del total de actividades económicas del sector a nivel comarcal. Burjassot representa el 14,1%, Moncada el 8,3% y Massamagrell el 6,4%.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Huelga decir que la representación del sector de la construcción en estos municipios, a excepción de Paterna, es de las más altas de la comarca. En Burjassot representa el 13,5%, en Moncada el 13,4% y en Massamagrell el 14,4%.

2.4.2 Caracterización del tejido empresarial.

En esta sección vamos a centrar nuestro análisis en la caracterización del tejido empresarial de la comarca, es decir, en aquellas actividades económicas desarrolladas exclusivamente a través de formas jurídicas, o dicho de otro modo, de empresas.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

NÚMERO DE EMPRESAS

MUNICIPIOS	SECTORES						SECTOR SERVICIOS								TOTAL
	SECTOR PRIMARIO		INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		COMERCIO POR MAYOR		COMERCIO POR MENOR		HOSTELERIA		OTROS SERVICIOS		
	total	%	total	%	total	%	total	%	total	%	total	%	total	%	
Albalat dels Sorells	5	5,0%	19	19,0%	18	18,0%	5	5,0%	12	12,0%	11	11,0%	30	30,0%	100
Alboraya	21	3,1%	107	15,8%	64	9,4%	65	9,6%	72	10,6%	64	9,4%	286	42,1%	679
Albuixech	0	0,0%	36	26,5%	18	13,2%	13	9,6%	7	5,1%	8	5,9%	54	39,7%	136
Alfara del Patriarca	2	2,6%	11	14,1%	12	15,4%	6	7,7%	9	11,5%	10	12,8%	28	35,9%	78
Almàssera	7	4,5%	21	13,6%	20	13,0%	12	7,8%	21	13,6%	15	9,7%	58	37,7%	154
Bonrepòs i Mirambell	7	7,9%	24	27,0%	15	16,9%	6	6,7%	4	4,5%	4	4,5%	29	32,6%	89
Burjassot	3	0,3%	94	10,2%	151	16,3%	37	4,0%	144	15,6%	92	9,9%	404	43,7%	925
Emperador	2	13,3%	3	20,0%	3	20,0%		0,0%	2	13,3%	2	13,3%	3	20,0%	15
Foios	3	1,5%	31	15,7%	26	13,2%	20	10,2%	24	12,2%	13	6,6%	80	40,6%	197
Godella	7	1,7%	30	7,5%	37	9,2%	23	5,7%	37	9,2%	24	6,0%	244	60,7%	402
Massalfassar	2	1,7%	25	21,2%	14	11,9%	24	20,3%	12	10,2%	11	9,3%	30	25,4%	118
Massamagrell	14	3,8%	44	11,8%	62	16,6%	31	8,3%	52	13,9%	30	8,0%	140	37,5%	373
Meliana	22	6,9%	59	18,6%	46	14,5%	26	8,2%	40	12,6%	27	8,5%	97	30,6%	317
Moncada	14	2,2%	135	21,6%	98	15,7%	39	6,2%	64	10,2%	50	8,0%	226	36,1%	626
Museros	15	6,1%	64	25,9%	26	10,5%	25	10,1%	19	7,7%	23	9,3%	75	30,4%	247
Paterna	10	0,4%	367	15,1%	275	11,3%	301	12,4%	208	8,6%	182	7,5%	1.086	44,7%	2.429
Pobla de Farnals, la	2	0,8%	23	9,7%	35	14,8%	10	4,2%	14	5,9%	35	14,8%	118	49,8%	237
Puig, El	23	5,9%	26	6,7%	38	9,8%	87	22,5%	44	11,4%	31	8,0%	138	35,7%	387
Puçol	19	3,7%	42	8,3%	65	12,8%	53	10,4%	46	9,0%	56	11,0%	228	44,8%	509
Rafelbuñol/Rafelbunyol	10	2,6%	109	28,6%	60	15,7%	51	13,4%	28	7,3%	26	6,8%	97	25,5%	381
Rocafort	4	1,7%	6	2,6%	17	7,4%	8	3,5%	11	4,8%	18	7,9%	165	72,1%	229
Tavernes Blanques	3	1,8%	21	12,3%	32	18,7%	13	7,6%	20	11,7%	13	7,6%	69	40,4%	171
Vinuesa	6	7,8%	7	9,1%	18	23,4%	4	5,2%	7	9,1%	5	6,5%	30	39,0%	77
Total	201	2,3%	1.304	14,7%	1.150	13,0%	859	9,7%	897	10,1%	750	8,4%	3.715	41,9%	8.876

Tabla 2.35: número de empresas por municipio y sector productivo.
Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social, diciembre de 2009.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Comparando estos datos con los referidos a las actividades económicas señaladas en el punto anterior, en el caso de las empresas de la comarca, vemos que el sector de la industria y la construcción tienen una mayor representación respecto del total y, por el contrario, en el caso del comercio al por menor, baja su representación a la mitad. Debemos tener en cuenta para nuestro análisis que los datos referidos a las actividades económicas son de junio y los de las empresas de diciembre de 2009. Pero sobre todo, se debe señalar que en el caso de los primeros, hacen referencia tanto a las personas físicas (autónomos/as) como jurídicas (empresas), y en el caso de los segundos, exclusivamente a las personas jurídicas. Por ello, los porcentajes de unos y otros pueden diferir ligeramente.

Vamos a detenernos en cómo se distribuyen las **empresas por rama de actividad en el sector de la industria**, tal y como hemos hecho con el sector servicios para las grandes ramas de actividad. Para ello, se han tomado como referencia las mismas agrupaciones que las realizadas para el apartado 3.3 dedicado a analizar la generación de empleo en la comarca.

Como se puede observar en la tabla anterior del total de las **8.876 empresas** ubicadas en la comarca, el **2,3%** pertenecen al **sector primario** (aquí sí se incluyen todas las ramas de actividad del sector), el **14,7%** al **sector industrial**, el **13%** a la **construcción**, y el resto, el **70,1%** al **sector servicios**, en el que las empresas del **comercio mayorista** representan el **9,7%** del total en la comarca, del **comercio minorista** el **10,1%** y de la **hostelería** el **8,4 %**.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

EMPRESAS EN LA INDUSTRIA

MUNICIPIOS	Ind. extrac, energía, agua.	Metal	Química	Productos no metálicos	Aliment. bebidas, tabaco	Textil, cuero, calzado	Madera, corcho, mueble	Papel, artes gráficas	Caucho, plástico	Otras industrias	TOTAL
Albalat dels Sorells	-	3	1	3	4	1	5	2	-	-	19
Alboraya	1	48	2	5	9	7	7	19	7	2	107
Albuixech	1	15	1	3	4	6	4	1	1	-	36
Alfara del Patriarca	-	1	-	2	2	1	4	-	-	1	11
Almàssera	-	6	2	-	5	1	3	3	-	1	21
Bonrepòs i Mirambell	-	8	-	2	4	1	3	2	1	3	24
Burjassot	2	35	3	4	16	9	12	3	4	6	94
Emperador	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Foios	1	18	2	2	2	-	2	2	2	-	31
Godella	2	5	-	-	7	2	5	1	2	6	30
Massalfassar	1	11	4	1	2	2	2	2	-	-	25
Massamagrell	2	13	2	2	11	-	6	5	3	-	44
Meliana	1	30	1	-	7	5	7	7	-	1	59
Moncada	8	55	5	17	12	5	19	4	10	-	135
Museros	2	39	1	5	7	3	3	2	1	1	64
Paterna	15	132	36	8	38	21	36	40	13	28	367
Pobla de Farnals, la	2	12	1	-	5	-	2	-	1	-	23
Puig, El	1	11	2	1	5	1	4	1	-	-	26
Puçol	1	22	-	2	8	3	2	2	2	-	42
Rafelbuñol/Rafelbunyol	8	57	9	4	5	1	9	8	7	1	109
Rocafort	-	1	-	-	1	-	4	-	-	-	6
Tavernes Blanques	-	5	1	5	4	1	1	1	-	3	21
Vinalesa	1	-	-	-	2	-	1	-	3	-	7
Total	49	530	73	66	160	70	141	105	57	53	1.304
<i>Porcentaje</i>	<i>3,8</i>	<i>40,6</i>	<i>5,6</i>	<i>5,1</i>	<i>12,3</i>	<i>5,4</i>	<i>10,8</i>	<i>8,1</i>	<i>4,4</i>	<i>4,1</i>	<i>100,0</i>

Tabla 2.36: Distribución de las empresas en el sector industrial por municipios.

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social, diciembre de 2009.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Destacar que el **40,6%** de las empresas del sector de la industria pertenecen a la **agrupación de las ramas de actividad del metal**, donde hemos incluido la metalurgia, fabricación de productos metálicos, informáticos, material y equipos eléctricos, maquinaria, vehículos de motor y reparaciones e instalaciones de maquinaria. Es la agrupación que representa el mayor porcentaje de actividades económicas, de empresas y de personas trabajadoras. La **agrupación de alimentación, bebidas y tabaco** representa el 12,3% del total de empresas del sector en la comarca y ocupa el segundo puesto también en personas trabajadoras, si bien en actividades económicas ocupa el tercer lugar en representación del total. La **agrupación de la madera, corcho y mueble** es la tercera en representación, el 10,8% del total; en actividades económicas ocupa el segundo lugar pero en personas trabajando ocupa el puesto tercero, muy lejos de las dos anteriores.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

Analizados los sectores de actividad a nivel comarcal, vamos a bajar ahora al **nivel municipal** donde vemos que la mayor representación de las empresas del sector primario se encuentra en los municipios de Vinalesa donde representan el 7,8% del total, Meliana con el 6,9%, Museros con el 6,1% y El Puig con el 5,9%. En términos de representación comarcal vemos como en El Puig se encuentra el 11,4% de las empresas del sector, en Meliana el 10,9% y en Alboraya el 10,4%.

Respecto a la industria, Paterna alberga el 28,1% del total de las empresas fabriles de la comarca, Moncada cuenta con el 10,3% del total, Rafelbunyol con el 8,3% y Alboraya con el 8,2%. Respecto a la representación de la industria en los municipios, en Rafelbunyol representa el 28,6% del total de empresas del municipio, en Bonrepòs i Mirambell representa el 27%, en Albuixech el 26,5% y en Museros el 25,9%.

Un análisis municipal del sector de **la construcción** nos muestra como en el municipio de Vinalesa el 23,4% de las empresas son de la construcción, en Albalat dels Sorells el 18%, en Bonrepòs i Mirambell el 16,9% y en Massamagrell el 16,6%. Por el contrario, la mayor aportación de empresas al sector a nivel comarcal se encuentra en Paterna donde el 23,9% del total de empresas se encuentran en este municipio, el 13,1% en Burjassot y el 8,5% en Moncada. De nuevo la variable tamaño municipal hay que tenerla en cuenta en el análisis comarcal.

El **comercio al por mayor** encuentra su mayor representación municipal en la población de El Puig donde el 22,5% de las empresas son de esta rama de actividad, en Massalfassar representa el 20,3% y en Rafelbunyol el 13,4%. En términos comarcales el 35% de las empresas de comercio mayorista están en Paterna, el 10,1% en El Puig y el 7,5% en Alboraya.

El **comercio al por menor** está representado en el municipio de Burjassot donde significa el 15,6% del total de empresas del municipio, en Massamagrell representa el 13,9%, en Almàssera el 13,6% y en Meliana el 13,6%. A nivel comarcal, los comercios minoristas de Paterna suponen el 23,1% del total comarcal de la rama de actividad, el 16% está en Burjassot, el 8% en Alboraya y el 7,1% en Moncada.

A nivel municipal las empresas de **hostelería** representan el 14,8% del total municipal en La Pobla de Farnals, el 12,8% en Alfara del Patriarca, y el 11% en Puçol y Albalat dels Sorells. En cuanto al total de la rama de actividad en la comarca, el 24,2% de las empresas de hostelería se encuentra en Paterna, el 12,2% en Burjassot, el 8,5% en Alboraya y el 7,4% en Puçol.

Respecto de otros servicios queremos destacar que de las 3.715 empresas del sector en la comarca, 740 empresas pertenecen a actividades de los hogares como empleadores (hogar) que representa el 19,9% del total, 436 empresas son de actividades de transporte terrestre y por tubería que es el 11,7%, 290 empresas son de actividades de educación que representa el 7,8% y 148 actividades sanitarias, es decir el 3,98% del total.

Cruzando los datos relativos al número de empresas con los referidos al número de personas trabajadoras por cuenta ajena, recogidos en el apartado 3.3, podemos conocer el tamaño medio de las empresas, según el número de trabajadores y

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

trabajadoras. Para su cálculo, se tiene en cuenta lo ya apuntado en relación al municipio de Tavernes Blanques. Así pues, el **tamaño medio de las empresas** de la comarca es de **10 trabajadores/as**, media que refleja la existencia de un amplio número de microempresas, si bien también es importante puntualizar al respecto que disponemos de datos sobre unas 55 empresas cuyo tamaño es de más de 250 trabajadores/as.

Por sectores, el tamaño medio de las empresas en el sector primario es de 11 trabajadores/as, en la industria de 14, en la construcción de 7, en el comercio al por mayor de 10, en el comercio al por menor de 5, en hostelería de 6 y en otros servicios 10.
--

2.4.3 Evolución del sistema productivo.

A continuación nos detendremos en el análisis del sistema productivo que conforma la comarca de l'Horta Nord, teniendo en cuenta que ya se ha analizado el número de empresas que se localiza en cada uno de ellos, realizaremos una comparativa de las altas en las actividades económicas por municipios entre los años 2005 y 2008; debemos tener en cuenta que a partir de marzo de 2009 los datos se presentan sobre la base de la clasificación nacional CNAE 2009, lo que supone una modificación en la distribución por sectores económicos y por secciones respecto a la publicada en los meses anteriores (que respondía a la CNAE 1993). Esta nueva clasificación afecta a la continuidad y a la comparabilidad de los datos por actividades económicas, por ello se ha optado por comparar los datos del 2005 con los del 2008 que siguen el mismo CNAE.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

MUNICIPIOS	INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS							
					COMERCIO		COMERCIO		HOSTELERIA		OTROS	
					POR MAYOR		POR MENOR				SERVICIOS	
	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008
Albalat dels Sorells	11,7%	11,4%	14,3%	10,1%	8,2%	9,2%	21,4%	30,3%	5,1%	5,7%	38,3%	32,5%
Alboraya	22,5%	14,9%	9,9%	7,8%	11,0%	10,7%	19,7%	22,5%	5,5%	8,5%	30,1%	35,6%
Albuixech	15,6%	17,1%	12,1%	9,5%	12,1%	10,3%	23,1%	20,9%	8,1%	8,0%	27,2%	34,2%
Alfara del Patriarca	21,8%	9,7%	22,6%	13,0%	4,0%	6,3%	27,8%	28,5%	4,0%	8,7%	20,2%	33,3%
Almàssera	18,5%	12,9%	11,9%	10,7%	7,5%	11,0%	23,3%	23,5%	4,8%	7,8%	31,8%	33,2%
Bonrepòs i Mirambell	25,2%	23,5%	14,0%	12,3%	9,3%	7,3%	14,0%	20,1%	5,6%	7,3%	30,0%	29,6%
Burjassot	14,6%	9,1%	17,4%	13,6%	4,7%	4,9%	27,6%	29,6%	6,6%	8,7%	28,6%	34,2%
Emperador	-	7,4%	-	3,7%	-	3,7%	-	40,7%	-	3,7%	-	40,7%
Foios	22,3%	17,6%	12,5%	11,1%	9,2%	9,4%	22,0%	24,4%	4,8%	7,0%	27,1%	30,4%
Godella	12,0%	8,5%	11,5%	8,7%	9,2%	8,8%	25,5%	22,0%	7,6%	7,4%	31,0%	44,4%
Massalfassar	24,6%	13,0%	11,9%	12,3%	16,1%	15,4%	17,8%	15,8%	4,2%	8,3%	21,2%	32,0%
Massamagrell	12,3%	9,5%	16,8%	14,3%	6,7%	5,9%	28,3%	28,7%	6,7%	7,2%	28,8%	34,2%
Meliana	13,7%	14,0%	15,3%	11,5%	8,3%	8,3%	29,1%	28,3%	7,2%	8,1%	24,5%	29,3%
Moncada	18,7%	15,1%	20,1%	14,0%	4,5%	6,2%	25,7%	25,1%	6,4%	7,9%	23,5%	31,5%
Museros	21,6%	16,6%	9,9%	8,2%	12,0%	9,9%	18,4%	25,1%	9,9%	8,4%	27,5%	31,7%
Paterna	18,0%	11,8%	13,2%	11,7%	10,7%	12,2%	21,8%	18,2%	4,8%	7,0%	30,6%	39,1%
Pobla de Farnals, la	13,8%	9,5%	16,1%	14,6%	7,1%	6,4%	26,7%	25,4%	11,6%	10,5%	23,7%	33,6%
Puig	7,9%	7,3%	10,9%	10,6%	23,4%	20,9%	21,9%	20,1%	8,8%	8,0%	24,2%	32,9%
Puçol	8,2%	7,2%	16,5%	11,6%	7,7%	10,0%	23,4%	25,4%	9,6%	8,9%	31,7%	36,5%
Rafelbuñol/Rafelbunyol	25,9%	23,8%	16,2%	11,7%	12,4%	13,8%	15,4%	16,8%	4,4%	5,7%	24,9%	28,2%
Rocafort	8,7%	4,8%	12,0%	7,5%	8,2%	6,0%	21,7%	14,7%	7,6%	6,6%	39,7%	60,1%
Tavernes Blanques	12,5%	10,9%	11,4%	11,8%	7,1%	7,4%	28,3%	26,5%	6,5%	7,4%	33,6%	35,9%
Vinlesa	9,7%	8,3%	17,7%	10,6%	10,6%	9,8%	27,4%	26,5%	7,1%	6,8%	24,8%	37,1%

TABLA 2.37: Comparativa de los establecimientos con alta en las actividades económicas por municipio 2005-2008.

Fuente: Estudio Socioeconómico de la Comarca de l'Horta Nord 2005 y Epígrafes IAE abril 2008.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

Comparando los datos de 2005¹² y de 2008, prácticamente en todos los municipios de la comarca **las actividades industriales han experimentado un descenso importante**. Cabe destacar el descenso producido en el municipio de Alfara del Patriarca en 12 puntos porcentuales, en Massalfassar 11 puntos porcentuales, Alboraya casi 8 puntos, Paterna 6 puntos y en Burjassot 5,5 puntos porcentuales. La excepción a esta tendencia decreciente se encuentra en los municipios de Albuixech y Meliana donde el incremento de la representación municipal ha sido de 1,5 y de 0,3 puntos porcentuales, respectivamente.

En el caso de la construcción, en la totalidad de los municipios se ha producido un descenso considerable de los establecimientos, subrayando el descenso producido en los municipios de Alfara del Patriarca donde los establecimientos han bajado su representación respecto del total municipal en 9,6, Vinlesa en 7 puntos porcentuales, en Moncada ha sido de 6 puntos, en Puçol de 4,6 y en Rafelbunyol de 4,5 puntos porcentuales.

¹² Datos recogidos en Sánchez Velasco, A. (Dtor) (2005) "Estudio Socioeconómico de la Comarca de l'Horta Nord". Colección "Territorio y Políticas Sociales" nº 5. Consorcio Pactem Nord.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

MUNICIPIO	INDUSTRIA			CONSTRUCCIÓN		
	2005	2008	Dif.	2005	2008	Dif.
Albalat dels Sorells	11,70%	11,40%	-0,30%	14,30%	10,10%	-4,20%
Alboraya	22,50%	14,90%	-7,60%	9,90%	7,80%	-2,10%
Albuixech	15,60%	17,10%	1,50%	12,10%	9,50%	-2,60%
Alfara del Patriarca	21,80%	9,70%	-12,10%	22,60%	13,00%	-9,60%
Almàssera	18,50%	12,90%	-5,60%	11,90%	10,70%	-1,20%
Bonrepòs i Mirambell	25,20%	23,50%	-1,70%	14,00%	12,30%	-1,70%
Burjassot	14,60%	9,10%	-5,50%	17,40%	13,60%	-3,80%
Emperador	-	7,40%	-	-	3,70%	-
Foios	22,30%	17,60%	-4,70%	12,50%	11,10%	-1,40%
Godella	12,00%	8,50%	-3,50%	11,50%	8,70%	-2,80%
Massalfassar	24,60%	13,00%	-11,60%	11,90%	12,30%	0,40%
Massamagrell	12,30%	9,50%	-2,80%	16,80%	14,30%	-2,50%
Meliana	13,70%	14,00%	0,30%	15,30%	11,50%	-3,80%
Moncada	18,70%	15,10%	-3,60%	20,10%	14,00%	-6,10%
Museros	21,60%	16,60%	-5,00%	9,90%	8,20%	-1,70%
Paterna	18,00%	11,80%	-6,20%	13,20%	11,70%	-1,50%
Pobla de Farnals, la	13,80%	9,50%	-4,30%	16,10%	14,60%	-1,50%
Puig	7,90%	7,30%	-0,60%	10,90%	10,60%	-0,30%
Puçol	8,20%	7,20%	-1,00%	16,50%	11,60%	-4,90%
Rafelbuñol/Rafelbunyol	25,90%	23,80%	-2,10%	16,20%	11,70%	-4,50%
Rocafort	8,70%	4,80%	-3,90%	12,00%	7,50%	-4,50%
Tavernes Blanques	12,50%	10,90%	-1,60%	11,40%	11,80%	0,40%
Vinalesa	9,70%	8,30%	-1,40%	17,70%	10,60%	-7,10%

TABLA 2.38: Comparativa de la industria y la construcción por municipio. 2005.2008.

Fuente: Estudio Socioeconómico de la Comarca de l'Horta Nord 2005 y Epígrafes IAE abril 2008.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

En el **comercio al por mayor** se han producido situaciones dispares: existen municipios donde se ha producido un aumento de las actividades comerciales mayoristas, como es el caso de Albalat dels Sorells, Alfara del Patriarca, Almàssera, Burjassot, Foios, Moncada, Paterna, Puçol, Rafelbunyol y Tavernes Blanques. Y en el resto de municipios se ha producido un descenso no muy significativo, si bien destaca el caso de El Puig donde la diferencia es de 2,5 puntos porcentuales.

Con respecto al **comercio minorista** se ha producido un ligero descenso en los municipios de Albuixec, Godella, Massalfassar, Meliana, Moncada, Paterna, La Pobla de Farnals, El Puig, Rocafort, Tavernes Blanques y Vinalesa. Siendo el descenso más pronunciado en el municipio de Rocafort. En el caso contrario está Albalat dels Sorells donde el aumento ha sido de casi 9 puntos porcentuales.

La **hostelería** presenta un aumento generalizado a excepción de los municipios de Puçol, Rocafort y Vinalesa, en los que se ha producido un ligero descenso.

Finalmente, por lo que respecta al **resto de servicios**, en todos los municipios se ha experimentado un importante aumento, destacando el caso de Rocafort donde el crecimiento ha sido de 20 puntos porcentuales. La excepción se encuentra en los municipios de Albalat dels Sorells donde el descenso ha sido de casi 6 puntos porcentuales y Bonrepòs i Mirambell con el escaso 0,4.

2. Datos básicos relativos al mercado de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

MUNICIPIO	SERVICIOS											
	COMERCIO AL POR MAYOR			COMERCIO AL POR MENOR			HOSTELERIA			OTROS SERVICIOS		
	2005	2008	Dif.	2005	2008	Dif.	2005	2008	Dif.	2005	2008	Dif.
Albalat dels Sorells	8,20%	9,20%	1,00%	21,40%	30,30%	8,90%	5,10%	5,70%	0,60%	38,30%	32,50%	-5,80%
Alboraya	11,00%	10,70%	-0,30%	19,70%	22,50%	2,80%	5,50%	8,50%	3,00%	30,10%	35,60%	5,50%
Albuixech	12,10%	10,30%	-1,80%	23,10%	20,90%	-2,20%	8,10%	8,00%	-0,10%	27,20%	34,20%	7,00%
Alfara del Patriarca	4,00%	6,30%	2,30%	27,80%	28,50%	0,70%	4,00%	8,70%	4,70%	20,20%	33,30%	13,10%
Almàssera	7,50%	11,00%	3,50%	23,30%	23,50%	0,20%	4,80%	7,80%	3,00%	31,80%	33,20%	1,40%
Bonrepòs i Mirambell	9,30%	7,30%	-2,00%	14,00%	20,10%	6,10%	5,60%	7,30%	1,70%	30,00%	29,60%	-0,40%
Burjassot	4,70%	4,90%	0,20%	27,60%	29,60%	2,00%	6,60%	8,70%	2,10%	28,60%	34,20%	5,60%
Emperador	-	3,70%	-	-	40,70%	-	-	3,70%	-	-	40,70%	-
Foios	9,20%	9,40%	0,20%	22,00%	24,40%	2,40%	4,80%	7,00%	2,20%	27,10%	30,40%	3,30%
Godella	9,20%	8,80%	-0,40%	25,50%	22,00%	-3,50%	7,60%	7,40%	-0,20%	31,00%	44,40%	13,40%
Massalfassar	16,10%	15,40%	-0,70%	17,80%	15,80%	-2,00%	4,20%	8,30%	4,10%	21,20%	32,00%	10,80%
Massamagrell	6,70%	5,90%	-0,80%	28,30%	28,70%	0,40%	6,70%	7,20%	0,50%	28,80%	34,20%	5,40%
Meliana	8,30%	8,30%	0,00%	29,10%	28,30%	-0,80%	7,20%	8,10%	0,90%	24,50%	29,30%	4,80%
Moncada	4,50%	6,20%	1,70%	25,70%	25,10%	-0,60%	6,40%	7,90%	1,50%	23,50%	31,50%	8,00%
Museros	12,00%	9,90%	-2,10%	18,40%	25,10%	6,70%	9,90%	8,40%	-1,50%	27,50%	31,70%	4,20%
Paterna	10,70%	12,20%	1,50%	21,80%	18,20%	-3,60%	4,80%	7,00%	2,20%	30,60%	39,10%	8,50%
Pobla de Farnals, la	7,10%	6,40%	-0,70%	26,70%	25,40%	-1,30%	11,60%	10,50%	-1,10%	23,70%	33,60%	9,90%
Puig	23,40%	20,90%	-2,50%	21,90%	20,10%	-1,80%	8,80%	8,00%	-0,80%	24,20%	32,90%	8,70%
Puçol	7,70%	10,00%	2,30%	23,40%	25,40%	2,00%	9,60%	8,90%	-0,70%	31,70%	36,50%	4,80%
Rafelbunol/Rafelbunyol	12,40%	13,80%	1,40%	15,40%	16,80%	1,40%	4,40%	5,70%	1,30%	24,90%	28,20%	3,30%
Rocafort	8,20%	6,00%	-2,20%	21,70%	14,70%	-7,00%	7,60%	6,60%	-1,00%	39,70%	60,10%	20,40%
Tavernes Blanques	7,10%	7,40%	0,30%	28,30%	26,50%	-1,80%	6,50%	7,40%	0,90%	33,60%	35,90%	2,30%
Vinlesa	10,60%	9,80%	-0,80%	27,40%	26,50%	-0,90%	7,10%	6,80%	-0,30%	24,80%	37,10%	12,30%

TABLA 2.39: Comparativa del sector servicios. 2005.2008.

Fuente: Estudio Socioeconómico de la Comarca de l'Horta Nord 2005 y Epígrafes IAE abril 2008.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

Los sectores que más han acusado el impacto de la crisis han sido el de la industria y el de la construcción. Con los datos manejados se advierte un descenso importante en la construcción, si bien, este sector venía desarrollando un crecimiento desajustado. El sector de la industria progresivamente ha ido perdiendo peso en el conjunto comarcal y municipal.

Habrà que esperar a los próximos años para ver cómo evoluciona el sistema productivo comarcal, sobre todo teniendo en cuenta que estamos ante un período intensamente voluble, si bien, se observan tendencias positivas y negativas sobre las que habría que incidir.

3 La formación profesional en la comarca.

A continuación analizaremos la situación del Sistema Integrado de Formación Profesional en la comarca de l'Horta Nord a partir de los datos estadísticos solicitados a las diferentes instituciones responsables. La ordenación de dicha información atiende a lo dispuesto en la **Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional**, cuyo objeto es la ordenación del Sistema Integrado de Formación Profesional, Cualificaciones y Acreditación en nuestro país, así como en los diferentes Reales Decretos que la desarrollan.

Esta ley, en su artículo 2.1, define al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional como el *“conjunto de instrumentos y acciones necesarias para promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales”*.

Este Sistema Integrado de Formación Profesional está formado por:

- Las enseñanzas propias de la **Formación Profesional Inicial** (la del sistema educativo).
- Las **acciones de inserción y reinserción laboral** de los trabajadores y las trabajadoras (formación profesional para el empleo).
- Las orientadas a la **formación continua** en las empresas para la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales (formación profesional para el empleo).

Por otra parte, la ley establece en su artículo 12 la posibilidad de desarrollar acciones formativas a grupos con especiales dificultades de integración laboral, como se verá en el apartado relativo al análisis de la formación de oferta.

Dicho esto, abordaremos la Formación Profesional en nuestra comarca, distinguiendo para ello cuatro apartados: el primero dedicado a profundizar en la Formación Profesional del sistema educativo, el segundo dedicado a la Formación Profesional para el empleo, el tercero a la formación en alternancia y el cuarto al sistema de acreditación de las cualificaciones profesionales.

3.1 La formación profesional del sistema educativo.

La Formación Profesional del sistema educativo está regulada por el **Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre**, que la define en su artículo 1 como 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*”. Su artículo 4.4 establece que las enseñanzas se ordenarán en **ciclos formativos de grado medio y de grado superior**, ordenación que ha servido para estructurar la información de este apartado.

Por otra parte, con respecto a los **Programas de Cualificación Profesional Inicial**, la **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación**, en su artículo 30 sitúa a los mismos dentro de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), cuyo objetivo es conseguir que todo el alumnado alcance competencias profesionales propias de una cualificación de nivel 1 de la estructura actual del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como conseguir una satisfactoria inserción sociolaboral. Es decir, estos programas se configuran como una unidad específica de atención a la población con necesidades educativas específicas en la ESO. No obstante, por su carácter **marcadamente profesionalizador**, hemos creído conveniente incluirlos también dentro de este apartado dirigido a analizar la Formación Profesional del sistema educativo.

Finalmente, en este apartado vamos a considerar tres variables para indagar sobre cómo se configura la Formación Profesional del sistema educativo en la comarca: la primera variable va a ser la oferta formativa, la segunda, la vertebración territorial desde la perspectiva del transporte público y la tercera, el alumnado.

3.1.1 La oferta formativa.

MUNICIPIOS	CURSO 2008/09						CURSO 2009/10					
	TIPO DE CENTRO			CICLO FORMATIVO*			TIPO DE CENTRO			CICLO FORMATIVO*		
	PÚBLICO	CONCERTADO	PRIVADO	G. MEDIO	G.SUPERIOR	PCPI**	PÚBLICO	CONCERTADO	PRIVADO	G. MEDIO	G.SUPERIOR	PCPI**
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ALBORAYA	1	-	1	3	3	2	1	-	1	3	3	2
ALBUIXECH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ALMASSERA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BONREPOS I MIRAMBELL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BURJASSOT	1	1	3	6	13	4	1	1	3	6	13	5
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOIOS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
GODELLA	-	1	-	5	7	3	-	1	-	6	6	4
MASSALFASSAR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MASSAMAGRELL	1	-	-	3	3	-	1	-	-	3	3	2
MELIANA	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
MONCADA	1	2	2	10	9	-	1	2	2	10	9	1
MUSEROS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
PATERNA	1	2	-	7	6	1	1	2	1	8	5	3
POBLA DE FARNALS, LA	1	-	-	2	3	-	1	-	-	2	3	1
PUIG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PUÇOL	1	1	1	5	4	1	1	1	1	5	4	4
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
ROCAFORT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TAVERNES BLANQUES	1	-	-	1	2	-	1	-	-	1	2	-
VINALESA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	8	7	7	42	50	11	12	7	8	44	48	26

* Ciclos formativos autorizados

** PCPI autorizados

TABLA 3.1: Oferta municipal de formación profesional del sistema educativo cursos académicos 2008/09 – 2009/10.

Fuente: Conselleria de Educación y seguimiento telefónico.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

3. La formación profesional en la comarca.

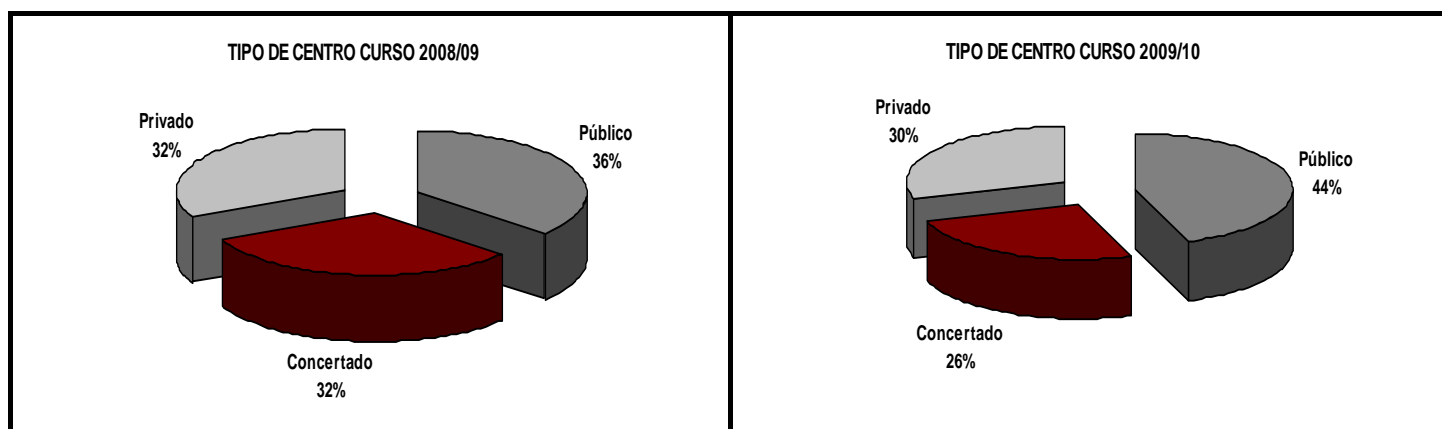


GRÁFICO 3.1: Tipología de centro curso académico 2008/09.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

GRÁFICO 3.2: Tipología de centro curso académico 2009/10.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

En la comarca de l’Horta Nord, en el **curso 2009/10**, incluyendo los centros formativos que imparten Programas de Cualificación Profesional Inicial, hay un total de **27 centros de secundaria que imparten Formación Profesional**. De ellos, 12 son centros públicos, lo que representa el 44% del total, y 15 son centros privados, que suponen el 56%. De los centros privados, 7 son concertados¹³ y 8 privados, representando el 26% y 30% del total de centros en la comarca.

En la **Comunidad Valenciana**¹⁴, en el curso 2008/09, había un total de 444 centros que impartían ESO y/o Bachiller y/ Formación Profesional, de los cuales 364 eran públicos (82%) y 80 privados (18%). En la **provincia de Valencia** había un total de 222 centros, de los cuales 179 eran públicos (81%) y 43 privados (19%). En la **comarca** había 22 centros, de los cuales 8 eran públicos (36%) y 14 privados (64%).

Huelga decir, por una lado, que en la comarca actualmente **no hay ningún Centro Integrado de Formación Profesional**, que regulados en la Comunidad Valenciana por el Decreto 115 /2008, de 1 de agosto, del Consell, son *“aquellos que se autorizan como tales y que imparten los dos subsistemas de formación profesional, de formación profesional del sistema educativo y de formación profesional para el empleo, referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, conducentes a la obtención de los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad”*. Y por otro lado, el Centro Servef (antes Centro Nacional) de Formación de Paterna ha sido calificado como **Centro Nacional de Referencia** de la familia de la madera, mueble y corcho y, concretamente, del área profesional de instalación y amueblamiento, según **Resolución de 4 de diciembre de 2009, del**

¹³ La **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo**, de Educación establece en su artículo 116.1 que *“los centros privados que ofrezcan enseñanzas declaradas gratuitas en esta Ley y satisfagan necesidades de escolarización, en el marco de lo dispuesto en los artículos 108 y 109, podrán acogerse al régimen de concertados en los términos legalmente establecidos. Los centros que accedan al régimen de concertación educativa deberán formalizar con la Administración educativa que proceda el correspondiente concierto”*. Además, en el artículo 117.1 se establece que *“la cuantía global de los fondos públicos destinados al sostenimiento de los centros privados concertados, para hacer efectiva la gratuidad de las enseñanzas objeto de concierto, se establecerá en los presupuestos de las Administraciones correspondientes”*.

¹⁴ Datos estadísticos ofrecidos por el Ministerio de Educación en www.mec.es, avance datos del curso 2008/09 (últimos datos disponibles), información que no se encuentra desagregada por género.

Servicio Público de Empleo Estatal (antes INEM). Dichos Centros están regulados por el **Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero**, que los define como *“aquellos centros públicos que, reuniendo las condiciones establecidas realicen acciones de innovación y experimentación en materia de formación profesional. Especializados en los diferentes sectores productivos, a través de las familias profesionales reguladas en el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, modificado por Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre”*.

Continuando con nuestro análisis de centros educativos, vemos como los municipios con un mayor porcentaje de centros respecto al total comarcal son Moncada y Burjassot, con el 18,5% respectivamente, seguidos por Paterna, con el 14,8%, Puçol, con el 11,1%, y Alboraya, con el 7,4%. El resto tiene una representación sobre el total del 3,7%.

Por lo que se refiere a centros de carácter público, no hay ningún municipio que sobresalga respecto a otros, teniendo cada uno una representación del 8,3% del total comarcal. Sin embargo, analizando los centros de carácter privado, vemos que los municipios con mayor representación en la comarca son Burjassot y Moncada, con el 26,7% respectivamente. Paterna tiene una representación del 20%, Puçol del 13,3% y Alboraya y Godella del 6,7% cada uno.

MUNICIPIOS	TIPO DE CENTRO		
	TOTAL	PÚBLICO	PRIVADO
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-
ALBORAYA	7,4%	8,3%	6,7%
ALBUIXECH	-	-	-
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-
ALMÀSSERA	-	-	-
BONREPÒS I MIRAMBELL	-	-	-
BURJASSOT	18,5%	8,3%	26,7%
EMPERADOR	-	-	-
FOIOS	3,7%	8,3%	-
GODELLA	3,7%	-	6,7%
MASSALFASSAR	-	-	-
MASSAMAGRELL	3,7%	8,3%	-
MELIANA	3,7%	8,3%	-
MONCADA	18,5%	8,3%	26,7%
MUSEROS	3,7%	8,3%	-
PATERNA	14,8%	8,3%	20,0%
POBLA DE FARNALS, LA	3,7%	8,3%	-
PUIG, EL	-	-	-
PUÇOL	11,1%	8,3%	13,3%
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	3,7%	8,3%	-
ROCAFORT	-	-	-
TAVERNES BLANQUES	3,7%	8,3%	-
VINALESA	-	-	-
Total	100%	100%	100%

TABLA 3.2: Representación municipal de los centros de enseñanza en la comarca curso académico 2009/10.

Fuente: Conselleria de Educación.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Se ha de decir al respecto que algunos municipios cuentan con un único centro de enseñanza pero con una oferta de formación reglada importante, cuestión que se verá a continuación en el análisis de la oferta formativa por niveles.

En el siguiente gráfico se observa la oferta de Formación Profesional por niveles en el conjunto de la comarca de l'Horta Nord, apreciándose un aumento en la oferta de Programas de Cualificación Profesional Inicial para este curso en relación al pasado. Estos programas, regulados en **la Ley Orgánica de Educación de 2006**, sustituyen a los antiguos Programas de Garantía Social, que para el curso 2009/10 se dejan de impartir.

También se puede apreciar que, prácticamente, se oferta el mismo número de ciclos formativos de grado medio que de grado superior, si bien éstos últimos tienen una oferta ligeramente mayor y también un porcentaje de inserción laboral mayor. Esta cuestión será abordada con más detenimiento en el segundo bloque, dedicado a la aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

CURSO 2008/2009

CURSO 2009/2010

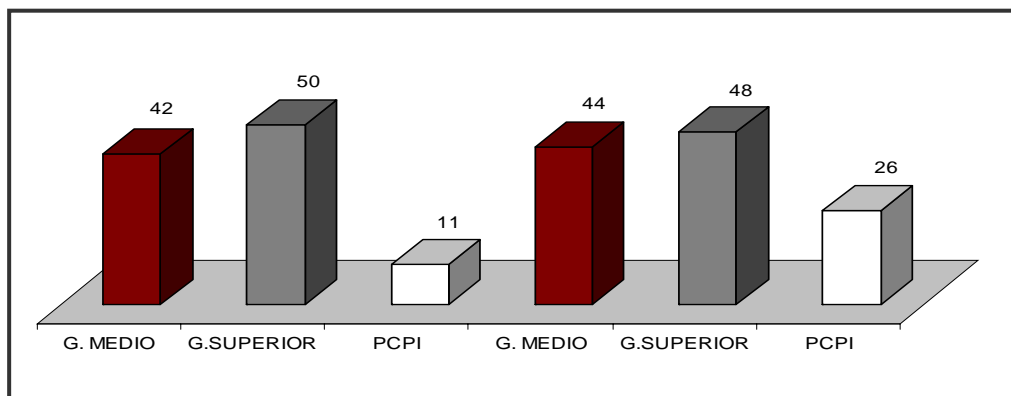


GRÁFICO 3.3: Representación oferta de Formación Profesional reglada por niveles y PCPI cursos 2008/09 y 2009/10.
 Elaboración: Consorcio Pactem Nord

En la **Comunidad Valenciana**, en el curso 2008/09¹⁵, había un total de 293 centros que impartían ciclos formativos de grado medio, de los cuales 206 eran públicos (70%) y 87 privados (30%). En cuanto al grado superior, había un total de 238 centros, de los cuales 194 eran públicos (82%) y 44 privados (18%). Por lo que respecta a Programas de Cualificación Profesional Inicial había 159, de los cuales 130 eran públicos (82%) y 29 privados (18%).

En la **provincia de Valencia** había 147 centros que impartían ciclos formativos de grado medio [93 públicos (63%) y 54 privados (37%)], 120 centros que impartían ciclos formativos de grado superior [92 públicos (77%) y 28 privado (23%)] y 70 que impartían Programas de Cualificación Profesional Inicial [52 públicos (74%) y 18 privados (26%)].

¹⁵ Datos estadísticos ofrecidos por el Ministerio de Educación en www.mec.es, avance datos del curso 2008/09 (últimos datos disponibles). No se encuentran desagregados por género.

En la comarca se sitúan el 6,5% del total de centros que imparten estas enseñanzas en la provincia de Valencia.

A nivel municipal, la oferta formativa comarcal queda reflejada en la siguiente tabla:

MUNICIPIOS	CICLO FORMATIVO			PCPI
	G. MEDIO	G.SUPERIOR	TOTAL	
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	-
ALBORAYA	6,8%	6,3%	6,5%	7,7%
ALBUIXECH	-	-	-	-
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-	-
ALMÀSSERA	-	-	-	-
BONREPÒS I MIRAMBELL	-	-	-	-
BURJASSOT	13,6%	27,1%	20,7%	19,2%
EMPERADOR	-	-	-	-
FOIOS	-	-	-	3,8%
GODELLA	13,6%	12,5%	13,0%	15,4%
MASSALFASSAR	-	-	-	-
MASSAMAGRELL	6,8%	6,3%	6,5%	7,7%
MELIANA	-	-	-	3,8%
MONCADA	22,7%	18,8%	20,7%	3,8%
MUSEROS	-	-	-	3,8%
PATERNA	18,2%	10,4%	14,1%	11,5%
POBLA DE FARNALS, LA	4,5%	6,3%	5,4%	3,8%
PUIG, EL	-	-	-	-
PUÇOL	11,4%	8,3%	9,8%	15,4%
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	-	-	-
ROCAFORT	-	-	-	-
TAVERNES BLANQUES	2,3%	4,2%	3,3%	-
VINALESA	-	-	-	-
TOTAL	100%	100%	100%	100%

TABLA 3.3: Representación municipal de los niveles de Formación Profesional reglada y PCPI curso académicos 2009/10.

Fuente: Conselleria de Educación.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Respecto del total de la **oferta formativa específica** (ciclos formativos), los municipios que mayor representación tienen en el total comarcal son Burjassot y Moncada, con un 20,7% respectivamente, seguidos por Paterna, con el 14,1%, Godella, con el 13%, y Puçol, con el 9,8%.

Los **ciclos formativos de grado medio** encuentran su mayor representación respecto al total comarcal en Moncada, con el 22,7%, Paterna, con el 18,2%, y Burjassot y Godella, con el 13,6% cada uno. Por el contrario, en el caso de los **ciclos formativos de grado superior**, es en Burjassot donde se encuentra la mayor participación comarcal, con el 27,1% del total de este nivel. El siguiente municipio en

representación es Moncada, con el 18,8%; le sigue Godella, con el 12,5%, y a continuación Paterna, con el 10,4%.

Es de destacar que en los municipios de Godella, Moncada y Paterna se encuentran ubicados diversos centros privados concertados con una oferta de ciclos formativos significativa para el municipio y la comarca. Especial mención merece el caso de Godella que, contando con un único centro de enseñanza secundaria, tiene una representación en el total de la comarca relativamente significativa como se ha podido ver.

Por lo que respecta a los **Programas de Cualificación Profesional Inicial**, la mayor representación con respecto del total comarcal la tiene Burjassot, con el 19,2% del total, seguida de Godella y Puçol, con el 15,4% cada uno, y Paterna con el 11,5%.

La mayor oferta formativa de Formación Profesional reglada se concentra en los municipios de Burjassot, Godella, Moncada, Paterna y Puçol, siendo también la más diversificada por especialidades, como se verá posteriormente. En menor medida están los municipios de Alboraya, Massamagrell, La Pobla de Farnals y Tavernes Blanques, destacando estos dos últimos por presentar una oferta formativa especializada en una familia profesional concreta (hostelería y administración respectivamente).

Una vez situada la oferta formativa por centros y niveles, analizaremos las familias profesionales. Así, la siguiente tabla recoge toda la oferta formativa por familias profesionales, niveles y municipios que las imparten para los cursos académicos 2008/09 y 2009/10. Es necesario contrastar la oferta formativa y el sistema productivo que se ha dibujado en el punto anterior, a fin de conocer si realmente esta oferta formativa de la comarca responde a las demandas productivas y sociales actuales.

3. La formación profesional en la comarca.

FAMILIA PROFESIONAL	MUNICIPIOS	AUTORIZADO						IMPARTIDO					
		G.MEDIO		G.SUPERIOR		PCPI		G.MEDIO		G.SUPERIOR		PCPI	
		08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10
Administración y gestión	Burjassot	2	2	2	2	-	-	1	1	1	1	-	-
	Godella	1	1	1	1	-	1	1	1	1	1	-	1
	Massamagrell	1	1	1	1	-	1	1	1	1	1	-	1
	Moncada	1	1	1	1	-	-	1	1	1	1	-	-
	Museros	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Paterna	2	1	1	1	-	1	1	1	1	1	-	1
	Puçol	1	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-
	Rafelbunyol	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Tavernes Blanques	1	1	2	2	-	-	1	1	1	1	-	-	
Agraria	Meliana	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Burjassot	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1
Comercio y marketing	Massamagrell	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	Paterna	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Electricidad y electrónica	Alboraya	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Burjassot	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Godella	2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	-	1
	Massamagrell	1	1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	1
	Moncada	2	2	2	2	-	1	1	2	1	1	-	1
	Paterna	2	2	1	1	-	1	2	2	1	-	-	1
	Puçol	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Edificación y obra civil	Godella	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-
	Moncada	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-
Fabricación mecánica	Burjassot	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	Moncada	1	1	1	1	-	-	1	1	1	1	-	-
	Paterna	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Hostelería y turismo	Pobla de Farnals, La	2	2	3	3	-	1	2	2	2	1	-	1
	Puçol	3	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Informática y comunicaciones	Burjassot	-	-	3	3	-	1	-	-	-	-	-	-
	Foios	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Godella	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1
	Moncada	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-
	Paterna	-	1	2	1	-	-	1	1	-	-	-	-
	Puçol	-	-	2	2	-	2	-	-	-	-	-	1
Instalación y mantenimiento	Burjassot	1	1	2	2	-	-	1	1	2	2	-	-
	Paterna	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1
Imagen personal	Alboraya	2	2	-	-	1	-	2	2	-	-	1	1
	Moncada	2	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-
Imagen y sonido	Burjassot	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-
	Paterna	1	1	2	2	-	-	1	1	2	2	-	-
Industrias alimentarias	Puçol	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Madera, mueble y corcho	Burjassot	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1
Sanidad	Alboraya	-	-	2	2	-	-	-	-	2	2	-	-
	Burjassot	2	2	2	2	-	-	2	2	2	2	-	-
	Moncada	3	3	1	1	-	-	2	3	1	1	-	-
Serv. Sociocultur. y a comunidad	Godella	-	-	1	1	-	1	-	-	1	1	-	-
	Puçol	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-
Transporte y mantenito vehículos	Godella	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	-	1
	Moncada	1	1	1	1	-	-	1	1	1	1	-	-
	Paterna	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
TOTAL	TOTAL	42	44	50	48	11	26	33	40	31	30	7	21

* Clasificación atendiendo al Real Decreto 1128/2003 de 5 septiembre, modificado por el Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre.
Nota: algunos ciclos formativos han cambiado de familia profesional.

TABLA 3.4: Oferta de ciclos formativos y Programas de Cualificación Profesional por municipios y familia profesional 2008/09 – 2009/10.

Fuente: Conselleria de Educación y seguimiento telefónico.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

3. La formación profesional en la comarca.

En el **curso 2009/10**, de los 43 ciclos formativos de grado medio autorizados, se están impartiendo 40, lo que supone el 93% del total de la oferta formativa comarcal autorizada para estos ciclos. De los 49 ciclos formativos de grado superior se están impartiendo 30, lo que supone el 61% de la oferta total comarcal.

Por otra parte, de los 26 programas de Cualificación Profesional Inicial autorizados se están impartiendo 22, lo que representa el 84,6% del total. No olvidemos que estos programas son de reciente impartición y sustituyen a los anteriores Programas de Garantía Social.

Para un análisis más completo de la Formación Profesional atendiendo a las familias profesionales, se debe observar la siguiente tabla:

FAMILIA PROFESIONAL	AUTORIZADO						IMPARTIDO					
	G.MEDIO		G.SUPERIOR		PCPI		G.MEDIO		G.SUPERIOR		PCPI	
	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10	08/09	09/10
Administración y gestión	9	8	8	8		6	7	7	6	6	-	4
Agraria	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	1	2
Comercio y marketing	1	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Electricidad y electrónica	10	11	10	9	4	7	9	11	7	7	3	7
Edificación y obra civil	-	-	2	2	-	-	-	-	2	2	-	-
Fabricación mecánica	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	-	-
Hostelería y turismo	5	4	3	3	-	1	3	3	2	1	-	1
Informática y comunicaciones	-	1	9	8	1	5	1	1	-	-	-	3
Instalación y mantenimiento	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
Imagen personal	4	4	-	-	1	1	2	4	-	-	1	1
Imagen y sonido	1	1	5	5	-	-	1	1	2	2	-	-
Industrias alimentarias	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Madera, mueble y corcho	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1
Sanidad	5	5	5	5	-	-	4	5	5	5	-	-
Serv. Sociocult. y a la comunidad	-	-	2	2	-	-	-	-	2	2	-	-
Transporte y mantenimiento de vehículos	4	4	2	2	1	1	4	4	2	2	-	1
TOTAL	42	44	50	48	11	26	33	40	31	30	7	21

TABLA 3.5: Oferta de ciclos formativos y Programas de Cualificación Profesional por familia profesional 2008/09 – 2009/10.

Fuente: Conselleria de Educación y seguimiento telefónico.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

En la familia profesional de **administración y gestión** se imparten en la comarca, durante el curso 2009/10, un total de 7 ciclos formativos de grado medio, lo que supone el 87,5% del total autorizado, y 6 ciclos formativos de grado superior, que representan el 75% del total. Respecto de los Programas de Cualificación Profesional Inicial se imparten 4, que supone el 66,6% del total autorizado.

En lo que respecta a la familia **agraria**, no hay ningún ciclo formativo autorizado, pero sí se están impartiendo los 2 Programas de Cualificación Profesional Inicial autorizados.

En la familia de **comercio y marketing** no se está impartiendo ningún ciclo formativo de grado medio ni superior y no existe ningún Programa de Cualificación Profesional Inicial autorizado.

En la familia de **electricidad y electrónica** se están impartiendo 11 ciclos formativos de grado medio, lo que supone el total de los autorizados, y de grado superior se imparten 7 ciclos, lo que representa el 77,7% del total autorizado. En cuanto a los Programas de Cualificación Profesional Inicial, se están impartiendo la totalidad de los programas autorizados.

En lo que se refiere a la familia de **edificación y obra civil**, hay autorizados solamente ciclos formativos de grado superior, que se imparten en su totalidad.

En la familia de **fabricación mecánica** se están impartiendo la totalidad de los ciclos formativos de grado medio y superior. Por el contrario, el Programa de Cualificación Profesional Inicial autorizado no se está impartiendo.

En cuanto a la familia de **hostelería y turismo**, se están impartiendo 3 ciclos formativos de grado medio, lo que significa el 75% del total autorizado, y 1 de grado superior, lo que supone el 33,3% del total. Por último, se está impartiendo el Programa de Cualificación Profesional Inicial.

En la familia de **informática y comunicaciones** se está impartiendo el ciclo formativo de grado medio autorizado; sin embargo, no se está impartiendo ninguno de grado superior. De los Programas de Cualificación Profesional Inicial, se están impartiendo 3, lo que representa el 60% del total autorizado.

En cuanto a la familia de **instalación y mantenimiento**, se están impartiendo todos los ciclos y Programas de Cualificación Profesional Inicial.

En la familia de **imagen personal**, la totalidad de ciclos formativos de grado medio y Programas de Cualificación Profesional Inicial se están impartiendo. De grado superior no hay autorizados.

Por lo que respecta a la familia de **imagen y sonido**, el ciclo formativo de grado medio autorizado se está impartiendo. Por su parte, se están impartiendo 3 ciclos de grado superior, lo que significa el 60% de lo autorizado. No hay Programas de Cualificación Profesional Inicial autorizados.

En la familia de **industrias alimentarias** el ciclo formativo de grado medio autorizado se está impartiendo.

En la familia de **madera, mueble y corcho** el Programa de Cualificación Profesional Inicial autorizado se está impartiendo. No hay oferta de ciclos formativos, sin embargo, como se ha dicho anteriormente, existe un Centro Nacional de Referencia de esta familia profesional ubicado en Paterna.

En cuanto a la familia de **sanidad**, la totalidad de ciclos formativos de grado medio y superior autorizados se están impartiendo. No hay Programas de Cualificación Profesional Inicial autorizados.

Los ciclos formativos de grado superior de la familia de **servicios socioculturales y a la comunidad** autorizados se imparten en su totalidad.

En la familia de **transporte y mantenimiento de vehículos** se está impartiendo la totalidad de ciclos formativos de grado medio y superior, así como el Programa de Cualificación Profesional Inicial autorizado.

De todo lo dicho anteriormente se ha de destacar que las familias profesionales con más oferta de ciclos formativos y Programas de Cualificación Profesional Inicial son electricidad y electrónica y administración y gestión, si bien no se están impartiendo todos los ciclos formativos en su totalidad. Por el contrario, la familia profesional de informática y comunicaciones cuenta con una oferta importante de ciclos formativos de grado superior que para este curso no se están impartiendo. Respecto a la familia de comercio y marketing tampoco se está impartiendo ningún ciclo formativo.

Por último, existen familias profesionales que no cuentan con una oferta formativa en el sistema educativo en la comarca, como son actividades físicas y deportivas, artesanía, energía y agua, industrias extractivas, marítimo pesquero, química, seguridad y medioambiente y vidrio y cerámica. Algunas de ellas no tienen razón de ser por las características productivas de la comarca, no obstante, sería interesante estudiar la posibilidad de impartir ciclos formativos de algunas otras.

Para concluir este apartado de análisis de la oferta formativa vamos a explorar de cada familia profesional las áreas profesionales (especialidades) ofertadas, el título a que dan derecho y las principales ocupaciones a las que se pueden acceder:

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD	TÍTULO	OCUPACIONES ¹⁶
Administración y gestión.	Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales.	Certificación académica.	Auxiliar de oficina, de archivo, ordenanza, telefonista, taquillero/a.
	Gestión administrativa.	Técnico/a	Auxiliar administrativo y de personal, de documentación, de banca, empleado/a de cartera y de valores.
	Administración y finanzas	Técnico/a superior.	Empleado/a de oficina, administrativo comercial, de banca, contable, responsable de cartera y valores, auxiliar de auditoría.
	Secretariado.	Técnico/a superior	Técnico/a cualificado/a que asiste a los órganos de gestión y administración de empresas.
Agraria.	Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería.	Certificación académica.	Peón/a de jardinería, de vivero y de campos deportivos.
Comercio y marketing.	Comercio.	Técnico/a	Comerciante, dependiente, encargado de tienda, vendedor/a técnico/a y representante comercial.
	Comercio internacional.	Técnico/a superior.	Técnico/a en comercio exterior, de operaciones exteriores, en logística, comercio internacional, marketing y almacenamiento de productos.

¹⁶ Esta información se ha consultado en http://www.edu.gva.es/eva/es/fp/oferta_fp.htm

3. La formación profesional en la comarca.

Electricidad y electrónica.	Operaciones aux. de montaje de instalac. electrónicas y de telecomunic. de edificios.	Certificación académica.	Auxiliar de instalaciones electrónicas y de telecomunicaciones de edificios.
	De redes electrónicas.	Certificación académica.	Auxiliar de montaje y mantenimientos de redes eléctricas aéreas y subterráneas.
	Instalaciones eléctricas y automáticas*.	Técnico/a.	Instalador/a mantenedor/a electricista y de sistemas domóticos, electricista de construcción, industrial, de mantenimiento, instalador/a de la construcción.
	Equipos electrónicos de consumo.	Técnico/a	Técnico/a reparador/a de equipos de sonido, radio, TV y afines, de ordenadores y equipos auxiliares, de equipos telefónicos y reparador/a de electrodomésticos.
	Equipos e instalaciones electrotécnicas*.	Técnico/a	Instalador/a de líneas eléctricas, montador/a centros de producción, electricista en general, bobinador/a y reparador/a electrodomésticos.
	Instalaciones electrotécnicas.	Técnico/a superior.	Proyectista de líneas de distribución de energía eléctrica, instalación de electrificación, instalaciones singulares y automatizadas. Técnico/a de supervisión de instalaciones.
	Sistemas de telecomunicación e informáticos.	Técnico/a superior.	Técnico/a de proyectos de sistemas de telecomunicación e informáticos, en telefonía, en redes locales e informática, en producción audiovisual y en sistemas multimedia.
	Sistemas de regulación y control automático.	Técnico/a superior.	Técnico/a en desarrollo de proyectos de equipos y sistemas automáticos, en automatización, en instrumento industrial, en control de procesos, electricista y electrónica industrial, en informática y comunicaciones industriales y proyectista electrónico.
	Desarrollo de productos electrónicos.	Técnico/a superior.	Técnico/a de desarrollo productos electrónicos, en prototipos electrónicos, control de calidad, en producción electrónica, en equipos electrónicos industriales, de telecomunicaciones y de tratamiento de la información, de electromedicina y en general. Proyectista electrónico.
Edificación y obra civil.	Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción.	Técnico/a superior.	Proyectista de edificación, de obras públicas, de instalaciones, proyectista calculista y ayudante de obra y de planificación.
Fabricación mecánica.	Mecanizado*.	Técnico/a.	Preparador/a de máquinas, tornero/a fresador/a, mandrinador/a, rectificador/a, conductor/a de línea, de conformación por arranque de viruta, moldeo, deformación y corte, laminación, estampación y especiales, modelista, matricero/a moldista y programador/a de máquina-herramienta CNC en planta.
	Tratamientos superficiales y térmicos.	Técnico/a	Galvanizador/a, recargador/a, esmaltador/a, pulverizador/a de metal con pistola, técnico/a en tratamientos térmicos de metales y aleaciones, en tratamientos mecánicos de superficie, preparador/a de equipos e instalaciones para tratamiento, programador/a de sistemas automatizados en planta y de disoluciones.

3. La formación profesional en la comarca.

	Desarrollo de proyectos mecánicos.	Técnico/a superior.	Técnico/a desarrollo de productos de fabricación mecánica, de CAD, en gestión de calidad del producto, en desarrollo de matrices, en desarrollo de moldes, en desarrollo de utillajes y delineante proyectista.
Hostelería y turismo.	Operaciones básicas de restaurante y bar.	Certificación académica.	Asistir en el servicio, en la preparación y presentación de bebidas y comidas rápidas.
	Cocina y gastronomía*.	Técnico/a.	Cocinero/a.
	Servicio en restauración*.	Técnico/a.	Camarero/a, jefe/a de rango, barman, ayudante de sumiller y aux. de servicios en medios de transporte
	Información y comercialización turísticas.	Técnico/a superior.	Informador/a y promotor/a turístico, jefe/a de oficina de información turística, técnico/a en organización de ferias y eventos y planificación turística local, transferista, investigador/a de mercados turísticos, relaciones públicas y asistente de publicidad/promoción.
	Gestión alojamientos turísticos*.	Técnico/a superior.	Subdirector/a de alojamientos turísticos, jefe/a de recepción y reservas, coordinador/a de calidad, Gobernanta, gestor/a de alojamiento en residencias, hospitales y similares y en casas rurales, coordinador/a de eventos y comercial de alojamientos turísticos.
	Restauración.	Técnico/a superior.	Jefe/a de economato y bodega, de comedor, de compras, director/a de restauración o banquetes, de producción, de alimentos y bebidas, responsable de alimentación en "catering" y consultor/a.
Informática y comunicaciones.	Operaciones aux. montaje y mantenimiento de sistemas microinformáticos.	Certificación académica,	Auxiliar de montaje y mantenimiento de equipos microinformáticos y periféricos.
	Sistemas microinformáticos y redes*.	Técnico/a	Técnico/a de equipos informáticos, de soporte informático, de redes de datos, reparador/a de periféricos de sistemas microinformáticos, comercial, y operador/a de tele-asistencia y de sistemas.
	Administración de sistemas informáticos.	Técnico/a superior.	Técnico/a en mantenimiento de sistemas Informáticos en entornos monousuario y multiusuario, jefe/a de explotación de sistemas informáticos, administrador/a de redes de área local y técnico en sistemas y aplicaciones informáticas.
	Desarrollo de aplicaciones informáticas.	Técnico/a superior.	Analista-programador/a, programador/a y gestor /a de proyectos.

3. La formación profesional en la comarca.

Instalación y mantenimiento.	Operaciones de fontanería y calefacción doméstica.	Certificación académica.	Instalación de tuberías, montar y/o desmontar aparatos sanitarios, radiadores y aparatos de climatización de uso doméstico.
	Instalación y mantenimiento electromecánico y conducción de líneas.	Técnico/a.	Mecánico/a de mantenimiento, electricista y electromecánico/a de mantenimiento, montador/a industrial y conductor/a, mantenedor/a de línea automatizada.
	Mantenimiento de equipo industrial.	Técnico/a superior.	Técnico/a en instalaciones y montajes de equipos industriales y en organización del mantenimiento.
	Prevención de riesgos profesionales.	Técnico/a superior.	Coordinador/a de prevención y técnico/a de seguridad e higiene.
Imagen personal.	Servicio aux. de peluquería.	Certificación académica.	Ayudante de peluquería.
	Peluquería.	Técnico/a.	Estilista, peluquero/a, y manicura.
	Estética personal y decorativa.	Técnico/a.	Esteticista, maquillador/a, comercial especialista en prótesis de uñas, manicura y consejero/a de belleza.
Imagen y sonido.	Laboratorio de imagen.	Técnico/a.	Técnico/a de procesado de soportes fotosensibles en color y en blanco y negro, de positivado en color y blanco y negro y ampliación, en tratamiento de imágenes y de laboratorio de imagen.
	Producción de audiovisuales, radio y espectáculos.	Técnico/a superior.	Técnico/a en producción de programas televisión, cine, video, radio y teatro y espectáculos.
	Realización audiovisual y espectáculos.	Técnico/a superior.	Técnico/a de realización de televisión en control y en estudio, de dirección de cine, en montaje cinematográfico, en edición de VTR, en postproducción, de dirección en espectáculos, secretario/a de rodaje, mezclador/a de vídeo y regidor/a de teatro.
	Sonido.	Técnico/a superior.	Técnico/a de sonido en televisión, radio, cine, en musicales, en teatro, en espectáculos (monitores y PA) y en posproducción. Editor/a-montador/a de sonido (radio-cine-televisión).
Industrias alimentarias.	Panadería, repostería y confitería*.	Técnico/a.	Panadero/a, pastelero/a, confitero/a, repostero/a, turroneo/a, churrero/a y galletero/a.
Madera, mueble y corcho.	Trabajos en carpintería y mueble.	Certificación académica.	Operar/a con equipos de mecanizado para la fabricación de elementos de carpintería y mueble, ajustador/a y embalar/a.
Sanidad.	Cuidados auxiliares de enfermería.	Técnico/a.	Auxiliar de enfermería/clínica, de balnearios, de atención primaria y cuidados de enfermería a domicilio, bucodental, geriatría, pediatría, de esterilización, de unidades especiales y de salud mental.
	Farmacia y parafarmacia*.	Técnico/a.	Técnico/a en farmacia, de almacén de medicamentos, en farmacia hospitalaria y en parafarmacia.
	Dietética.	Técnico/a superior.	Técnico/a en dietética y nutrición, de alimentación, en higiene de los alimentos, responsable en

3. La formación profesional en la comarca.

			empresas de catering, consultor/a en alimentación y educador /a sanitario/a.
	Higiene bucodental.	Técnico/a superior.	Higienista dental y bucodental y educador/a sanitario.
	Laboratorio de diagnóstico clínico.	Técnico/a superior.	Técnico/a en laboratorio de diagnóstico clínico, en laboratorio de investigación y experimentación, en laboratorio de toxicología y comercial.
	Prótesis dentales.	Técnico/a superior.	Técnico/a protésico/a dental, de prótesis fijas y de removibles, y de ortodoncia.
	Salud ambiental.	Técnico/a superior.	Técnico/a en salud ambiental., en control de aguas de consumo, en contaminación atmosférica y en gestión de residuos.
Servicios socioculturales y a la comunidad.	Educación infantil*.	Técnico/a superior.	Educador/a y animador/a infantil.
	Integración social.	Técnico/a superior.	Técnico/a de programas de ayuda a domicilio, de programas de prevención e inserción social, de inserción ocupacional, de movilidad básica, educador/a general y de personas con discapacidad y trabajador/a familiar.
Transporte y mantenimiento de vehículos.	Operaciones aux. de mantenimiento de carrocería de vehículos.	Certificación académica.	Auxiliares de mantenimiento en el área de carrocería.
	Carrocería.	Técnico/a.	Chapista, reparador/a y pintor/a de carrocería de automóviles, vehículos pesados, tractores, maquinaria agrícola, de industrias extractivas, de construcción y obras públicas y material ferroviario, instalador/a de lunas y montador/a de accesorios.
	Electromecánica de vehículos.	Técnico/a.	Mecánico/a y electricista de automóviles, de equipos diesel, de maquinaria agrícola y de obras públicas, de motocicletas y de vehículos pesados e instalador/a de accesorios.
	Automoción*.	Técnico/a superior.	Jefe/a de electromecánica, de taller de vehículos de motor, encargado/a de ITV, de carrocería, chapa y pintura, perito tasador de vehículos, encargado/a de área de recambios y comercial.

*En la actualidad se está realizando una adaptación de los ciclos formativos a la **Ley de Educación de 2006 (LOE)**, conviven ciclos de la LOGSE y los nuevos que están apareciendo de LOE.

CUADRO 3.1: Especialidades ofertadas en la comarca, titulaciones y ocupaciones a las que se accede.

Fuente: Web de la Conselleria de Educación y seguimiento telefónico.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Vertebración territorial desde la perspectiva del transporte público en la comarca:

Un elemento básico para analizar las posibilidades de acceso de las personas a la oferta formativa en la comarca, teniendo en cuenta que existe también una amplia oferta en la ciudad de Valencia y en Sagunto, es la vertebración territorial atendiendo a la oferta de transporte público disponible (tren de cercanías, metro y autobús intercomarcal). Así, vemos cómo en el territorio el transporte colectivo principal se articula a partir del área metropolitana de Valencia. El tren de cercanías que pasa por la comarca tiene su origen en Valencia y atraviesa los municipios de la costa, Albuixech, Massalfassar, Massamagrell, La Pobla de Farnals, El Puig y Puçol.

Con respecto a la oferta de metro, existen tres líneas: la línea 1 en dirección a Llíria, que pasa por Paterna, y en dirección a Bétera, que pasa por Burjassot, Godella y Moncada, y la línea 3 que pasa por Alboraya, Almàssera, Meliana, Foios, Albalat dels Sorells, Museros, Massamagrell, La Pobla de Farnals hasta Rafelbunyol. Todas ellas tienen su origen en la ciudad de Valencia.

Además, desde Valencia salen varias líneas de autobuses de la EMT: una en dirección al campus universitario de Burjassot, otra que va hacia Vinalesa pasando por Tavernes Blanques y Bonrepòs i Mirambell, y dos más que van directamente a Tavernes Blanques y a Alboraya.

Finalmente, existen varias líneas de autobuses intercomarcales: una hace el trayecto Paterna, Burjassot y Rocafort, otra el trayecto Moncada, Alfar del Patriarca, Vinalesa, Foios y Meliana, otra el trayecto de Tavernes Blanques a Alboraya, otra va desde Tavernes Blanques hasta Puçol pasando por Bonrepòs i Mirambell, Meliana, Foios, Albalat dels Sorells, Museros, Massamagrell, La Pobla de Farnals, El Puig y Puçol, y, finalmente, otra que desde La Pobla de Farnals hasta El Puig.

La comarca se comunica en línea recta (Sur/Norte) teniendo su origen en Valencia. Los municipios del interior no se comunican con los de la costa, a excepción de Moncada, que se comunica con Meliana gracias a una línea de autobús interurbano. **El acceso con transporte público a los institutos de Moncada, Burjassot o Paterna, que poseen la oferta formativa más amplia y diversificada de la zona, es prácticamente inexistente desde algunos municipios de la comarca.**

La comunicación en la comarca con el transporte público es un elemento básico para analizar la movilidad del alumnado a la hora de elegir qué estudios y especialidad escoger. Esta cuestión hace tiempo que se observa con las personas trabajadoras que participan en los programas de inserción laboral de nuestra entidad; vemos cómo aquellas que carecen de medio de transporte propio ven limitada su posibilidad de elegir un empleo en otro municipio, siendo más fácil desplazarse a Valencia o a Sagunto que a determinados municipios de la comarca. La falta de una amplia red de comunicaciones públicas se convierte, además, en un obstáculo para encontrar trabajo en la comarca.

3.1.2 Alumnado matriculado en la formación profesional.

A continuación vemos el alumnado matriculado en los ciclos formativos y Programas de Cualificación Profesional Inicial, así como en las Escuelas de Personas Adultas para preparar el acceso a dichos ciclos.

MUNICIPIOS	Ciclos Formativos de Grado Medio			
	Especialidad	Hombres	Mujeres	Total
ALBORAYA	Equipos e inst. electrotécnicas	9	0	9
	Estética personal decorativa	2	77	79
	Peluquería	6	32	38
BURJASSOT	Cuidados auxil. de enfermería	8	82	90
	Equipos electronic. de consumo	5	0	5
	Farmacia	11	31	42
	Gestión administrativa	5	39	44
GODELLA	Ins.mant. elect. maq. cond. lineas	8	0	8
	Carrocería	44	0	44
	Electromecánica del automóvil	59	0	59
	Equipos e inst. electrotécnicas	83	0	83
	Equipos electronic. de consumo	66	0	66
	Gestión administrativa	40	46	86
MASSAMAGRELL	Equipos e inst. electrotécnicas	18	2	20
	Gestión administrativa	6	38	44
MONCADA	Cuidados auxil. de enfermería	17	84	101
	Electromecánica del automóvil	34	0	34
	Equipos e inst. electrotécnicas	43	2	45
	Farmacia	8	29	37
	Gestión administrativa	23	27	50
	Mecanizado	20	0	20
PATERNA	Electromecánica del automóvil	23	1	24
	Equipos e inst. electrotécnicas	33	0	33
	Equipos electronic. de consumo	32	0	32
	Explotación sistemas informáticos	10	11	21
	Gestión administrativa	7	59	66
	Laboratorio de imagen	30	45	75
POBLA DE FARNALS, LA	Cocina	40	23	63
	Servicios de restaurante y bar	6	6	12
PUÇOL	Cocina	37	11	48
	Equipos e inst. electrotécnicas	26	1	27
	Gestión administrativa	9	25	34
TAVERNES BLANQUES	Gestión administrativa	12	27	39
Total		780	698	1.478

TABLA 3.6: Alumnado matriculado en ciclos formativos de grado medio curso 2008/09.

Fuente: Conselleria de Educación (datos provisionales).

Elaboración: Conselleria de Educación.

3. La formación profesional en la comarca.

En la comarca, durante el **curso 2008-2009**, había 1.478 personas matriculadas en ciclos formativos de grado medio, de las cuales 780 eran varones, el 52,7% del total, y 698 eran mujeres, el 47,3%. En la Comunidad Valenciana¹⁷ había un total 29.178 alumnos y alumnas y en la provincia de Valencia 15.155.

En las especialidades de estética personal decorativa, cuidados auxiliares de enfermería y farmacia, la mayoría del alumnado es femenino. Por el contrario, en las especialidades de carrocería, electromecánica del automóvil, equipos e instalaciones electrotécnicas y equipos electrónicos de consumo mecanizado el alumnado es, en su totalidad, masculino.

La especialidad con más alumnado es la de gestión administrativa, con un total de 363, y también es una de las más ofertadas en la comarca (Burjassot, Godella, Massamagrell, Moncada, Paterna, Puçol y Tavernes Blanques ofrecen la posibilidad de cursar esta especialidad).

Equipos e instalaciones electrotécnicas cuenta con 217 alumnos y se imparte en los municipios de Alboraya, Godella, Massamagrell, Paterna y Puçol.

Cuidados auxiliares de enfermería cuenta con 191 alumnas y se imparte en los municipios de Burjassot y Moncada.

Es necesario subrayar que estética personal decorativa, pese a contar con un ciclo formativo impartido en Alboraya, tiene un total de 79 alumnas.

¹⁷ Datos estadísticos ofrecidos por el Ministerio de Educación en www.mec.es, avance datos del curso 2008/09 (últimos datos disponibles). No se encuentran desagregados por género.

3. La formación profesional en la comarca.

MUNICIPIOS	Ciclos Formativos de Grado Superior			
	Especialidad	Hombres	Mujeres	Total
ALBORAYA	Higiene Bucodental	6	41	47
	Instalaciones electrotécnicas	8	0	8
	Prótesis dental	18	20	38
BURJASSOT	Administración y finanzas	12	27	39
	Dietética	20	61	81
	Mantenim. de equipo industrial	15	6	21
	Prev. de riesgos profesionales	7	14	21
	Salud ambiental	26	22	48
	Sist. telecomunica. e informática	20	6	26
	Administración y finanzas	26	34	60
GODELLA	Automoción	59	0	59
	Desar.y aplic.de proy. de cons.	33	10	43
	Integración social	8	37	45
	Sist. telecomunic. e informática	57	1	58
	Sist.de regul. y contr. autom.	60	0	60
	Administración y finanzas	7	38	45
MONCADA	Administración y finanzas	14	46	60
	Automoción	31	0	31
	Desar. de proyectos mecánicos	26	0	26
	Desar.y aplic.de proy. de cons.	23	8	31
	Instalaciones electrotécnicas	25	0	25
	Laboratorio de diagnos. clínico	10	70	80
	Informa. y comerciali. turística	1	4	5
POBLA DE FARNALS, LA	Restauración	18	15	33
	Administración y finanzas	15	28	43
PATERNA	Realiz. de audiovisuales y espectáculos	32	24	56
	Sist. telecomunic. e informática	28	2	30
	Sonido	39	13	52
	Educación infantil	0	57	57
PUÇOL	Instalaciones electrotécnicas	20	0	20
	Administración y finanzas	7	18	25
TAVERNES BLANQUES	Administración y finanzas	7	18	25
Total		671	602	1.273

TABLA 3.7: Alumnado matriculado en los ciclos formativos de grado superior curso 2008/09.

Fuente: Conselleria de Educación (datos provisionales).

Elaboración: Conselleria de Educación.

Durante el curso 2008/09 el alumnado de ciclos formativos de grado superior ascendía en la comarca a un total de 1.273, de los cuales 671 eran varones (52,7%) y 602 mujeres (47,2%). En la Comunidad Valenciana¹⁸ había 24.998 alumnos y alumnas y en la provincia de Valencia 14.789.

Las especialidades de higiene bucodental, dietética, integración social, laboratorio y diagnóstico clínico y educación infantil cuentan con una mayoría de alumnado femenino. En el mercado de trabajo estas profesiones son mayoritariamente

¹⁸ Datos estadísticos ofrecidos por el Ministerio de Educación en www.mec.es, avance datos del curso 2008/09 (últimos datos disponibles). No se encuentran desagregados por género.

desempeñadas por mujeres. Los modelos laborales de referencia actuales pueden estar incidiendo en parte en las expectativas laborales futuras de las jóvenes y, por ende, en la elección de sus estudios.

Lo mismo ocurre en el caso de los varones, como se puede ver en la tabla anterior, con las especialidades de automoción, desarrollo de aplicaciones de proyectos de construcción, desarrollo de proyectos mecanizados, instalaciones electrotécnicas, sistemas de telecomunicación e informática y sistemas de regulación y control automático, que se encuentran mayoritariamente masculinizadas.

Todavía persiste en la sociedad una división generalizada del trabajo, lo que trasladado al sistema educativo se refleja en una segregación sexual de los estudios. Mujeres y hombres toman sus decisiones académicas en base a futuros laborales tradicionalmente asignados a unas y a otros. Se continúa socializando en función del género. Sin embargo, a tenor de los datos observados, parece que los varones están empezando a romper esa barrera divisoria y no parece estar ocurriendo lo mismo en el caso de las mujeres o, por lo menos, con la misma intensidad y en la Formación Profesional.

La especialidad con más alumnado es la de administración y finanzas, con un total de 272 alumnos/as, cuya oferta formativa se encuentra en los municipios de Burjassot, Godella, Massamagrell, Moncada, Paterna y Tavernes Blanques. Sistemas de telecomunicación e informática cuenta con 114 alumnos/as y se imparte en Burjassot, Godella y Paterna.

A continuación, está la especialidad de dietética, con 81 alumnas/os, que se imparte en un único municipio, Burjassot, y laboratorio de diagnóstico clínico, con 80 alumnas/os e impartido en Moncada. Ambas especialidades, impartándose en un único municipio, cuentan con un número significativo de alumnos y alumnas. También está el caso contrario, instalaciones electrotécnicas, que se imparte en Alboraya, Moncada y Puçol, pero cuenta con 74 alumnos/as.

MUNICIPIOS	Programa de Cualificación Profesional Inicial				
	Especialidad	Familia Profesional	Hombres	Mujeres	Total
ALBORAYA	Servicios auxiliares de peluquería	Imagen Personal	1	14	15
	Operaciones aux. montaje instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones de edificios	Electricidad y Electrónica	15	0	15
BURJASSOT	Operaciones aux. de montaje de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones de edificios	Electricidad y Electrónica	10	6	16
	Actividades aux. en viveros, jardines y centros de jardinería	Agraria	10	0	10
	Trabajos de carpintería y mueble	Madera, Mueble y Corcho	11	0	11
PATERNA	Operaciones de fontanería y calefacción doméstica	Instalación y mantenimiento	13	1	14
PUÇOL	Operaciones aux. montaje instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones de edificios	Electricidad y Electrónica	15	1	16
Total			75	22	97

TABLA 3.8: Alumnado matriculado en los programas de Cualificación Profesional Inicial Curso 2008/09.

Fuente: Conselleria de Educación (datos provisionales).

Elaboración: Conselleria de Educación.

La implantación de los programas de cualificación profesional inicial está siendo progresiva, durante el curso 2008/09 habían un total de 11 especialidades autorizadas y para este curso 2009/10 ya hay 26.

Como se puede apreciar en la tabla en el curso 2008/09 habían un total de 97 alumnos/as, de los cuales 75 eran varones (77,3%), y 22 mujeres (22,7%). En la Comunidad Valenciana¹⁹ había 3.055 alumnos y alumnas y en la provincia de Valencia 1.328.

Por especialidades se observa que también hay algunas con presencia mayoritariamente masculina, como es el caso de operaciones auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería, o trabajos de carpintería y mueble. O mayoritariamente femenina, como es el caso de servicios auxiliares de peluquería. Cabe destacar al respecto, que en el municipio de Burjassot, en operaciones auxiliares de montaje de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones de edificios, sector tradicionalmente masculinizado, hay 6 alumnas del total de 16, lo que supone el 37,5% del total.

Del total de especialidades, la de operaciones auxiliares de montaje de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones de edificios se impartió en tres municipios de la comarca, lo que supone el 42,8% del total de especialidades impartidas.

Las especialidad actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería de la familia agraria, y la especialidad de trabajos de carpintería y mueble de la familia

¹⁹ Datos estadísticos ofrecidos por el Ministerio de Educación en www.mec.es, avance datos del curso 2008/09 (últimos datos disponibles). No se encuentran disponibles desagregados por género.

de la madera, mueble y corcho. En estas dos familias no existe oferta formativa de ciclos en la comarca.

Para finalizar, creemos importante detallar el alumnado matriculado en las escuelas de personas adultas para prepararse el acceso a los ciclos formativos, bien de grado medio, bien de grado superior.

MUNICIPIOS	Educación de Adultos/as					
	Prueba acceso a CFGM			Prueba acceso a CFGS		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
ALBORAYA	2	10	12	7	11	18
ALBUIXECH	2	1	3	–	–	–
ALMÀSSERA	8	7	15	–	–	–
BURJASSOT	–	–	–	11	25	36
FOIOS	3	3	6	–	–	–
GODELLA	–	–	–	15	12	27
MASSAMAGRELL	–	–	–	20	43	63
PATERNA	–	–	–	2	5	7
PUÇOL	–	–	–	13	18	31
REFELBUNYOL/RAFELBUÑOL	–	–	–	13	24	37
Total	15	21	36	81	138	219

CFGM = Ciclo Formativo de Grado Medio
 CFGS = Ciclo Formativo de Grado Superior

TABLA 3.9: Alumnado matriculado en la escuela de adultos para preparar prueba de acceso a ciclos formativos curso 2008/09.

Fuente: Conselleria de Educación (datos provisionales).

Elaboración: Conselleria de Educación.

Durante el curso académico 2008/09 en 10 escuelas de adultos (EPA) de la comarca, había un total de 255 alumnos/as preparando las pruebas de acceso a los ciclos formativos, de los cuales 36 se preparaban para el grado medio (14%), y 219 para el grado superior (86%).

Del total 159 eran mujeres lo que representa el 62% y 96 eran varones representando el 38%. Para el grado medio, las mujeres representaban el 58% del total y los varones el 42%. Para el grado superior, el 63% eran mujeres y el 37% varones. Hay una mayoría de personas que se preparan el acceso al ciclo formativo de grado superior con una mayor presencia de mujeres que de varones para la preparación de ambas pruebas.

En los ciclos formativos de grado superior existe un número importante de alumnado adulto con experiencia laboral y trabajando en muchas ocasiones, que cursa estos estudios para obtener un título oficial reconocido en el mercado de trabajo.

3.1.3 Alumnado matriculado en educación secundaria obligatoria y en bachillerato.

Para concluir con este punto vamos a examinar el alumnado matriculado en el último curso de secundaria obligatoria y del bachillerato, con la finalidad de completar la información anterior.

MUNICIPIOS	4º Educación Secundaria Obligatoria		
	Hombres	Mujeres	Total
ALBORAYA	74	89	163
ALFARA DEL PATRIARCA	3	9	12
ALMÀSSERA	13	9	22
BURJASSOT	129	152	281
FOIOS	27	39	66
GODELLA	211	227	438
MASSAMAGRELL	56	81	137
MELIANA	50	53	103
MONCADA	116	131	247
MUSEROS	18	10	28
PATERNA	278	323	601
LA POBLA DE FARNALS	21	43	64
PUIG	28	20	48
PUÇOL	112	120	232
REFELBUNYOL/RAFELBUÑOL	17	14	31
TAVERNES BLANQUES	49	39	88
VINALESA	9	12	21
Total	1.211	1.371	2.582

TABLA 3.10: Alumnado matriculado en 4º curso de la educación secundaria obligatoria curso 2008/2009.

Fuente: Conselleria de Educación (datos provisionales)

Elaboración: Conselleria de Educación.

En el último curso de educación secundaria obligatoria había un total de 2.582 alumnos, del cual 1.371 eran mujeres (53%) y 1.211 varones (47%). En la Comunidad Valenciana²⁰ había 191.373 alumnos y alumnas y en la provincia de Valencia 94.495.

Los municipios con mayor número de alumnado son Paterna, Godella, Burjassot, Moncada y Puçol. En general son municipios con un importante número de habitantes, sin embargo, es curioso que en el caso de Burjassot siendo el segundo municipio con mayor población ocupa el tercer puesto en número de alumnado matriculado. En el caso contrario está Godella que, no siendo uno de los municipios con mayor número de habitantes, ocupa el segundo puesto en alumnado matriculado. Esto es debido a que en el municipio están ubicados un número importante de centros educativos de carácter privado y concertado que atraen mucho alumnado procedente de otros municipios.

²⁰ Datos estadísticos ofrecidos por el Ministerio de Educación en www.mec.es, avance datos del curso 2008/09 (últimos datos disponibles). No se encuentra desagregado por género.

3. La formación profesional en la comarca.

Presentamos a continuación los datos referentes al alumnado matriculado en bachillerato en la comarca.

MUNICIPIOS	Bachillerato				
	Modalidad*	Curso	Hombres	Mujeres	Total
ALBORAYA	Ciencias y Tecnología	1	33	18	51
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	24	13	37
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	34	29	63
	Humanidades y Ciencias Sociales	2	24	36	60
BURJASSOT	Tecnología	2	5	0	5
	Ciencias y Tecnología	1	27	28	55
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	30	21	51
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	28	68	96
	Humanidades y Ciencias Sociales	2	24	49	73
FOIOS	Tecnología	2	2	0	2
	Ciencias y Tecnología	1	8	9	17
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	4	7	11
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	7	13	20
GODELLA	Humanidades y Ciencias Sociales	2	4	27	31
	Ciencias y Tecnología	1	114	106	220
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	71	94	165
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	74	113	187
	Humanidades y Ciencias Sociales	2	61	115	176
MASSAMAGRELL	Tecnología	2	43	12	55
	Ciencias y Tecnología	1	12	19	31
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	11	19	30
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	7	23	30
	Humanidades y Ciencias Sociales	2	10	26	36
MELIANA	Tecnología	2	4	3	7
	Ciencias y Tecnología	1	25	18	43
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	17	17	34
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	22	26	48
	Humanidades y Ciencias Sociales	2	18	18	36
MONCADA	Ciencias y Tecnología	1	59	50	109
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	38	33	71
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	33	68	101
	Humanidades y Ciencias Sociales	2	24	31	55
	Tecnología	2	12	7	19
PATERNA	Artes	1	3	13	16
	Artes	2	7	6	13
	Ciencias y Tecnología	1	100	109	209
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	56	61	117
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	91	107	198
	Humanidades y Ciencias Sociales	2	52	118	170
	Tecnología	2	31	6	37
POBLA DE FARNALS, LA	Ciencias y Tecnología	1	8	8	16
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	6	13	19
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	5	10	15
	Humanidades y Ciencias Sociales	2	10	17	27
PUIG	Ciencias y Tecnología	1	12	4	16
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	7	10	17
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	16	6	22
	Humanidades y Ciencias Sociales	2	22	7	29
PUÇOL	Ciencias y Tecnología	1	37	27	64
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	20	27	47
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	27	69	96
	Humanidades y Ciencias Sociales	2	25	38	63
	Tecnología	2	6	3	9
RAFELBUNYOL/RAFELBUÑOL	Ciencias y Tecnología	1	8	8	16
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	1	3	4
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	0	13	13

3. La formación profesional en la comarca.

Tavernes Blanques	Humanidades y Ciencias Sociales	2	3	3	6
	Artes	1	4	15	19
	Artes	2	6	16	22
	Ciencias y Tecnología	1	17	10	27
	Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	2	16	8	24
	Humanidades y Ciencias Sociales	1	9	20	29
	Humanidades y Ciencias Sociales	2	13	33	46
Total		1.527	1.904	3.431	

Las modalidades del curso 1º de Bachillerato corresponden a enseñanza LOE.

Las modalidades del curso 2º de Bachillerato corresponden a enseñanza LOGSE.

TABLA 3.11: Alumnado matriculado en bachillerato curso 2008/09.

Fuente: Conselleria de Educación (datos provisionales).

Elaboración: Conselleria de Educación.

De los municipios con oferta formativa reglada de bachillerato, hay cuatro, Foios, Meliana, El Puig y Rafelbunyol que no tienen oferta de ciclos formativos.

Para el **curso 2008/09** el total de alumnado de bachillerato en la comarca era de 3.431, del cual 1.904 eran mujeres (55,6%) y 1.527 eran varones (44,5%). En la **Comunidad Valenciana** había 55.513 alumnos y alumnas, y en la **provincia de Valencia** 28.105.

En la comarca había 3.431 alumnos y alumnas de bachillerato frente a los 2.751 de los ciclos formativos. Por otra parte, si comparamos los datos de alumnado de bachillerato con los de ciclos formativos, **en bachillerato hay una mayor presencia femenina que masculina, caso contrario son los ciclos formativos donde la representación masculina es mayor que la femenina.**

Vamos a ver las diferentes modalidades de bachillerato por género con la intención de visualizar si se está dando una feminización/masculinización en los mismos, para este análisis acompañamos de una tabla resumen de la anterior:

Bachillerato						
Modalidad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Arte	20	28,6%	50	71,4%	70	100,0%
Ciencias y Tecnología	563	55,9%	445	44,1%	1.008	100,0%
Ciencias de la Naturaleza y de la Salud	301	48,0%	326	52,0%	627	100,0%
Humanidades y Ciencias Sociales	643	37,3%	1.083	62,7%	1.726	100,0%
Total	1.527	44,5%	1.904	55,5%	3.431	100,0%

TABLA 3.12: Alumnas y alumnos matriculados en las especialidades de bachillerato para el curso 2008/09.

Fuente: Conselleria de Educación (datos provisionales).

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Para todas las modalidades, a excepción de ciencias y tecnología, hay más alumnas que alumnos, si bien la mayor diferencia se ve en la modalidad de arte, seguida de humanidades y ciencias sociales. Esta mayor representación de mujeres en bachillerato se debe a que, en un alto porcentaje, se decantan por los estudios superiores, y como se puede apreciar un importante número de ellas, se está decantando por modalidades de bachillerato tradicionalmente masculinas, como es el caso de ciencias y tecnología.

3.1.4 Los PCPI: una nueva vía educativa.

Jesús Carbonell

Jefe del área de Formación Profesional de la D.G. de evaluación, Innovación y calidad educativa y de la Formación Profesional.

La mejora de la competitividad del sector empresarial requiere un incremento de titulados en formación profesional en línea con los países punteros de la Unión Europea, porque en España hay exceso de titulados universitarios/as frente a la escasez de titulados en formación profesional, en particular de grado medio.

Al mismo tiempo, uno de los problemas más importantes a que se enfrenta la sociedad española es la elevada tasa de abandono escolar prematuro, que en el caso de la Comunitat Valenciana ronda el 38 % (unos 18.000 alumnos/as anualmente), frente a una media europea del 15%; máxime si se tiene en cuenta que según pronostica la Unión Europea en el plazo de diez años sólo habrá trabajo para un 15% de personas sin cualificación, lo que nos lleva a concluir que muchos jóvenes ni siquiera tendrán posibilidades de trabajar sin cualificación. Además ambos problemas están relacionados, puesto que el elevado abandono escolar impide aumentar el número de titulados en formación profesional de grado medio.

A este escenario hay que añadir que la vía ordinaria y monolítica de la ESO no ofrece el estímulo necesario a muchos jóvenes y por ello es vital ofrecer al alumnado en riesgo de abandono otra vía para aprender un oficio y, en su caso, obtener el graduado en ESO.

Frente a este reto se ha abierto una nueva vía educativa que son los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), a través de los cuales los/as jóvenes a partir de 15 años pueden obtener una cualificación profesional de nivel 1 en el primer año del programa y, a partir de ahí, acceder a la Formación Profesional de grado medio, a cuyo efecto tienen convalidada la prueba de acceso por haber superado el primer curso del PCPI, o bien continuar el segundo año del programa para obtener el graduado en ESO.

Así pues se han diseñado pasarelas entre los niveles educativos para facilitar la transición de unos a otros y dar una oportunidad a jóvenes que, de otro modo, veían cerradas sus expectativas de futuro.

Los PCPI se implantaron en el curso 2008-2009 en la Comunitat y 4.944 jóvenes accedieron al primer curso de dichos programas. Los resultados son claramente esperanzadores: 3.366 alumnos/as (68 %) superaron el primer curso y de ellos 1.856 están cursando actualmente el segundo curso para obtener el graduado en ESO y 965 accedieron a ciclos formativos de grado medio.

En su segundo año de implantación podemos afirmar que los PCPI constituyen la medida más ambiciosa adoptada por la Generalitat para combatir el abandono

escolar y estimular la prosecución de estudios a través de la formación profesional de grado medio, con un presupuesto de alrededor de 50 millones de euros en el curso actual y más de 8.000 alumnos/as en primer y segundo curso.

El próximo curso dispondremos de plazas para alrededor de 10.000 personas y un presupuesto que superará los 52 millones de euros, dando así por concluido el proceso de implantación generalizada de los programas, con más de 40 perfiles profesionales diferentes de entre los que poder elegir el oficio que más se adecue a las necesidades del alumnado.

Es una satisfacción que los PCPI estén contribuyendo de manera decisiva no sólo a frenar el abandono, sino también a incrementar de manera notable la matrícula en ciclos de grado medio, que constituye otro de los objetivos importantes de la Generalitat en cumplimiento de las políticas prioritarias que marca la Unión Europea para España.

En este sentido, en los últimos tres años el incremento de alumnado de ciclos formativos en la Comunitat es constante y superior al 10 % anual, doblando la tasa media española que es del 5 %, hasta el punto de que en el curso 2009-2010 por primera vez el número de alumnos/as de formación profesional (62.192 alumnos/as) supera al número de alumnos/as de bachillerato (56.594 alumnos/as), al tiempo que el número de alumnos/as de grado medio se encuentra ligeramente por encima del 50 % del total de alumnos/as de formación profesional.

Entendemos que en un contexto económico complicado las políticas tendentes a mejorar la cualificación de las personas constituyen la contribución más importante para procurar la salida de la crisis de manera reforzada y aprovechar las oportunidades que surjan. En esa dirección debemos caminar con el esfuerzo de todos.

3.2 La formación profesional para el empleo.

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, regula el subsistema de formación profesional para el empleo, definiéndolo como el *“conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras ocupadas y desocupadas una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento,”* (Relanzamiento de la Estrategia de Lisboa).

En su artículo 4 establece que dicho subsistema estará integrado por las siguientes iniciativas:

- Formación de demanda.
- Formación de oferta.

- Formación en alternancia con el empleo.
- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación²¹.

En este apartado vamos a profundizar en la formación de demanda, en la formación de oferta de ámbito estatal y autonómico, dirigida prioritariamente a trabajadores y trabajadoras por una parte ocupados/as y por otra desempleados/as, y finalmente en la formación en alternancia con el empleo.

3.2.1 Formación de demanda.

El Real Decreto 395/2007, en su artículo 4.a, define la formación de demanda como *“aquella que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación”*, reservando la sección segunda para su regulación.

Esta formación se financia mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas (art. 12.1).

La formación impartida a través de las acciones formativas de las empresas deben guardar relación con la actividad empresarial y puede ser general o específica (art. 12.2).

En esta sección cuando hablamos de empresas formadoras nos referimos a aquellas que han realizado cursos directamente o han derivado personal a cursos de formación fuera de ésta. Para ello, las empresas disponen de un crédito para financiar la formación de sus trabajadores cuyo importe se obtiene al aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establece. Así a continuación una tabla con las empresas formadoras de 2004 a 2008:

²¹ Se trata de aquellas acciones que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo. Estas acciones no se han incluido en nuestro análisis.

Empresas formadoras:

EMPRESAS FORMADORAS*	2004	2005	2006	2007	2008
MUNICIPIO DE LA EMPRESA					
ALBALAT DELS SORELLS	–	3	6	7	17
ALBORAYA	8	40	37	54	78
ALBUIXECH	7	21	23	25	34
ALFARA DEL PATRIARCA	–	3	5	7	9
ALMASSERA	1	5	4	8	19
BONREPÒS I MIRAMBELL	1	4	11	9	13
BURJASSOT	11	26	53	76	129
EMPERADOR	–	–	–	–	–
FOIOS	2	6	12	14	25
GODELLA	1	7	17	25	36
MASSALFASSAR	2	7	6	10	21
MASSAMAGRELL	5	11	19	28	50
MELIANA	–	8	3	9	22
MONCADA	7	23	31	46	80
MUSEROS	6	14	24	23	32
PATERNA	49	163	229	262	397
POBLA DE FARNALS, LA	–	1	4	5	8
PUIG, EL	4	10	21	35	48
PUÇOL	6	11	22	24	62
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	3	21	25	33	55
ROCAFORT	1	4	5	5	11
TAVERNES BLANQUES	7	7	17	16	31
VINALESA	2	3	6	4	8
Total	123	398	580	725	1.185

* Empresas formadoras con sede social en la comarca.

TABLA 3.13: Empresas formadoras en la comarca de l'Horta Nord 2004-08.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

En estos años el crecimiento de empresas formadoras en la comarca ha sido del 863%. Si el análisis lo hacemos anual vemos que en el 2005²² la variación fue del 298%, en el 2006 del 45,7%, en el 2007 del 25% y en el **2008 del 63,4%**. Si tenemos

²² Al respecto es importante señalar que en enero de 2004 se puso en marcha una nueva estrategia de gestión de la formación continua en España, con la que se pretendía implantar un modelo de gestión ágil y transparente, que permitiera a las empresas planificar y realizar la formación cuando la necesitasen, facilitar el acceso de las PYMES a la formación continua y fomentar el principio de que la formación de los recursos humanos es una inversión necesaria para las empresas (Fundación Tripartita 2007:20).

Esta nueva metodología supuso para las empresas que los criterios de bonificación se establecían en función del tamaño de las empresas, de tal manera que el porcentaje sería mayor cuanto menor fuese su tamaño. Para el año 2005 las empresas de 6 a 9 trabajadores/as el porcentaje de bonificación era del 100%, para las de 10 a 49 del 75%, para las de 50 a 249 del 60% y para las de 250 o más del 50% (Fundación Tripartita 2007:20).

en cuenta que en junio de 2009 (no disponemos de datos para el 2008), había un total de 8.876 empresas, podemos hacernos una ligera idea del bajo porcentaje de empresas que utilizan el crédito de la seguridad social para formar a sus trabajadores y trabajadoras. A pesar de ello, si comparamos con la **Comunidad Valenciana**, en el año 2007 había un total de 12.190 empresas formadoras y en el **2008** había 19.618 empresas, la variación interanual experimentada fue del **60,9%**. En el caso de nuestra comarca la variación experimentada fue ligeramente mayor.

Sin embargo, para un completo análisis sería importante conocer una serie de variables de las que no tenemos datos cuantitativos. La primera, es el uso temporal que del crédito hacen las empresas, es decir, una empresa de 1 a 2 trabajadores/as en plantilla puede usar 3 años para bonificarse la formación realizada (Fundación Tripartita 2007: 22). La segunda a tener en cuenta es que no conocemos el número de empresas que anualmente repiten esta fórmula formativa, y la tercera es que **una empresa ya es considerada formadora a partir de derivar a una persona trabajadora a formarse**. Todo esto puede estar sobredimensionando el incremento de las empresas formadoras y por ello debemos mantener cierta cautela en nuestro análisis.

En los últimos años, ha crecido la oferta formativa de los centros privados y consultoras de formación dirigida a las empresas para que puedan derivar a sus trabajadores y trabajadoras a cursos de formación, descontándose después de la seguridad social, en concreto de la parte reservada para formación, el coste del curso.

El municipio con más empresas formadoras es Paterna, si bien es también el que mayor representación empresarial tiene respecto del total comarcal. Si analizamos su evolución nos podemos dar cuenta de que no es de las más altas de la comarca, pero la variación de 2004 a 2008 es del 710%. En el caso contrario tenemos a Godella que es un municipio cuya representación en el total comarcal no es de las más grandes pero que presenta la mayor evolución municipal del territorio, un 3.500% de 2004 a 2008.

En cuanto al **tamaño de las empresas** vemos que las empresas con menos de 10 trabajadores/as representan el mayor porcentaje en la utilización de esta fórmula, si bien, en la comarca también son las que mayor representación tienen. En el punto anterior apuntábamos precisamente que el tamaño medio de las empresas de la comarca es de 10 trabajadores/as. El mayor crecimiento se ha producido en la microempresa de 1 a 5 trabajadores/as con un crecimiento del 2.135%, como se ha señalado anteriormente a pié de página, a partir del 2004 los criterios de bonificación se establecen en función del tamaño de la empresa, **cuanto menor sea su tamaño, mayor es el porcentaje de bonificación** con un límite de crédito establecido.

3. La formación profesional en la comarca.

EMPRESAS FORMADORAS	2004	2005	2006	2007	2008
Nº DE TRABAJADORES					
De 1 a 5	17	71	138	178	380
De 6 a 9	9	37	58	77	153
De 10 a 49	47	175	252	325	466
De 50 a 99	16	64	72	72	98
De 100 a 249	22	36	47	52	64
De 250 a 499	5	7	7	11	16
De 500 a 999	4	4	3	5	5
De 1.000 a 4.999	1	1	2	2	1
Más de 4.999	1	1	1	1	1
Sin datos	1	2	-	2	1
Total	123	398	580	725	1.185

TABLA 3.14: Comparativa de empresas formadoras en la comarca de l'Horta Nord por número de trabajadores/as 2004-008.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Un análisis por sectores indica que es la industria el sector que más forma a sus trabajadores y trabajadoras, seguido de cerca por el sector servicios, si bien no son los sectores que mayor crecimiento han tenido en estos años.

EMPRESAS FORMADORAS	2004	2005	2006	2007	2008
SECTOR					
Agricultura	2	4	2	7	6
Industria	48	152	206	268	363
Construcción	4	25	49	78	214
Comercio	23	62	95	123	199
Hostelería	4	21	19	21	53
Servicios	40	113	194	202	328
Sin datos	2	21	15	26	22
Total	123	398	580	725	1.185

TABLA 3.15: Comparativa de empresas formadoras en la comarca de l'Horta Nord por sectores 2004-08.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

El sector que, en general, ha experimentado el mayor crecimiento interanual ha sido la construcción, seguido del sector de la hostelería.

SECTOR	2005	2006	2007	2008
Agricultura	100%	-50%	250%	-14%
Industria	216,6%	35,5%	30%	35,4%
Construcción	525%	96%	59,1%	174,3%
Comercio	169,5%	53,2%	29,4%	61,7%
Hostelería	425%	-9,5%	10,5%	152,3%
Servicios	182,5%	71,6%	4,1%	62,3%

TABLA 3.16: Comparativa variación interanual de empresas formadoras en la comarca de l'Horta Nord por sectores 2005-08.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

3. La formación profesional en la comarca.

En el 2008 del total de empresas en la comarca, el 0,5% procedía del sector agrícola, el 14,7% procedían de la industria, el 13% de la construcción, el 19,8 del comercio, el 10,1% de la hostelería y el 41,9% del resto de servicios. Señalar que la participación de las empresas del sector servicios en relación a su peso en el total de empresas es mucho menor de lo que debería ser y menor en relación al sector de la industria con un peso mucho menor en el total de empresas en la comarca.

Mención especial merece la construcción que ha experimentado un crecimiento superior al resto de sectores, teniendo en cuenta además que tiene una participación menor que los sectores anteriores en el total de empresas de la comarca, si bien no disponemos de datos para el 2009 y la situación de crisis puede haber dibujado un panorama diferente.

A continuación para una mayor información por municipios incluimos las siguientes tablas:

Empresas formadoras por municipios:

SEGÚN TAMAÑO	<10 TRABAJADORES/AS					< 50 TRABAJADORES/AS					<250 TRABAJADORES/AS					< 1000 TRABAJADORES/AS					1000 y más TRABAJADORES/AS					SIN DATOS							
MUNICIPIO EMPRESA*	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008			
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	2	3	11	-	1	3	4	6	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
ALBORAYA	4	17	16	24	33	2	16	15	23	36	2	7	6	7	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
ALBUIXECH	1	2	3	2	13	2	9	6	8	9	2	7	12	11	9	1	2	1	3	3	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-			
ALFARA DEL PATRIARCA	-	1	3	2	3	-	2	2	5	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
ALMÀSSERA	-	-	1	6	13	-	3	2	1	5	1	2	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
BONREPÒS I MIRABELL	-	1	3	3	7	1	2	7	5	6	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
BURJASSOT	4	11	30	40	77	4	9	14	23	39	1	5	8	11	12	1	1	1	-	-	-	-	1	1	1	-	-	1	-	-			
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
FOIOS	1	3	3	6	12	-	2	8	7	12	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
GODELLA	-	3	6	13	20	1	3	7	6	8	-	1	4	6	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
MASSALFASSAR	1	1	1	3	7	1	5	3	4	7	-	1	2	3	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
MASSAMAGRELL	-	5	5	7	24	4	6	12	18	21	1	2	3	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
MELIANA	-	6	2	5	17	-	2	1	4	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
MONCADA	4	7	11	16	36	3	12	14	25	39	-	3	6	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-		
MUSEROS	1	3	8	6	11	2	5	9	10	13	2	5	6	5	6	1	1	1	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
PATERNA	5	31	57	71	135	22	74	117	135	181	21	54	53	52	73	1	3	2	4	8	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-		
POBLA DE FARNALS, LA	-	1	3	3	5	-	-	-	1	3	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
PUIG, EL	-	3	7	14	25	2	4	9	16	16	1	3	4	3	5	1	-	1	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
PUÇOL	2	3	13	8	34	1	4	3	10	20	1	2	3	3	5	2	2	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	1	5	6	11	23	1	14	15	14	26	1	2	4	7	5	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
ROCAFORT	1	3	4	3	8	-	-	-	1	2	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TAVERNES BLANQUES	1	1	9	8	15	-	1	4	3	7	4	3	2	3	7	1	1	-	1	1	1	1	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	
VINALESA	-	1	3	1	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	26	108	196	255	533	47	175	252	325	466	38	100	119	124	162	9	11	10	16	21	2	2	3	3	2	1	2		2	1			

* Empresas formadoras con sede social en la comarca

TABLA 3.17: Comparativa de empresas formadoras por municipio y tamaño 2004-08.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Participantes:

Una vez analizadas las empresas formadoras vamos a profundizar en las personas participantes de esta formación de demanda, atendiendo al género, a la edad y al nivel de estudios.

PARTICIPANTES MUNICIPIOS	2004				2005				2006*			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	-	14	15,7	75	84,3	13	28,3	33	71,7
ALBORAYA	89	67,9	42	32,1	144	55,2	117	44,8	211	70,8	87	29,2
ALBUIXECH	160	79,6	41	20,4	295	81,7	66	18,3	375	70,8	155	29,2
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-	-	13	46,4	15	53,6	7	53,8	6	46,2
ALMÀSSERA	53	77,9	15	22,1	24	66,7	12	33,3	20	50	20	50
BONREPÒS I MIRAMBELL	2	100	-	-	7	50	7	50	66	89,2	8	10,8
BURJASSOT	47	28,8	116	71,2	84	39,8	127	60,2	165	42,1	227	57,9
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOIOS	40	90,9	4	9,1	76	85,4	13	14,6	63	75,9	20	24,1
GODELLA	2	66,7	1	33,3	49	45	60	55	27	24,1	85	75,9
MASSALFASSAR	13	86,7	2	13,3	26	76,5	8	23,5	19	76	6	24
MASSAMAGRELL	8	12,9	54	87,1	14	24,6	43	75,4	48	33,1	97	66,9
MELIANA	17	48,6	18	51,4	37	63,8	21	36,2	19	59,4	13	40,6
MONCADA	6	25	18	75	106	57,3	79	42,7	130	41,9	180	58,1
MUSEROS	65	22,9	219	77,1	81	33,3	162	66,7	137	34,5	260	65,5
PATERNA	604	65,3	321	34,7	1.365	59	946	41	1.644	61	1.046	39
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	-	-	2	28,6	5	71,4	1	16,7	5	83,3
PUIG, EL	2	22,2	7	77,8	87	69,6	38	30,4	91	60,7	59	39,3
PUÇOL	28	36,4	49	63,6	47	39,2	73	60,8	156	49,1	162	50,9
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	2	100	-	-	71	60,7	46	39,3	85	52,5	77	47,5
ROCAFORT	1	100	-	-	4	25	12	75	5	17,2	24	82,8
TAVERNES BLANQUES	290	30,9	649	69,1	357	39,7	543	60,3	786	35,9	1.406	64,1
VINALESA	31	77,5	9	22,5	44	80	11	20	23	41,1	33	58,9
Total**	1.460		1.565		2.947		2.479		4.091		4.009	

* A partir del 2007 no se recoge el código postal del centro de trabajo del participante a nivel comarcal.

** Falta 1 participante sin datos en el año 2005.

TABLA 3.19: Comparativa participantes en formación de demanda por municipio 2004-06.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Como se observa en la tabla, de 2004 a 2006 se aprecia un crecimiento en el número de trabajadores y trabajadoras en las acciones formativas de formación de demanda. En el 2006 un total de 8.100 personas trabajadoras se formaron en el seno de la empresa o fueron derivadas por ésta a un curso de formación, de las cuales 4.091 eran varones (50,5%) y 4.009 eran mujeres (49,5%).

El crecimiento experimentado comparando 2004 y 2006, fecha de la que disponemos de información, ha sido del 168%. En el caso de los varones el crecimiento ha sido ligeramente mayor, 180%, que el de las mujeres, 165%.

Si lo analizamos anualmente vemos que en el 2005 la variación para el total de participantes fue del 79,3%. En el caso de los varones fue del 101,8% y de las

mujeres del 58,4%. En el 2006 la variación para el total fue del 49,2%, para varones del 38,8% y para mujeres del 61,7%.

En la **provincia de Valencia** (disponemos de datos hasta el 2008), los participantes formados en el 2004 fueron un total de 28.086, en el 2005, 44.726, en el 2006, 58.726, en el 2007, 76.457 y en el 2008, 103.153. La tasa de variación del 2004 al 2006 fue de 109%, inferior a la variación experimentada en la comarca. Por otra parte, como se puede apreciar en los datos de los años siguientes, 2007 y 2008, la tendencia continúa al alza en el crecimiento de participantes en la provincia. Con mucha cautela, creemos que esta tendencia también puede haberse seguido en nuestro territorio.

Por **municipios**, Rafelbunyol es el que ha experimentado un crecimiento mayor, seguido de Godella y Bonrepòs i Mirambell. Por el contrario, en los municipios de Almàssera y Meliana se ha producido cierto descenso en el número de participantes.

A este respecto, resulta relevante para nuestro análisis señalar dos cuestiones importantes, la primera es que una persona puede participar en más de una acción formativa (Fundación Tripartita 2007: 34), y la segunda, que una empresa formadora puede serlo aunque haya mandado solamente a una persona a formarse. Esto, por una parte, puede sobredimensionar los datos y, por otra, se puede apreciar como el crecimiento en participantes es mucho menor si lo comparamos con el crecimiento experimentado en las empresas formadoras.

En el caso del municipio de Tavernes Blanques, se debe tener en cuenta que en él se encuentra ubicada una importante cadena de supermercados con proyección estatal, lo que también sobredimensiona los datos totales en la comarca.

3. La formación profesional en la comarca.

EDAD MUNICIPIOS	2004				2005				2006*			
	16 a 25	26 a 45	> 45	S/datos**	16 a 25	26 a 45	> 45	S/datos	16 a 25	26 a 45	> 45	S/datos
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	-	10	53	26	-	11	26	9	-
ALBORAYA	18	100	13	-	32	195	34	-	22	245	31	-
ALBUIXECH	14	141	46	-	31	252	78	-	61	375	94	-
ALFARA DEL PATRIARCA	1	-	-	-	1	19	8	-	1	11	1	-
ALMÀSSERA	7	47	14	-	5	23	8	-	4	31	5	-
BONREPÒS I MIRAMBELL	-	2	-	-	2	11	1	-	7	51	16	-
BURJASSOT	15	110	37	1	21	139	51	-	36	262	74	20
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOIOS	5	21	18	-	5	52	32	-	5	50	28	-
GODELLA	-	2	1	-	1	71	35	2	13	70	29	-
MASSALFASSAR	1	12	2	-	4	27	3	-	-	22	3	-
MASSAMAGRELL	17	35	10	-	17	35	5	-	16	93	35	1
MELIANA	-	24	11	-	10	39	9	-	-	29	3	-
MONCADA	1	16	7	-	13	138	34	-	22	238	50	-
MUSEROS	56	167	61	-	60	151	32	-	65	237	95	-
PATERNA	92	713	119	1	213	1792	303	4	261	2106	322	1
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	-	-	4	3	-	-	2	4	-	-
PUIG, EL	-	9	-	-	9	105	11	-	19	115	16	-
PUÇOL	8	57	12	-	5	80	34	1	46	217	52	3
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	2	-	-	17	86	14	-	24	114	24	-
ROCAFORT	-	1	-	-	2	11	3	-	-	22	7	-
TAVERNES BLANQUES	288	573	75	3	180	562	154	4	218	1627	342	5
VINALESA	-	35	5	-	2	42	11	-	-	40	16	-
Total	523	2067	431	5	644	3.886	886	11	833	5.985	1.252	30

* A partir del 2007 no se recoge el código postal del centro de trabajo del participante a nivel comarcal.
 ** Sin datos

TABLA 3.20: Comparativa participantes en formación de demanda por municipio y edad 2004-06.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

En relación a la **edad de las personas participantes** subrayar que, para todos los años, la franja de edad con mayor número de participantes es la de 26 a 45 años, esto es así porque es el grupo de edad con mejores expectativas laborales del mercado de trabajo. Como señala la Fundación Tripartita en su informe de 2005, "la actividad formativa también presenta ligeras oscilaciones relacionadas con el mayor dinamismo de los trabajadores y de las trabajadoras con edades comprendidas entre los 26 y los 45 años", (2007: 35).

Como señala dicho informe, uno de los factores que intervienen en el nivel de participación es la edad. La trayectoria de los trabajadores y trabajadoras formadas pasa por tres etapas en relación a la participación: el inicio de la vida laboral (16 a 25 años), con una baja tasa de participación relativa respecto de su peso en el mercado; el desarrollo profesional (26 a 45 años), con un peso formativo por encima de su representación en el mercado de trabajo, siendo la etapa más dinámica en la formación en el empleo; y la culminación profesional (> 45 años), caracterizada por un alejamiento paulatino de la actividad formativa, mostrando una participación menor en relación a su peso en el mercado de trabajo.

3. La formación profesional en la comarca.

En el siguiente gráfico se muestra la participación por edad en la comarca donde se ve claramente lo que acabamos de explicar. Teniendo en cuenta que no disponemos de datos comarcales de la representación en el empleo de cada uno de estos grupos.

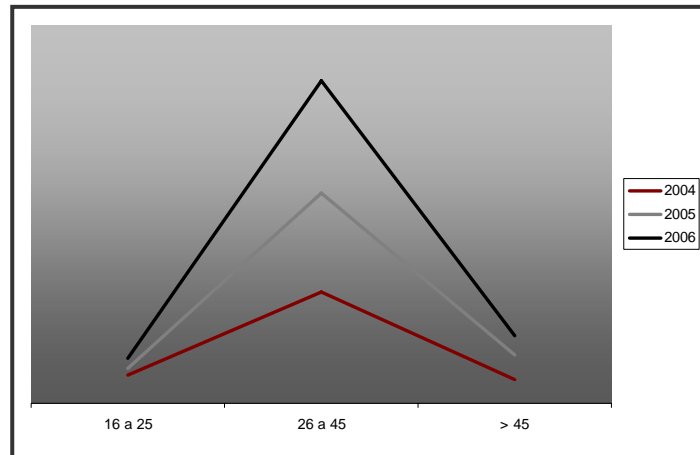


GRÁFICO 3.4: Participantes en formación de demanda por edad 2004-06.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

3. La formación profesional en la comarca.

ESTUDIOS MUNICIPIOS	2004							2005							2006*						
	S/estudios	Primarios	FP/BUP	Diplomado/a	Licenciado/a	Otros	**S/Datos	S/estudios	Primarios	FP/BUP	Diplomado/a	Licenciado/a	Otros	S/Datos	S/estudios	Primarios	FP/BUP	Diplomado/a	Licenciado/a	Otros	S/Datos
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	-	-	-	-	-	84	4	1	-	-	-	3	27	14	2	-	-	-
ALBORAYA	-	25	80	7	18	1	-	2	56	130	36	33	4	-	3	47	175	41	32	-	-
ALBUIXECH	-	24	134	24	19	-	-	6	74	165	62	52	2	-	2	133	208	25	140	3	19
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-	-	-	-	-	-	5	7	11	5	-	-	-	2	8	2	1	-	-
ALMÀSSERA	-	33	20	7	8	-	-	-	11	9	8	8	-	-	-	19	10	4	4	3	-
BONREPÒS I MIRAMBELL	-	-	2	-	-	-	-	-	-	7	7	-	-	-	-	39	24	9	2	-	-
BURJASSOT	-	25	23	33	82	-	-	-	45	54	71	41	-	-	-	96	114	89	92	1	-
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOIOS	-	17	-	21	6	-	-	-	61	24	4	-	-	-	-	37	38	5	3	-	-
GODELLA	-	-	1	-	2	-	-	-	4	19	48	38	-	-	-	15	37	33	27	-	-
MASSALFASSAR	-	4	10	1	-	-	-	-	6	18	4	6	-	-	-	7	10	4	3	1	-
MASSAMAGRELL	-	55	6	1	-	-	-	-	18	29	6	2	2	-	2	56	58	11	18	-	-
MELIANA	-	17	6	4	8	-	-	1	11	18	11	17	-	-	-	1	8	10	13	-	-
MONCADA	-	11	9	2	2	-	-	-	88	38	35	24	-	-	-	57	126	23	104	-	-
MUSEROS	-	203	46	6	28	1	-	110	33	66	12	22	-	-	70	185	93	20	29	-	-
PATERNA	2	142	353	202	224	2	-	14	380	819	595	497	6	1	11	460	859	572	751	15	22
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	-	-	-	-	-	-	2	5	-	-	-	-	-	2	1	1	2	-	-
PUIG, EL	-	1	2	3	3	-	-	-	29	69	11	16	-	-	-	57	59	16	17	1	-
PUÇOL	-	26	21	15	15	-	-	-	15	48	36	21	-	-	-	214	48	29	27	-	-
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	-	-	-	2	-	-	-	30	57	7	22	1	-	-	35	73	28	26	-	-
ROCAFORT	-	-	-	1	-	-	-	-	3	2	10	1	-	-	-	-	8	13	8	-	-
TAVERNES BLANQUES	-	511	365	29	34	-	-	-	426	372	34	68	-	-	-	1.399	651	42	100	-	-
VINALESA	-	19	15	-	6	-	-	-	35	7	7	6	-	-	-	1	17	22	16	-	-
Total	2	1.113	1.093	356	457	4	0	133	1.416	1.967	1.016	879	15	1	91	2.889	2.639	1.001	1.415	24	41

* A partir del 2007 no se recoge el código postal del centro de trabajo del participante

** Sin datos

TABLA 3.21: Comparativa participantes en formación de demanda por municipio y estudios 2004-06.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

3. La formación profesional en la comarca.

Por **nivel de estudios**, el grupo más numeroso es el que ha cursado estudios primarios, si bien en el conjunto de la población trabajadora también es el que más representación tiene. Le sigue muy de cerca el nivel de formación profesional y bachiller (BUP) y después, estudios universitarios.

El grupo sin estudios tiene una participación muy baja en este tipo de formación en relación al resto de grupos.

Comparando 2004 y 2006, se aprecia que el grupo de estudios universitarios ha experimentado el crecimiento mayor, sobre todo por las personas con licenciaturas, un 197%, después el grupo de estudios primarios con el 159% y finalmente el grupo de estudios de formación profesional y bachiller (BUP) con el 141%.

En el siguiente gráfico se observa lo que acabamos de señalar:

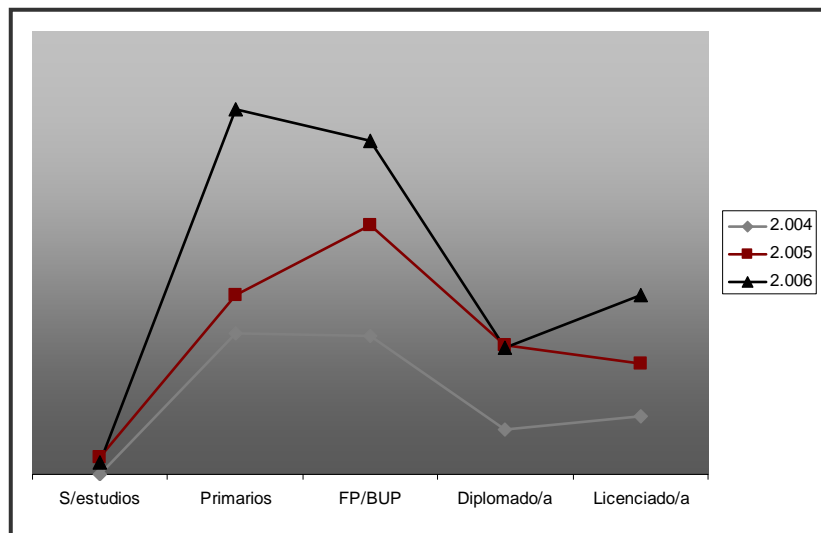


GRÁFICO 3.5: Participantes en formación de demanda por nivel de estudios 2004-06.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Modalidad formativa:

Aquí, vamos a centrar nuestro análisis en la modalidad formativa con mayor número de participantes:

MODALIDAD FORMATIVA	2004				2005				2006*			
	Presencial	A distancia	Mixta	Teleform.	Presencial	A distancia	Mixta	Teleform.	Presencial	A distancia	Mixta	Teleform.
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	-	3	1	85	-	9	4	33	-
ALBORAYA	118	-	7	6	186	8	27	40	214	49	26	9
ALBUIXECH	201	-	-	-	319	1	41	-	379	3	148	-
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-	-	28	-	-	-	9	3	1	-
ALMÀSSERA	68	-	-	-	22	-	5	9	35	-	4	1
BONREPÒS I MIRAMBELL	-	-	2	-	2	6	6	-	13	21	37	3
BURJASSOT	161	1	-	1	195	3	3	10	338	38	8	8
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOIOS	44	-	-	-	76	-	10	3	44	1	36	2
GODELLA	2	-	1	-	108	-	-	1	95	9	6	2
MASSALFASSAR	13	-	-	2	29	2	-	3	16	1	4	4
MASSAMAGRELL	49	-	13	-	47	6	4	-	113	2	23	7
MELIANA	35	-	-	-	51	4	-	3	31	-	1	-
MONCADA	23	-	1	-	151	2	30	2	265	1	38	6
MUSEROS	282	2	-	-	241	2	-	-	379	4	9	5
PATERNA	696	57	127	45	1.918	90	258	46	2.258	83	271	78
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	-	-	3	-	4	-	4	-	2	-
PUIG, EL	7	-	2	-	113	3	9	-	90	5	49	6
PUÇOL	76	-	-	1	99	5	14	2	269	20	22	7
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	2	-	-	-	103	14	-	-	106	28	28	-
ROCAFORT	1	-	-	-	15	-	1	-	16	3	9	1
TAVERNES BLANQUES	914	1	3	21	847	-	1	52	2.149	6	30	7
VINALESA	40	-	-	-	55	-	-	-	34	22	-	-
Total	2.732	61	156	76	4.611	147	498	171	6.866	303	785	146

* A partir del 2007 no se recoge el código postal del centro de trabajo del participante

TABLA 3.22: Comparativa participantes en formación de demanda por municipio y modalidad formativa 2004-06.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

La modalidad formativa que continua siendo la más utilizada es la presencial: en el 2006 participaron 6.856 personas en cursos de formación en esta modalidad, lo que supuso el 84,6% del total de participantes, en la modalidad mixta participaron 785 personas lo que representaba el 9,6% del total, en la modalidad a distancia 303 personas, que significó el 3,7%, y en la modalidad de teleformación participaron 146, siendo el 1,8% del total de participantes. A continuación incluimos un gráfico con la representación de cada una de las modalidades formativas en los años considerados, donde se aprecia la notable diferencia de la modalidad formativa presencial respecto del resto.

3. La formación profesional en la comarca.

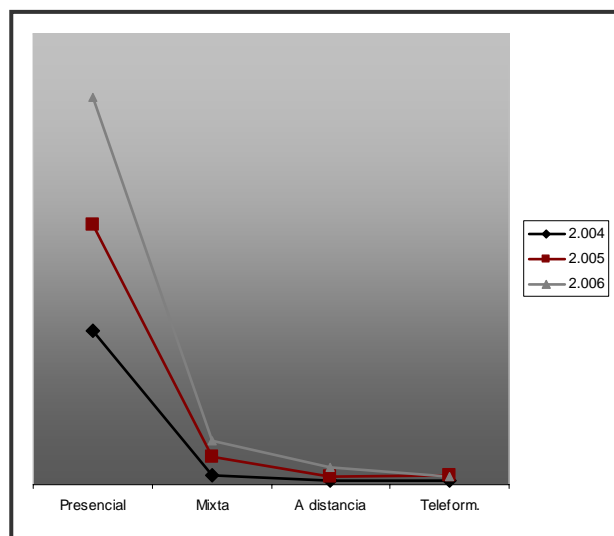


GRÁFICO 3.6: Modalidades formativas de la formación de demanda 2004-06.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Por otra parte, si calculamos la variación interanual de cada una de las modalidades hasta el año 2006, último año con información disponible, se aprecia en la siguiente tabla como las modalidades a distancia y mixta presentan la mayor evolución frente al resto de modalidades. Además, en el caso de la teleformación se puede apreciar como para el 2006 presenta una evolución negativa.

MODALIDAD	2005	2006
PRESENCIAL	68,7%	48,6%
A DISTANCIA	134,4%	111,6%
MIXTA	221,7%	56,3%
TELEFORMACIÓN	125%	-14,6%

TABLA 3.23: Comparativa variación de participantes en formación de demanda 2005-06.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Acciones formativas:

Vamos a analizar ahora los **contenidos formativos** con mayor impartición en los años analizados.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS	2004	%	2005	%	2006	%
Atención al cliente/calidad servicio	778	34,8	658	17,1	767	12,2
Idiomas	202	9	739	19,3	1.132	18,1
Gestión comercial	142	6,4	298	7,8	1.534	24,5
Informática de usuario/a-ofimática	188	8,4	564	14,7	579	9,2
Seguridad alimentaria: manipulación y control	274	12,3	339	8,8	588	9,4
Gestión de recursos humanos	202	9	353	9,2	508	8,1
Competencias profesionales. no clasif. en ámbitos anteriores y acciones no clasificadas	198	8,9	314	8,2	437	7
Prevención de riesgos laborales	88	3,9	253	6,6	359	5,7
Calidad	82	3,7	185	4,8	265	4,2
Conocimiento del producto	82	3,7	135	3,5	95	1,5
Resto	789		1589		1.836	
Total	3.025	100	5.427	100	8.100	100

TABLA 3.24: Comparativa participantes en las acciones formativas por especialidad 2004-06.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

En cuanto a las acciones formativas con mayor número de participantes es la formación en **gestión comercial** la especialidad formativa que más ha crecido en el periodo considerado en la comarca de l'Horta Nord. Le sigue la especialidad de **idiomas**. Estas dos especialidad son las que muestran una notable diferencia con el resto (para el año 2006 gestión comercial representaba el 24,5% del total e idiomas el 18,1%).

Atención al cliente es una especialidad que en el 2006 representaba el 12,2% del total de especialidades impartidas; sin embargo, su evolución ha sido decreciente aunque partía con la mayor representación en el 2004.

Destacar que la normativa en materia de salud en el trabajo obliga a que se forme en las empresas a los trabajadores y las trabajadoras en determinadas cuestiones como son la **seguridad alimentaria o la prevención de riesgos laborales**, ámbito que incide especialmente en el sector de la construcción. Como se puede apreciar en la tabla, las dos están dentro de las especialidades formativas con mayor número de participantes.

A partir de los datos facilitados por la Fundación Tripartita para los años 2004 a 2006, hemos realizado un cuadro con los contenidos formativos con mayor número de participantes por municipio:

3. La formación profesional en la comarca.

CONTENIDOS	MUNICIPIOS
Almacenaje, stocks y envíos.	Albuixech, Museros.
Atención al cliente.	Alboraya, Massamagrell, Paterna, Puçol, El Puig, Tavernes Blanques.
Calidad.	Bonrepòs i Mirambell, Meliana, Paterna, Rafelbunyol, Vinalesa.
Competencias profesionales no clasificadas.	Albuixech, Paterna, Puçol.
Conocimiento del producto.	Alboraya, La Pobla de Farnals.
Finanzas para no financieros/as.	Meliana.
Gestión comercial.	Massamagrell, Tavernes Blanques.
Gestión de proyectos no informáticos.	Meliana.
Gestión de recursos humanos.	Alboraya, Meliana, Moncada, Museros, Paterna, El Puig, Rafelbunyol.
Hostelería-cocina.	Puçol.
Idiomas.	Albuixech, Alfara del Patriarca, Massalfassar, Meliana, Museros, Paterna, Rafelbunyol, Rocafort, Vinalesa.
Informática de usuario/a.	Albalat dels Sorells, Alboraya, Almàssera, Burjassot, Foios, Moncada, Museros, Paterna, Puçol.
Manipulación de mercancías.	Albuixech.
Mantenimiento industrial.	Foios.
Mantenimiento y reparación de vehículos.	Alboraya.
Metodologías didácticas específicas.	Burjassot.
Prevención de riesgos laborales.	Bonrepòs i Mirambell, Moncada, Paterna, El Puig, Puçol, Rafelbunyol, Vinalesa.
Procesos productivos de la industria alimentaria.	Massalfassar.
Secretariado y otros trabajos auxiliares de oficina.	Almàssera.
Seguridad alimentaria.	Albalat dels Sorells, Albuixech, Almàssera, Bonrepòs i Mirambell, Burjassot, Foios, Massamagrell, Moncada, Museros, El Puig, La Pobla de Farnals, Rafelbunyol.
Seguridad y vigilancia.	Albalat dels Sorells, Museros.

CUADRO 3.2: Contenidos formativos por municipio en la oferta de demanda 2004-06.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

Los contenidos de seguridad alimentaria, prevención de riesgos laborales, informática de usuario/a, idiomas y gestión de recursos humanos, se han impartido en el mayor número de municipios de la comarca. Apreciar que hay contenidos muy concretos impartidos en un único municipio, como es el caso de procesos productivos de la industria alimentaria en el municipio de Massalfassar.

Permisos individuales de formación:

El artículo 12.3 del Real Decreto 395/2007, define el permiso individual de formación como *“aquel que la empresa autoriza a un trabajador o trabajadora para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que*

constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal”.

En toda la comarca entre el **2004 y 2006** se finalizaron **11 planes individuales** de formación. En el **2006** se finalizaron **4**.

A la vista de los datos se puede afirmar que la presente modalidad formativa no está siendo muy utilizada por las personas trabajadoras en las empresas de la comarca. Desgraciadamente, no tenemos datos que permitan analizar los motivos del escaso aprovechamiento de este recurso formativo. Más adelante, en el punto 5, destinado a realizar una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio, se abordan algunas cuestiones a este respecto.

3.2.2 Formación de oferta.

El Real Decreto 395/2007, define la formación de oferta como *“aquella que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores y trabajadoras ocupadas y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras desempleadas con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo”*, (art. 4, b).

Tiene por objeto *“ofrecer a los trabajadores y trabajadoras, tanto ocupados/as como desempleados/as, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo”*, (art. 20.1).

En el artículo 21 se establece que el Ministerio de Trabajo e Inmigración realizará una planificación plurianual de la oferta formativa del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo. También se establece una programación y gestión de ámbito estatal (art. 22) y otra de ámbito autonómico (art. 23).

A continuación vamos a describir la formación de oferta de ámbito estatal y autonómico, dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas y a las desempleadas.

DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES/AS OCUPADOS/AS²³:**Formación de oferta de ámbito estatal:**

Vamos a analizar la formación impartida en la comarca dirigida prioritariamente a personas trabajadoras de ámbito estatal, diferenciando, de una lado, la formación realizada específicamente en el ámbito geográfico de la comarca y, de otro lado, la participación de las personas trabajadoras con centro de trabajo en la comarca. Así, empezaremos analizando la formación realizada en la comarca.

FORMACIÓN IMPARTIDA EN LA COMARCA ²⁴										
MUNICIPIOS	2004		2005		2006		2007		2008	
	Grupos	Participantes	Grupos	Participantes	Grupos	Participantes	Grupos	Participantes	Grupos	Participantes
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ALBORAYA	-	-	2	22	2	26	-	-	-	-
ALBUIXECH	3	61	3	48	6	88	1	11	8	108
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	4	63	-	-	-	-	-	-
ALMÀSSERA	-	-	32	492	27	402	18	268	32	467
BONREPÒS I MIRAMBELL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BURJASSOT	8	41	20	249	30	316	9	145	14	227
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOIOS	-	-	3	34	-	-	1	12	1	12
GODELLA	3	36	2	22	-	-	2	32	2	18
MASSALFASSAR	-	-	-	-	1	7	1	11	4	54
MASSAMAGRELL	-	-	7	72	6	70	4	55	16	264
MELIANA	-	-	1	16	19	94	6	82	2	35
MONCADA	-	-	11	166	7	90	8	108	-	-
MUSEROS	-	-	11	88	22	380	15	302	22	348
PATERNA	3	38	18	252	30	332	19	226	78	1.185
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	-	-	2	16	-	-	2	23
PUIG, EL	-	-	4	52	1	18	-	-	1	21
PUÇOL	1	10	3	34	1	15	2	36	2	30
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	-	4	68	2	34	3	27	2	36
ROCAFORT	-	-	2	32	-	-	-	-	-	-
TAVERNES BLANQUES	-	-	-	-	3	31	3	58	2	15
VINALESA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	18	186	127	1.710	159	1.919	92	1.373	188	2.843

Nota: grupos realizados y participantes con lugar de impartición en la comarca.

TABLA 3.25: Comparativa grupos y participantes en la formación de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2004-08.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

²³ Se incluyen como beneficiarios/as de la formación de oferta estatal a los trabajadores/as incluidos en los Regímenes Especial Agrario, de Autónomos, del Mar y otros de la Seguridad Social que no coticen por la contingencia de formación profesional y a los socios/as trabajadores y de trabajo de las cooperativas, sociedades laborales y empresas y entidades de la economía social (Fundación Tripartita 2007: 34).

²⁴ El artículo 5.1 de la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, establece que en los planes de formación de oferta dirigidos prioritariamente a trabajadores y trabajadoras ocupadas, la participación será al menos del 60% respecto del total. Esto supone que pueden participar desempleados/as hasta en un 40%.

3. La formación profesional en la comarca.

La evolución de la formación de oferta de ámbito estatal ha seguido en general una tendencia ascendente en los años considerados, aunque destaca el año 2007, donde se produjo un cierto descenso para después, en el año siguiente, continuar la tendencia alcista.

Con respecto a los grupos realizados con lugar de impartición en la comarca la variación interanual ha sido, para el 2005, del 605,5%, para el 2006 del 25,1%, para el 2007 -42,1% y para el 2008 del 104,3%.

Para las personas participantes, la variación interanual fue para el año 2005 del 819,3%, para el 2006 del 12,2%, para el 2007 del -28,4% y para el 2008 del 107%. Se aprecia un importante crecimiento del 2004 al 2005, como ocurre también en el caso de la formación de demanda, para ir decreciendo hasta el 2007 en que la tasa de variación es negativa, y crecer en el 2008 a un cierto nivel. Esto se puede apreciar en el siguiente gráfico:

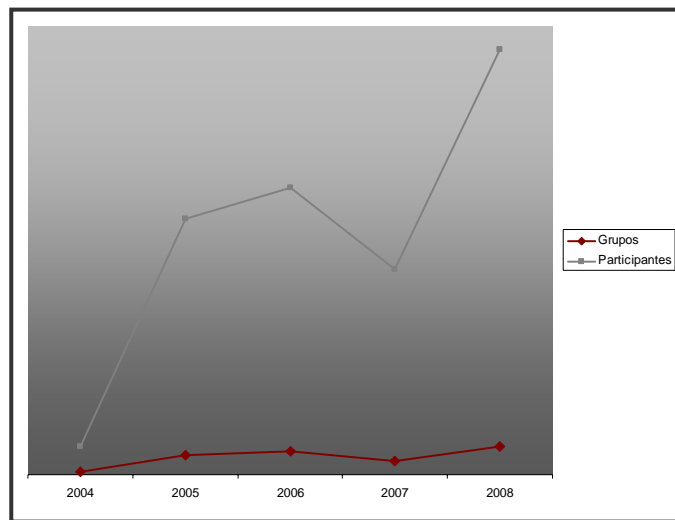


GRÁFICO 3.7: Grupos y participantes de la formación de oferta de ámbito estatal impartida en la comarca 2004-08.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Los datos que disponemos a nivel de Comunidad Valenciana son del año 2006, en el que hubo un total de 576 grupos y 7.806 participantes y en el 2007, 1.763 grupos y 24.623 participantes. Las tasas de variación interanual fueron en el caso de grupos del 206% y en el caso de participantes del 215,4%.

Con los datos de los grupos y de las personas participantes en la comarca hemos calculado la media de participación por grupo; así, en el año 2004 fue de 10 participantes por grupo, para el 2005 de 13, para el 2006 de 12, para el 2007 de 15 y para el 2008 de 15.

3. La formación profesional en la comarca.

MUNICIPIOS	MODALIDAD FORMATIVA														
	2004			2005			2006			2007			2008		
	Mixta	Presencial	Teleformac.	Mixta	Presencial	Teleformac.	Mixta	Presencial	Teleformac.	Mixta	Presencial	Teleformac.	Mixta	Presencial	Teleformac.
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ALBORAYA	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-
ALBUIXECH	-	3	-	-	3	-	-	6	-	-	1	-	-	8	-
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ALMÀSSERA	-	-	-	-	32	-	-	27	-	-	18	-	-	32	-
BONREPÒS I MIRAMBELL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BURJASSOT	-	8	-	-	20	-	-	30	-	-	9	-	-	14	-
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOIOS	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
GODELLA	-	3	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-
MASSALFASSAR	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	4	-
MASSAMAGRELL	-	-	-	-	7	-	-	6	-	1	3	-	4	12	-
MELIANA	-	-	-	-	1	-	-	19	-	-	6	-	2	-	-
MONCADA	-	-	-	-	11	-	1	6	-	-	8	-	-	-	-
MUSEROS	-	-	-	-	11	-	-	22	-	-	15	-	-	22	-
PATERNA	-	3	-	1	17	-	3	27	-	1	18	-	5	72	1
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-
PUIG, EL	-	-	-	-	4	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
PUÇOL	-	1	-	-	3	-	-	1	-	-	2	-	-	2	-
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	-	-	-	4	-	-	2	-	2	1	-	-	2	-
ROCAFORT	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TAVERNES BLANQUES	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	-	2	-	-
VINALESA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	0	18	0	1	126	0	4	155	0	4	88	0	13	174	1

TABLA 3.26: Comparativa modalidad formativa en la formación de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2004-08.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

3. La formación profesional en la comarca.

Con respecto a la modalidad formativa de los grupos con lugar de impartición en la comarca, la modalidad formativa más utilizada es la presencial, como en el caso de la formación de demanda, con un total de 174 grupos formados a través de esta modalidad en el 2008 y 2.625 participantes. Para ese mismo año en modalidad mixta se formaron 13 grupos con 174 participantes y 1 grupo en teleformación con 20 participantes.

La media de participación por modalidad formativa, en la presencial es de 15 participantes por grupo, también en la mixta es de 15 y en teleformación de 20. En esta última modalidad el número de participantes por grupo es mayor que en el resto de modalidades por normativa.

En relación a **las personas formadas cuyo centro de trabajo se ubica en la comarca**, exponemos a continuación:

PARTICIPANTES CON CENTRO DE TRABAJO EN LA COMARCA										
MUNICIPIOS	2004		2005		2006		2007		2008	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	11	7	8	1	20	2	23	16
ALBORAYA	5	2	121	86	90	57	84	61	183	85
ALBUIXECH	24	37	141	57	208	94	105	29	195	92
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	29	45	16	9	3	2	2	4
ALMÀSSERA	-	-	18	6	15	7	30	10	30	44
BONREPÒS I MIRAMBELL	1	-	28	2	20	4	14	6	30	4
BURJASSOT	15	33	140	151	231	172	156	139	157	140
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOIOS	2	-	82	13	26	11	39	13	33	15
GODELLA	11	25	25	51	39	16	58	44	65	80
MASSALFASSAR	2	1	28	2	56	11	88	54	111	62
MASSAMAGRELL	6	-	87	82	55	40	53	44	196	57
MELIANA	1	-	51	36	97	58	53	21	52	35
MONCADA	2	-	121	54	95	85	93	98	84	63
MUSEROS	-	-	128	120	106	336	55	296	241	228
PATERNA	50	3	521	303	505	285	557	297	927	577
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	11	12	30	36	19	20	35	29
PUIG, EL	2	-	81	27	59	46	41	17	51	24
PUÇOL	5	-	43	70	67	62	67	44	89	56
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	-	56	73	88	43	31	26	86	82
ROCAFORT	-	-	11	37	7	5	7	6	35	24
TAVERNES BLANQUES	1	-	72	49	43	55	25	41	69	58
VINALESA	5	-	16	1	10	3	22	8	13	9
Total	132	101	1.821	1.284	1.871	1.436	1.620	1.278	2.707	1.784

Nota: perfil participante con centro de trabajo en la comarca de l'Horta Nord.

TABLA 3.27: Comparativa participantes en la formación de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2004-08.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

3. La formación profesional en la comarca.

Por lo que respecta a las personas participantes con centro de trabajo en la comarca decir que también ha experimentado un crecimiento ascendente hasta el 2007, año en el que decae para volver a crecer en el 2008. La variación interanual experimentada en el año 2005 fue del 1.232,6%, en el año 2006 del 6,5%, en el año 2007 del -12,3% y en el año 2008 del 54,9%.

En el año 2004, del total de participantes, el 56,6% eran varones y el 43,4% eran mujeres, en el año 2005 el 58,6% eran varones y el 41,4% eran mujeres, en el año 2006 el 56,5% eran varones y el 43,5% mujeres, en el año 2007 el 55,9% eran varones y el 44,1% mujeres y en el año 2008 el 60,3% eran varones y el 39,7% mujeres.

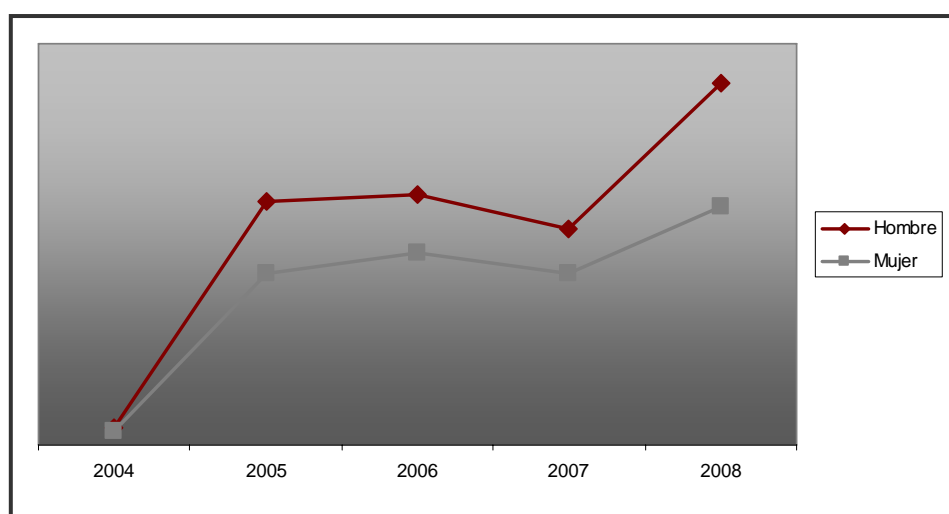


GRÁFICO 3.8: Participantes de la formación de oferta de ámbito estatal cuyo centro de trabajo se encuentra en la comarca 2004-08.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

En todos los años considerados, **las mujeres representan un porcentaje menor respecto del varón**, siendo la diferencia más notable en el 2008, último año del que disponemos de información. Seguidamente abordaremos la edad de los/las participantes:

3. La formación profesional en la comarca.

EDAD MUNICIPIOS	2004			2005			2006			2007			2008		
	16 a 25	26 a 45	> 45	16 a 25	26 a 45	> 45	16 a 25	26 a 45	> 45	16 a 25	26 a 45	> 45	16 a 25	26 a 45	> 45
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	7	10	1	1	7	1	-	16	6	7	28	4
ALBORAYA	-	6	1	24	140	43	30	94	23	25	92	28	42	187	39
ALBUIXECH	24	37	-	55	133	10	43	237	22	33	81	20	45	217	25
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-	9	57	8	4	20	1	-	3	2	1	5	-
ALMÀSSERA	-	-	-	6	16	2	3	12	7	4	31	5	5	46	23
BONREPÒS I MIRABELL	-	-	1	6	22	2	1	17	6	2	17	1	2	27	5
BURJASSOT	21	26	1	40	213	38	60	274	69	32	201	62	40	215	42
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOIOS	-	2	-	13	70	12	10	22	5	7	39	6	9	33	6
GODELLA	6	23	7	13	47	16	2	36	17	14	62	26	8	94	43
MASSALFASSAR	1	2	-	6	17	7	7	55	5	19	109	14	22	124	27
MASSAMAGRELL	-	2	4	31	101	37	17	65	13	14	60	23	30	176	47
MELIANA	1	-	-	10	60	17	11	90	54	6	52	16	11	62	14
MONCADA	-	2	-	27	115	33	23	116	41	23	108	63	6	91	50
MUSEROS	-	-	-	19	154	75	84	229	129	40	204	107	62	313	94
PATERNA	1	34	18	115	594	115	86	595	109	79	636	139	130	1.146	228
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	-	6	16	1	10	38	18	6	29	4	6	41	17
PUIG, EL	-	1	1	8	67	33	20	74	11	6	39	13	6	55	14
PUÇOL	-	4	1	16	71	26	26	89	14	14	75	22	14	94	37
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	-	-	40	82	7	27	88	16	11	29	17	24	127	17
ROCAFORT	-	-	-	5	38	5	1	8	3	4	6	3	8	36	15
TAVERNES BLANQUES	-	1	-	14	69	38	9	70	19	5	47	14	11	80	36
VINALESA	1	4	-	3	11	3	1	10	2	2	19	9	1	17	4
Total	55	144	34	473	2.103	529	476	2.246	585	346	1.955	600	490	3.214	787

TABLA 3.28: Comparativa participantes por edad en la formación de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2004-08.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Del total de participantes en el año 2008 el 10,9% estaban entre los 16 a 25 años, el 71,6% entre 26 a 45 años y el 17,5% eran mayores de 45 años.

La evolución de cada grupo de edad nos dice que la tasa interanual del 2008 fue para la franja de edad de 16 a 25 años del 41,6%, para la de 26 a 45 años del 64,4%, y para la de > 45 años del 31.2%. Sin lugar a dudas **uno de los factores que intervienen en la participación es la edad**, siendo la franja de 26 a 45 años la más dinámica en la formación en el empleo.

Como se ha explicado en la sección dedicada a la formación de demanda, uno de los factores que intervienen en el nivel de participación es la edad. Como se puede observar en el siguiente gráfico se sigue la misma trayectoria por edad en los diferentes años analizados que en la formación de demanda, situándose el punto más alto de participación en la franja de edad de 26 a 45 años, formando un triángulo cada vez más acentuado, si bien hay que tener en cuenta que carecemos de datos comarcales sobre la representación en el empleo por grupos de edad para concretar realmente la participación en la formación.

3. La formación profesional en la comarca.

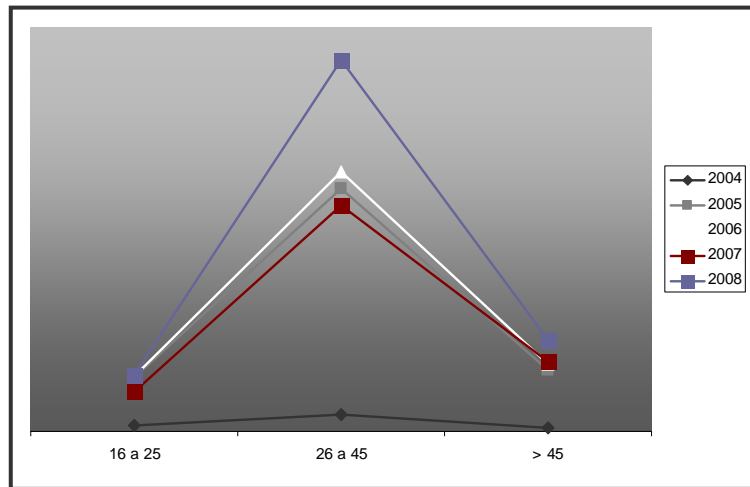


GRÁFICO 3.9: Participantes de la formación de oferta de ámbito estatal cuyo centro de trabajo se encuentra en la comarca por edad 2004-08.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

ANÁLISIS SECTORIAL DE LA FORMACIÓN DE OFERTA

SECTOR MUNICIPIOS	2004					2005					2006					2007					2008				
	Agricult.	indust.	construc.	comerc.	serv.	Agricult.	indust.	construc.	comerc.	serv.	Agricult.	indust.	construc.	comerc.	serv.	Agricult.	indust.	construc.	comerc.	serv.	Agricult.	indust.	construc.	comerc.	serv.
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	-	-	1	9	1	-	3	1	2	2	-	2	-	8	2	-	3	-	21	1	-	4
ALBORAYA	-	1	-	6	-	-	67	22	24	53	8	53	14	35	27	1	43	11	18	49	-	75	30	18	63
ALBUIXECH	-	61	-	-	-	-	161	7	5	1	3	273	3	1	3	-	76	-	37	7	-	144	7	3	8
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-	-	-	-	70	-	2	2	-	8	-	16	1	-	2	-	1	2	-	2	-	1	2
ALMASSERA	-	-	-	-	-	-	21	-	2	1	-	13	1	-	5	-	29	1	1	6	-	11	6	2	9
BONREPOS I MIRAMBELL	1	-	-	-	-	-	25	2	-	2	8	11	1	1	1	-	15	2	1	2	1	19	4	1	1
BURJASSOT	-	13	-	35	-	-	39	49	127	44	-	42	133	65	125	-	34	60	45	121	-	58	41	9	89
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOIOS	-	2	-	-	-	-	84	2	2	5	1	27	-	4	2	-	47	-	-	3	-	34	1	2	6
GODELLA	-	-	-	-	-	-	14	3	14	26	-	11	16	3	15	-	2	5	2	84	-	-	19	9	25
MASSALFASSAR	-	3	-	-	-	-	11	6	1	4	-	39	15	-	7	25	50	7	3	55	-	26	84	1	46
MASSAMAGRELL	-	-	1	5	-	-	59	13	13	69	1	31	10	2	39	2	28	25	-	30	1	49	114	1	31
MELIANA	-	1	-	-	-	13	29	8	3	19	48	33	5	3	41	-	39	7	4	22	1	29	8	1	8
MONCADA	-	1	1	-	-	1	82	16	10	40	-	44	20	5	90	-	46	15	10	107	-	43	28	5	42
MUSEROS	-	-	-	-	-	-	108	24	1	100	2	344	13	4	50	-	308	3	3	23	-	310	109	-	28
PATERNA	-	26	4	-	-	-	272	146	93	221	-	351	121	76	149	1	346	166	14	269	-	436	287	9	385
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	-	-	-	-	11	4	-	5	1	43	5	-	11	2	14	5	1	13	-	42	5	-	7
PUIG	1	1	-	-	-	1	75	19	1	4	3	41	14	5	30	2	25	12	1	16	-	26	14	1	14
PUÇOL	-	5	-	-	-	-	39	10	-	54	5	39	8	11	52	2	40	1	9	29	1	54	13	4	13
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	-	-	-	-	-	104	11	-	3	1	93	7	11	6	-	29	8	-	12	-	77	14	4	42
ROCAFORT	-	-	-	-	-	-	6	1	-	41	-	3	1	-	5	-	2	3	-	8	-	18	22	-	5
TAVERNES BLANQUES	-	-	-	1	-	-	89	15	2	3	4	39	12	14	16	-	33	9	11	3	-	59	13	11	9
VINALESA	-	-	5	-	-	-	6	4	1	-	-	5	2	3	-	-	7	2	1	15	-	4	5	4	2
Total	2	114	11	47	0	16	1.381	363	301	700	86	1.545	403	259	677	35	1.223	344	162	879	4	1.537	825	86	839

TABLA 3.29: Comparativa participantes por sector en la formación de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2004-08.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

3. La formación profesional en la comarca.

Como ocurre en las empresas participantes de la formación de demanda en la comarca, en la formación de oferta un alto porcentaje de las personas proceden del sector industrial. Para el año 2008, del total de participantes un 0,1% procedía de la agricultura, un 46,7% de la industria, un 25,1% de la construcción, un 2,6% del comercio y un 25,5% de servicios.

Analizando la evolución de la representación de los sectores en el total de participantes por año, vemos que la industria ha mantenido su representación estable. En el caso de la construcción y los servicios se ha mantenido para todos los años en un 13% y 22% respectivamente, creciendo en el 2008 sobre todo la construcción. En el caso del comercio, su representación ha ido disminuyendo progresivamente cada año hasta el 2,6% en el 2008.

En el siguiente gráfico se observa la tendencia de cada sector, siendo la industria el sector que más trabajadores y trabajadoras forma para todos los años considerados. También es el segundo sector en generación de empleo en la comarca si bien, como ya se ha explicado, se encuentra en claro retroceso.

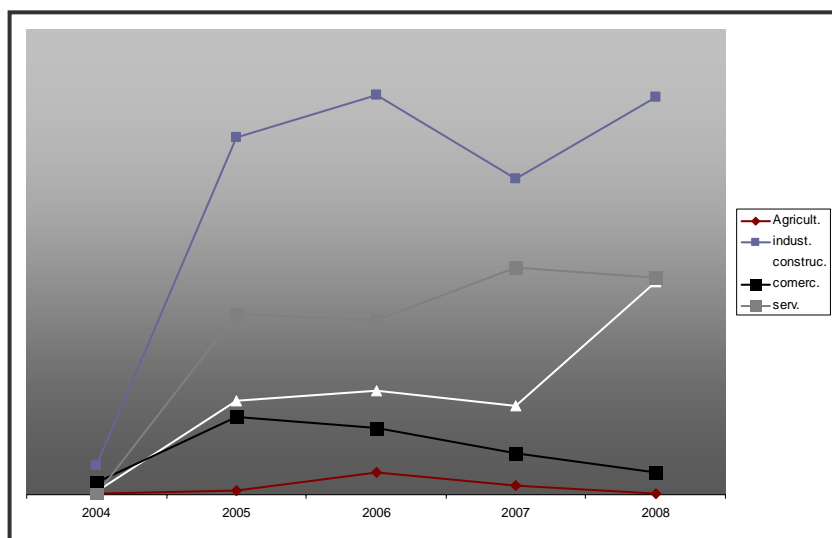


GRÁFICO 3.10: Participantes de la formación de oferta de ámbito estatal cuyo centro de trabajo se encuentra en la comarca por sectores 2004-08.
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Es importante tener en cuenta que **la formación de oferta mayoritariamente se realiza fuera de la jornada de trabajo a iniciativa de la persona trabajadora**. En el caso de los sectores de comercio y servicios con horarios largos y diversos, en general no es fácil para la persona poder participar de un curso fuera de la jornada laboral.

En cuanto a la formación de oferta intersectorial, en la que participan trabajadores y trabajadoras cuyo centro de trabajo se encuentra en la comarca:

3. La formación profesional en la comarca.

INTERSECTORIAL										
MUNICIPIOS	2004		2005		2006		2007		2008	
	Varias C.P.*	No C.P.S.**	Varias C.P.	No C.P.S.	Varias C.P.	No C.P.S.	Varias C.P.	No C.P.S.	Varias C.P.	No C.P.S.
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	4	-	2	-	9	9	4
ALBORAYA	-	-	-	41	-	10	1	22	29	53
ALBUIXECH	-	-	-	24	-	19	-	14	116	9
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
ALMÀSSERA	-	-	-	-	-	3	1	2	42	4
BONREPÒS I MIRAMBELL	-	-	-	1	-	2	-	-	-	8
BURJASSOT	-	-	-	32	-	38	2	33	68	32
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOIOS	-	-	-	2	-	3	-	2	1	4
GODELLA	-	36	-	19	-	10	1	8	76	16
MASSALFASSAR	-	-	-	8	-	6	-	2	5	11
MASSAMAGRELL	-	-	-	15	-	12	-	12	14	43
MELIANA	-	-	-	15	-	25	-	2	11	29
MONCADA	-	-	-	26	-	21	2	14	17	12
MUSEROS	-	-	-	15	-	29	-	14	9	13
PATERNA	-	23	-	92	-	93	3	55	208	179
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	-	3	-	6	-	4	3	7
PUIG, EL	-	-	-	8	-	12	-	2	6	14
PUÇOL	-	-	-	10	-	14	-	30	20	40
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	-	-	11	-	13	1	7	14	17
ROCAFORT	-	-	-	-	-	3	-	-	8	6
Tavernes Blanques	-	-	-	12	-	13	-	10	16	19
VINALESA	-	-	-	6	-	3	-	5	1	6
Total	-	59	-	344	-	337	11	247	674	526

* Varias Comisiones Paritarias.

** No asignado a una Comisión Paritaria Sectorial.

TABLA 3.30: Comparativa participantes en la formación de oferta de ámbito estatal intersectorial dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2004-08.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

En los años analizados se ha producido una evolución ascendente, si bien en el año 2007 se produjo un descenso. Destacar que en todos los años la formación de varias comisiones paritarias es menor, sin embargo en el 2008 supera a la no asignada a ninguna comisión paritaria sectorial.

Para finalizar con esta sección vamos a ver los contenidos formativos con más grupos y participantes para el 2008:

3. La formación profesional en la comarca.

CONTENIDOS FORMATIVOS			
MUNICIPIO DE LA EMPRESA	Grupos	Participantes	MUNICIPIOS
Administración de personal	4	58	Paterna
Almacenaje, stocks y envíos	1	5	Paterna
Análisis y ensayos de laboratorio	1	14	Almàssera
Atención al cliente/calidad servicio	2	27	Burjassot, Paterna
Calidad	7	82	Godella, Paterna, Pobla de Farnals, La,
Conducción y pilotaje de vehículos, aeronaves y trenes	10	129	Albuixech, Massamagrell, Meliana, Paterna, Tavernes Blanques
Control de gestión	1	12	Paterna
Control numérico	3	45	Almàssera
Diseño asistido por ordenador	1	12	Paterna
Diseño gráfico informatizado	11	164	Paterna, Burjassot
Diseño industrial	2	26	Foios, Paterna
Formación de formadores/as	1	16	Burjassot
Gestión ambiental	1	8	Paterna
Gestión de recursos humanos	24	382	Museros, Paterna, Rafelbunyol
Idiomas	10	95	Burjassot, Museros, Paterna, Puçol
Informática de usuario/a/ofimática	17	263	Albuixech, Almàssera, Burjassot, Massamagrell, Museros, Paterna, Puçol
Instalaciones de viviendas y edificios	1	15	Almàssera
Interpretación de planos y delineación	2	26	Albuixech, Burjassot
Legislación y normativa	3	47	Godella, Paterna
Mantenimiento edificios y otro equipamiento urbano	1	15	Almàssera
Mantenimiento industrial	2	31	Almàssera
Mantenimiento y reparación de vehículos ligeros	12	161	Almàssera, Massalfassar
Montaje e instalación de equipos industriales	1	15	Almàssera
Operación de maquinaria (construcción)	2	30	Paterna, Puig
Organización de centros educativos	1	15	Burjassot
Planificación y organización empresarial	1	10	Paterna
Prevención de riesgos laborales	32	630	Burjassot, Massamagrell, Museros, Paterna
Procesos produc., transformac. y distri. energía y agua	5	72	Almàssera, Paterna
Procesos productivos-industrias gráficas	4	73	Paterna
Procesos productivos-industrias textiles, piel y cuero	1	14	Paterna
Publicidad y comunicación externa de la empresa	1	11	Burjassot
Seguridad alimentaria: manipulación y control	8	124	Albuixech, Museros, Pobla de Farnals, La,
Seguridad y vigilancia	1	12	Paterna
Servicios asistenciales	2	32	Paterna
Soldadura	9	131	Albuixech, Almàssera
Técnicas de venta y formación de vendedores/as	1	11	Museros
Telecomunicaciones (no informáticas)	2	30	Almàssera
Total	188	2.843	

TABLA 3.31: Contenidos formativos y participantes en la formación de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

El contenido formativo para el 2008 con más grupos realizados y participantes formados es el de **prevención de riesgos laborales**, con un total de 32 grupos y 630 participantes lo que hace una media de casi 20 participantes por grupo, habiéndose impartido en cuatro municipios de la comarca. El siguiente contenido formativo es **gestión de recursos humanos** con un total de 24 grupos y 382

participantes, lo que hace una media de casi 16 participantes por grupo, habiéndose impartido en tres municipios de la comarca. Seguido de el de **informática de usuario/a** con una media de 15 participantes por grupo, **diseño gráfico informatizado** con una media de casi 15 participantes por grupo, **mantenimiento y reparación de vehículos ligeros** con una media de 13 participantes, **soldadura** con una media de 14 participantes, **conducción y pilotaje de vehículos y seguridad alimentaria** con una media de 15 participantes por curso.

Los contenidos formativos impartidos en más municipios son los **de informática de usuario/a** impartándose en un total de 7 municipios y **conducción y pilotaje de vehículos** en 5 municipios. Los contenidos formativos con mayor número de grupos y participantes son de carácter más genérico, si bien, hay también del sector del metal. Hay también contenidos muy específicos como, por ejemplo, los relacionados con los procesos productivos.

Hay municipios con una diversa oferta formativa como es el caso de Paterna con un importante polígono industrial, Almàssera donde se encuentra ubicado un gran centro de formación de un sindicato, Museros con una oficina comarcal de una de las organizaciones empresariales más representativas de la provincia de Valencia y Burjassot y Massamagrell con uniones comarcales de uno de los sindicatos más representativos.

A partir de los datos facilitados por la Fundación Tripartita, sabemos que a lo largo de los últimos cuatro años los contenidos formativos que se repiten anualmente, sin tener en cuenta número de grupos y de participantes, son los de calidad, conducción y pilotaje de vehículos, diseño industrial, atención al cliente y control numérico.

Para finalizar, si comparamos los contenidos formativos de la formación de oferta con los de la formación de demanda, vemos que hay muchos contenidos formativos que se repiten, aunque es importante señalar que, en el caso de la formación de oferta, es mucho más diversificada, con contenidos formativos más amplios, algunos de ellos ofrecen la adquisición de una cierta cualificación profesional.

Formación de oferta de ámbito autonómico:

El artículo 23.1 del Real Decreto 395/2007, determina que la oferta de formación profesional para el empleo comprenderá la formación dirigida a trabajadores y trabajadoras desempleadas y ocupadas en la proporción que determine cada Comunidad Autónoma. Además, incluirán las siguientes acciones (apartado 2):

- Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores y trabajadoras ocupadas.
- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras desempleadas.

3. La formación profesional en la comarca.

- Programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultad para su inserción o recualificación profesional.
- Programas que incluyan compromiso de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados y desempleadas.

FORMACIÓN IMPARTIDA MUNICIPIOS	2008		2009	
	Cursos	Horas	Cursos	Horas
ALBALAT DELS SORELLS	–		–	
ALBORAYA	–		–	
ALBUIXECH	–		–	
ALFARA DEL PATRIARCA	–		–	
ALMÀSSERA	–		–	
BONREPÒS I MIRAMBELL	–		–	
BURJASSOT	–		2	70
EMPERADOR	–		–	
FOIOS	–		3	226
GODELLA	1	50	–	
MASSALFASSAR	–		–	
MASSAMAGRELL	–		1	60
MELIANA	1	107	1	130
MONCADA	–		1	140
MUSEROS	–		3	112
PATERNA	6	345	11	524
POBLA DE FARNALS, LA	–		–	
PUIG, EL	5	180	–	
PUÇOL	–		–	
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	–		–	
ROCAFORT	–		–	
TAVERNES BLANQUES	–		–	
VINALESA	–		–	
Total	13	682	22	1.262

TABLA 3.32: Acciones y horas formativas de formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, estableció en su artículo 2.2 la incorporación de las Comunidades Autónomas a la gestión de dicha formación. En el año 2004 se realiza la transferencia a la Comunidad Valenciana de la gestión de los contratos programa para la formación de trabajadores y trabajadoras de ámbito autonómico, que posteriormente se integrará dentro de la formación de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores y trabajadoras ocupadas.

3. La formación profesional en la comarca.

En nuestra comarca, durante los años 2008 y 2009, se han realizado un total de 35 acciones formativas, en los municipios de Burjassot, Foios, Godella, Meliana, Museros, Paterna y El Puig.

En cuanto a la formación atendiendo a la familia profesional, presentamos la siguiente tabla:

FAMILIAS Y ESPECIALIDADES FORMATIVAS		2008		2009	
MUNICIPIOS	FAMILIA PROFESIONAL	Nº cursos	Nº horas resueltas	Nº cursos	Nº horas resueltas
		Burjassot	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	–	–
Foios	–	–		2	163
Museros	–	–		1	22
Puig	3	120		–	–
Paterna	ARTES GRÁFICAS	–	–	1	40
Paterna	COMERCIO Y MARKETING	1	20	1	40
Paterna	FABRICACIÓN MECÁNICA	–	–	1	14
Burjassot	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	–	–	1	30
Foios		–	–	1	63
Massamagrell		–	–	1	60
Museros		–	–	2	90
Paterna		–	–	1	60
Puig		1	50	–	–
Godella	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	1	50		
Paterna	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	–	–	4	260
Paterna	SANIDAD	1	25	2	70
Paterna	SERV. SOCIOCULT. Y A LA COMUNIDAD	4	300	–	–
Puig, El		1	10	–	–
Paterna	TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	–	–	1	40
Meliana	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO VEHÍCULOS	1	107	1	130
Moncada		–	–	1	140
Total		13	682	22	1.262

TABLA 3.33: Acciones formativas por familia profesional de formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

De la familia de **administración y gestión** se han realizado un total de 7 acciones formativas, siendo las especialidades de inglés y de administración las de mayor impartición.

De la familia de **artes gráficas** se ha realizado una acción formativa de la especialidad de controles y estándares en el proceso de impresión gráfica.

De la familia de **comercio y marketing** se han realizado dos acciones formativas de la especialidad de escaparatismo e interiorismo y estrategias comerciales para vender mejor.

De **fabricación mecánica** se ha realizado una acción formativa de la especialidad de cálculos de incertidumbres, calibración y verificación de equipos de medida.

De **informática y comunicaciones** se han realizado un total de 6 acciones formativas, siendo los contenidos más impartidos los relacionados con Internet y con Microsoft.

De **instalación y mantenimiento** se ha realizado una acción formativa de técnico/a de aire acondicionado.

De la **madera, mueble y corcho** se han realizado 3 acciones formativas de las especialidades de madera de construcción, de procesos y de transformación de la madera.

De la especialidad de **sanidad** se han realizado 3 acciones formativas de los contenidos de atención especializada de enfermos de alzheimer, optometría y alteraciones de la visión binocular pediátrica.

De **servicios socioculturales y a la comunidad** se han realizado 3 acciones formativas: metodología del análisis del trabajo, metodología de la formación abierta y a distancia y formador/a ocupacional.

De **textil, confección y piel** se ha realizado una acción formativa de la especialidad de patronaje para corsetería.

Finalmente, de la **familia de transporte y mantenimiento de vehículos** se han realizado 3 acciones formativas en total, de conductor/a de vehículo C1, conductor/a de autobuses y conductor/a de camiones con remolque.

En general, hay acciones formativas que responden a demandas concretas de especialización y reciclaje en las empresas por rama de actividad, que encuentran su correlación con especialidades formativas agrupadas por familias profesionales. También hay ciertas especialidades formativas que responden a una demanda de carácter más cualificador o recualificador, como es el caso de las acciones formativas de la familia de transporte y mantenimiento de vehículos. Existen también acciones de formación transversal relacionadas con la familia de informática y comunicaciones o con algunas especialidades de administración y gestión.

Por otra parte, la media de horas por acción formativa para el año 2008 fue de 52 horas y para el 2009 fue de 57 horas. En general, vemos como la formación dirigida a trabajadores y trabajadoras en activo suele ser de corta duración. Los cursos cuya duración ha sido más larga pertenecen a la familia de transporte y mantenimiento de vehículos que, como hemos comentado, presentan un carácter más profesionalizador.

3. La formación profesional en la comarca.

Seguidamente vamos a analizar el **perfil de las personas participantes** en estos cursos a partir del género, edad y el nivel de estudios:

PARTICIPANTES MUNICIPIOS	2008		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ALBALAT DELS SORELLS	—	—	—	—
ALBORAYA	—	—	—	—
ALBUIXECH	—	—	—	—
ALFARA DEL PATRIARCA	—	—	—	—
ALMÀSSERA	—	—	—	—
BONREPÒS I MIRAMBELL	—	—	—	—
BURJASSOT	—	—	9	14
EMPERADOR	—	—	—	—
FOIOS	—	—	9	26
GODELLA	15	—	—	—
MASSALFASSAR	—	—	—	—
MASSAMAGRELL	—	—	4	11
MELIANA	11	4	—	—
MONCADA*	—	—	—	—
MUSEROS	—	—	11	30
PATERNA	7	23	58	55
POBLA DE FARNALS, LA	—	—	—	—
PUIG, EL	18	47	—	—
PUÇOL	—	—	—	—
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	—	—	—	—
ROCAFORT	—	—	—	—
TAVERNES BLANQUES	—	—	—	—
VINALESA	—	—	—	—
Total	51	74	91	136

TABLA 3.34: Participantes en formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

3. La formación profesional en la comarca.

En cuanto al sexo de las personas participantes en estos cursos, en el año 2008, del total de participantes el 41% eran varones y el 59% eran mujeres.

EDAD MUNICIPIOS	2008			2009		
	16 a 25 años	26 a 45 años	> 45 años	16 a 25 años	26 a 45 años	> 45 años
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	-	-	-
ALBORAYA	-	-	-	-	-	-
ALBUIXECH	-	-	-	-	-	-
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-	-	-	-
ALMÀSSERA	-	-	-	-	-	-
BONREPÒS I MIRAMBELL	-	-	-	-	-	-
BURJASSOT	-	-	-	3	17	3
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-
FOIOS	-	-	-	4	23	8
GODELLA	1	11	3	-	-	-
MASSALFASSAR	-	-	-	-	-	-
MASSAMAGRELL	-	-	-	1	9	5
MELIANA	1	13	1	-	-	-
MONCADA	-	-	-	-	-	-
MUSEROS	-	-	-	-	30	11
PATERNA	3	23	4	9	84	20
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	-	-	-	-
PUIG, EL	7	50	8	-	-	-
PUÇOL	-	-	-	-	-	-
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	-	-	-	-	-
ROCAFORT	-	-	-	-	-	-
TAVERNES BLANQUES	-	-	-	-	-	-
VINALESA	-	-	-	-	-	-
Total	12	97	16	17	163	47

TABLA 3.35: Participantes por edad en formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

El grupo de 26 a 45 años de edad es el que mayor representación tiene sobre el total, si bien su representación en el global cae, en el 2008 era del 77,6% y en el 2009 del 71,8%. El grupo de 16 a 25 años de edad aumenta ligeramente, pero pierde representación en el global, en el año 2008 era del 9,6% y en el año 2009 del 7,5%. En cuanto al grupo de edad de más de 45 años, aumenta y su tasa de variación interanual es del 194% frente al 68% del grupo de edad de 26 a 45 años. Además, gana en representación sobre el global: en el año 2008 era del 12,8% y en el año 2009 del 20,7%.

3. La formación profesional en la comarca.

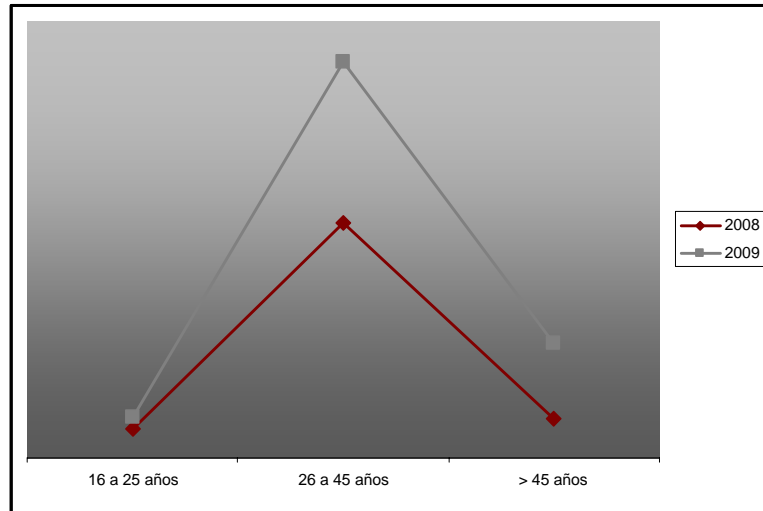


GRÁFICO 3.11: Participantes por edad en formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Este gráfico presenta la misma tendencia que los anteriores participantes en la formación de demanda y participantes en la formación de oferta dirigida a personas trabajadoras de ámbito estatal, si bien, en el caso autonómico el grupo de edad de más de 45 años tiene una evolución mayor que en los otros dos casos. Por otra parte, carecemos de información relativa a la representación en el empleo comarcal desagregada por edad de las personas trabajadoras, pero sí podemos apreciar en el gráfico la evolución experimentada en los grupos de edad analizados del 2008 al 2009.

Por último, vamos a analizar la población trabajadora formada atendiendo al nivel de estudios:

ESTUDIOS MUNICIPIOS	2008	2009													
	sin estudios	primarios	secundar.	bachiller	grado medio	grado superior	universit.	sin estudios	primarios	secundar.	bachiller	grado medio	grado superior	universit.	
ALBALAT DELS SORELLS	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
ALBORAYA	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
ALBUIXECH	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
ALFARA DEL PATRIARCA	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
ALMÀSSERA	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
BONREPÒS I MIRAMBELL	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
BURJASSOT	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	3	1	6	11	
EMPERADOR	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
FOIOS	—	—	—	—	—	—	—	—	8	3	13	4	3	4	
GODELLA	—	7	5	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
MASSALFASSAR	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
MASSAMAGRELL	—	—	—	—	—	—	—	—	1	11	—	2	—	1	
MELIANA	—	—	4	8	2	—	1	—	—	—	—	—	—	—	
MONCADA	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
MUSEROS	—	—	—	—	—	—	—	—	9	—	12	2	9	9	
PATERNA	—	1	—	2	2	2	23	—	12	8	12	6	10	65	
POBLA DE FARNALS, LA	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
PUIG, EL	—	11	—	9	12	13	20	—	—	—	—	—	—	—	
PUÇOL	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
ROCAFORT	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
TAVERNES BLANQUES	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
VINALESA	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Total	0	19	9	22	16	15	44	0	32	22	40	15	28	90	

TABLA 3.36: Participantes por nivel de estudios en formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.

Fuente: Serfef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Las personas con estudios universitarios son el colectivo mayor de entre el alumnado en este tipo de formación, seguidas por las que poseen estudios de formación profesional y por las que poseen estudios de bachiller. En la siguiente tabla se puede apreciar la representación de cada colectivo en los años 2008 y 2009:

2008		2009
15,2%	Primarios	14,1%
7,2%	Secundarios	9,7%
17,6%	Bachiller	17,6%
24,8%	F.P.	18,9%
35,2%	Universitarios	39,6%

TABLA 3.37: Porcentajes de participación por nivel de estudios en formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.

Fuente: Serfef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

El grupo con estudios de bachiller ha mantenido su representación sobre el total en los dos años analizados, al contrario que el grupo de formación profesional que en el 2009 ha bajado su representación en casi 6 puntos porcentuales, frente al grupo de universitarios que sube en 4,4 puntos, y de estudios secundarios que también sube en 2,5 puntos porcentuales.

Cabe destacar que si estos datos los comparamos con los relativos a la formación de demanda observamos que en ésta la mayor representación la tenemos en personas trabajadoras con estudios universitarios, al contrario que en la formación de demanda donde son las personas con estudios primarios las que cuentan con la mayor participación.

DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES/AS DESEMPLEADOS/AS²⁵:

Como recoge el artículo 25.1 del Real Decreto 395/2007, es competencia de las Comunidades Autónomas programar las acciones formativas de la formación de oferta dirigida a trabajadores y trabajadoras en situación de desempleo, de acuerdo a las necesidades de cualificación y a las ofertas de empleo detectadas.

En nuestra Autonomía anualmente se publican órdenes de convocatoria que regulan y convocan subvenciones para la realización de acciones formativas relacionadas con las modalidades ya señaladas al principio de este apartado y que a continuación analizaremos.

Vamos a analizar en primer lugar los centros colaboradores para la gestión de la formación, por tipo de centro y especialidades homologadas. Y en segundo lugar, analizaremos los diferentes programas formativos que incluyen acciones formativas para personas desempleadas, programas específicos para determinados colectivos y programas con compromiso de contratación, que a nivel autonómico se han llevado a cabo durante el 2008 y el 2009 con las personas participantes en los mismos.

²⁵ Recordar que la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, en su artículo 5.1 establece que en las acciones de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras en situación de desempleo, la participación será de al menos el 60%. Esto supone que hasta un 40% pueden participar trabajadores y trabajadoras ocupadas.

CENTROS COLABORADORES DE FORMACIÓN			
MUNICIPIOS	TIPO DE CENTRO *		TOTAL
	PÚBLICO	PRIVADO	
ALBALAT DELS SORELLS	—	—	—
ALBORAYA	—	3	3
ALBUIXECH	—	—	—
ALFARA DEL PATRIARCA	—	—	—
ALMÀSSERA	—	1	1
BONREPÒS I MIRAMBELL	—	—	—
BURJASSOT	1	5	6
EMPERADOR	—	—	—
FOIOS	1	2	3
GODELLA	2	1	3
MASSALFASSAR	—	—	—
MASSAMAGRELL	—	2	2
MELIANA	—	2	2
MONCADA	—	5	5
MUSEROS	1	2	3
PATERNA	4	15	19
POBLA DE FARNALS, LA	—	—	—
PUIG, EL	2	2	4
PUÇOL	—	4	4
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	—	—	—
ROCAFORT	1	—	1
TAVERNES BLANQUES	—	1	1
VINALESA	—	—	—
Total	12	45	57

*Varios centros pueden tener una misma titularidad

TABLA 3.38: Centros colaboradores de formación por tipo de titularidad en la comarca de l'Horta Nord 2009..
Fuente: Servef (consulta 16/10/2009).
Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Para tener la consideración de centro colaborador del Servef²⁶ en la gestión de programas de formación profesional para el empleo, es necesario homologar especialidades formativas de acuerdo a la Orden de 18 de octubre de 1999, de la Conselleria de Empleo.

En la Comunidad Valenciana²⁷ existen actualmente cuatro vías de programación de acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas desempleadas que son:

²⁶ Para una consulta más detallada por municipios de los centros colaboradores y especialidades homologadas, <http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/centroscolaboradoresform>

²⁷ Orden de 30 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se determina el Programa de Formación Profesional para el Empleo y se regulan y convocan subvenciones para la realización de acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados durante el ejercicio de 2010.

3. La formación profesional en la comarca.

- a) Vía 1: a través de centros colaboradores. Es la vía a través de la cual se realizan el mayor número de acciones formativas.
- b) Vía 2: mediante convenios de colaboración basados en necesidades formativas detectadas.
- c) Vía 3: con proyectos formativos en los que se asume un compromiso de inserción o contratación de la menos el 60% del alumnado que finalice la formación.
- d) Vía 4: a través de centros integrados públicos de formación profesional.

En el 2009 en la comarca había un total de 57 centros colaboradores del Servef, de los cuales 12 son de titularidad pública (21%) y 45 de titularidad privada (79%). El municipio con más centros colaboradores es Paterna con un total de 19 que supone el 33% comarcal, seguido de Burjassot con 6 y una cuota comarcal del 10%, y Moncada con 5 representando el 9% comarcal. También se puede apreciar que hay municipios que no cuentan con centro colaborador del Servef, hablamos de un total de 8 municipios en la comarca.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS HOMOLOGADAS²⁸			
FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDADES	HOMOLOGACIONES	MUNICIPIOS
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	34	181	12
AGRARIA	2	5	2
ACTIV. FÍSICAS Y DEPORTIVAS	1	1	1
ARTES GRÁFICAS	11	43	8
ARTESANÍA	3	3	1
COMERCIO Y MARKETING	10	52	8
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	7	18	4
ENERGÍA Y AGUA	1	2	2
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	13	15	3
FABRICACIÓN MECÁNICA	11	15	3
HOSTELERÍA Y TURISMO	12	25	7
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	17	98	9
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	7	8	2
IMAGEN Y SONIDO	14	17	3
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	5	8	2
QUÍMICA	4	4	1
SANIDAD	7	13	4
SERV. SOCIOCULT. Y A LA COMUNIDAD	16	54	9
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	4	5	2
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO VEHÍCULOS	13	27	5

TABLA 3.39: Especialidades formativas homologadas en la comarca de l'Horta Nord 2009.

Fuente: Servef (consulta 16/10/2009).

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

²⁸ Una especialidad formativa puede estar homologada en varios centros formativos.

Un total de 192 especialidades formativas de 20 familias profesionales habían en la comarca con un total de 594 homologaciones.

La familia profesional que cuenta con más homologaciones y municipios de impartición es administración y gestión, seguida de la familia de informática y comunicaciones, servicios socioculturales y a la comunidad y comercio y marketing.

A continuación, presentamos un cuadro con las familias profesionales en los municipios donde hay especialidades homologadas:

FAMILIA PROFESIONAL	MUNICIPIOS
Administración y gestión.	Almàssera, Alboraya, Burjassot, Foios, Godella, Massamagrell, Moncada, Museros, Paterna, Puçol, El Puig, Tavernes Blanques.
Agraria	Godella, Moncada, El Puig.
Actividades físicas y deportivas	Moncada.
Artes gráficas	Almàssera, Alboraya, Burjassot, Foios, Massamagrell, Moncada, Paterna, Puçol.
Artesanía.	Paterna.
Comercio y marketing.	Almàssera, Burjassot, Foios, Massamagrell, Moncada, Museros, Paterna, Puçol.
Electricidad y electrónica.	Almàssera, Burjassot, Foios, Paterna.
Energía y agua.	Almàssera, Paterna.
Edificación y obra civil.	Almàssera, Alboraya, Paterna.
Fabricación mecánica.	Almàssera, Burjassot, Paterna.
Hostelería y turismo	Burjassot, Massamagrell, Moncada, Paterna, Puçol, El Puig, Rocafort.
Informática y comunicaciones	Almàssera, Alboraya, Burjassot, Massamagrell, Moncada, Museros, Paterna, Puçol.
Instalación y mantenimiento	Almàssera, Paterna.
Imagen y sonido	Almàssera, Burjassot, Paterna.
Madera, mueble y corcho	Paterna, Burjassot.
Química	Paterna.
Sanidad	Burjassot, Moncada, Museros, El Puig.
Servicios socioculturales y a la comunidad	Alboraya, Almàssera, Burjassot, Foios, Godella, Massamagrell, Moncada, Paterna, Puçol.
Textil, confección y piel	Paterna, Burjassot.
Transporte y mantenimiento de vehículos	Almàssera, Burjassot, Meliana, Moncada, Paterna.

CUADRO 3.3: Familias profesionales con especialidades homologadas por municipios de l'Horta Nord 2009.

Fuente: Servef (consulta 16/10/2009).

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

En general, son los municipios grandes los que presentan un mayor número de especialidades y homologaciones, si bien cabe destacar el caso del municipio de Almàssera que siendo de menor tamaño, cuenta con un número significativo de especialidades y homologaciones. Esto es así porque se encuentra ubicado en el mismo un importante centro de formación.

Ahora vamos a analizar la formación impartida en la comarca clasificada en diferentes programas según organización del Servef:

3. La formación profesional en la comarca.

ACCIONES FORMATIVAS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO					
MUNICIPIO	FAMILIA PROFESIONAL	2008		2009	
		Nº cursos	Nº horas resueltas	Nº cursos	Nº horas resueltas
Almàssera	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	6	1.614	2	598
Burjassot		9	2.631	6	2.154
Massamagrell		1	689	2	898
Moncada		1	359	1	434
Museros		-	-	1	230
Paterna		8	2.682	5	2.475
Puçol		1	209	1	209
Albalat dels Sorells	AGRARIA	-	-	1	230
Moncada		2	1.168	-	-
Almàssera	ARTES GRÁFICAS	4	976	3	948
Burjassot		5	1.278	3	639
Moncada		-	-	-	-
Paterna		5	2.525	3	1.697
Puçol		1	210	-	-
Burjassot	COMERCIO Y MARKETING	-	-	1	259
Moncada		1	459	1	459
Paterna		3	1.062	3	1.497
Almàssera	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	10	3.201	10	3.111
Burjassot* **		3	1.422	8	2.826
Paterna		4	1.531	-	-
Almàssera	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	5	1.540	6	2.259
Paterna		1	739	2	1.113
Almàssera	FABRICACIÓN MECÁNICA	5	1.710	3	917
Burjassot		1	459	-	-
Burjassot	HOSTELERÍA Y TURISMO	2	1.058	2	848
Moncada		6	3.154	11	4.324
Paterna		1	689	-	-
Almàssera	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	10	2.820	6	1.944
Burjassot		11	2.929	7	1.433
Foios		1	209	-	-
Moncada		4	1.336	3	977
Paterna		8	3.052	9	3.231
Puçol		1	69	3	687
Almàssera	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	3	746	3	1.227
Paterna		1	909	2	609
Almàssera	IMAGEN Y SONIDO	6	1.706	8	2.100
Paterna		1	534	1	349
Burjassot	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	1	309	-	-
Paterna		1	769	2	708
Alboraya	SANIDAD	1	259	-	-
Burjassot		3	877	3	877
Moncada		6	2.004	10	3.290
Albuixech	SERV. SOCIOCULT. Y A LA COMUNIDAD	1	159	-	-
Almàssera		1	389	1	389
Burjassot		3	1.362	2	908
Moncada		1	334	1	454
Museros		1	309	-	-
Paterna		1	389	4	1.272
Puçol		1	349	-	-
Puig, El		-	-	1	284
Rocafort		1	309	-	-
Burjassot		TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	1	359	-
Paterna	3		1.447	4	1.456
Almàssera	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO VEHÍCULOS	8	1.993	5	1.295
Burjassot		2	858	1	464
Paterna		1	464	2	518
Total		168	58.614	153	52.597

* 1 curso impartido en modalidad semipresencial en 2008.

**2 impartidos en modalidad semipresencial en 2009.

Nota: 6 acciones formativas se han realizado a través de la Diputación en 2008 y 2 en 2009.

TABLA 3.40: Acciones y horas formativas impartidas de formación para el empleo autonómica por familia profesional 2008-09.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

3. La formación profesional en la comarca.

Durante el año 2008 se resolvieron un total de 168 **acciones formativas** de formación profesional para el empleo dirigidas prioritariamente a personas desempleadas. En el 2009, se realizaron 153, casi un 9% menos que en el año anterior. En cuanto a las **horas formativas**, durante el 2008 se resolvieron un total de 58.614 horas lo que hace una media de casi 349 horas por curso. En el 2009 se resolvieron 52.597 horas que hace una media de casi 344 horas por curso. Si bien es importante precisar que hay cursos que pueden tener una duración de unas 69 horas como es el caso de los cursos de “**iniciación a la red Internet**”, frente a otros como es el caso de “**programador/a de aplicaciones informáticas**” con 959 horas o “**frigorista**” con 909 horas resueltas.

En cuanto a las acciones formativas, las correspondientes a la familia de informática y comunicaciones son las que cuentan con el mayor número, seguidas por la familia de administración y gestión, electricidad y electrónica, artes gráficas y sanidad. La tabla, “especialidades formativas homologadas en la comarca”, presenta a la familia de administración y gestión como la que cuenta con el mayor número de especialidades y homologaciones, seguida de informática y comunicaciones y servicios socioculturales y a la comunidad. En el caso de la familia de comercio y marketing es la cuarta en homologaciones, pero no en oferta de especialidades formativas. La familia de artes gráficas es la que ocupa el quinto puesto en homologaciones.

Las familias de **administración y gestión** son con diferencia las que más especialidades y homologaciones tienen y también las que mayor número de acciones formativas tienen resueltas. La formación profesional para el empleo general dirigida principalmente a población desempleada se realiza principalmente a través de la vía 1 “centros colaboradores”, es entendible que prácticamente la mayoría de los cursos resueltos sean de especialidades ya homologadas.

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	Administrativo contable
	Administrativo de personal
	Aplicaciones informáticas de gestión
	Creación y gestión de empresas: autoempleo
	Experto/a en salarios y seguros sociales
	Inglés: atención al público
	Inglés: gestión comercial
	Gestor de almacén ²⁹
	Secretariado de dirección
AGRARIA	Fruticultor/a ³⁰
	Jardinero/a ³¹
ARTES GRÁFICAS	Diseño y modificación de planos en 2D y 3D
	Programas de retoque digital y escaneado de imágenes
	Técnico/a auxiliar en diseño gráfico
	Técnico/a auxiliar en diseño de interiores
	Técnico/a auxiliar en diseño industrial
COMERCIO Y MARKETING	Auxiliar de comercio exterior
	Agente comercial
	Dependiente de comercio ³²
	Escaparatista

29 Esta especialidad formativa la hemos incluido dentro de la familia de administración y gestión.

30 A partir del 31 de diciembre de 2009 la nueva especialidad es “fruticultura” (AGAF0108).

31 A partir del 31 de diciembre de 2009 la nueva especialidad es “instalación y mantenimiento de zonas verdes” (AGAO0208).

32 A partir del 31 de diciembre de 2009 la nueva especialidad es “actividades de venta” (COMV0108).

3. La formación profesional en la comarca.

	Gerente de pequeño comercio
	Técnico/a de comercio exterior
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	Electricista industrial.
	Electricista de edificios.
	Electricista de mantenimiento
	Instalador/a de equipos y sistemas de comunicaciones
	Mantenimiento de sistemas informáticos
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	Ferrallista
	Fontanero/a
	Instalador/a de gas
	Instalador/a de sistemas de energía solar térmica
	Mantenedor/a-reparador/a de edificios
FABRICACIÓN MECÁNICA	Montador/a de estructuras metálicas
	Preparador/a-programador/a de máquinas-herramientas con CNC
	Soldador/a de estructuras metálicas ligeras
	Técnico/a en prototipos
	Tornero/a-fresador/a
HOSTELERÍA Y TURISMO	Ayudante de cocina
	Camarero/a de restaurante-bar
	Cocinero/a ³³
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	Administrador/a de servidores y páginas web
	Diseño web y multimedia
	Informática de usuario/a
	Iniciación a la red internet
	Mantenimiento de sistemas microinformáticos
	Programador/a de aplicaciones informáticas
	Programador/a de bases de datos relacionales
	Técnico/a de sistemas microinformáticos
Técnico/a en software ofimático	
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	Electromecánico de mantenimiento
	Frigorista
	Instalación de climatización
	Mantenedor/a de aire acondicionado
IMAGEN Y SONIDO	Editor/a-montador/a de imagen
	Operador/a de cámara
	Operador/a de equipos de televisión
	Técnico/a de sonido
	Técnico/a en audiovisuales
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	Carpintero/a ³⁴
	Operador/a de armado y montaje de carpintería y mueble
SANIDAD	Atención especializada para enfermos de alzheimer
	Auxiliar de enfermería en geriatría
SERV. SOCIOCULT. Y A LA COMUNIDAD	Auxiliar de ayuda a domicilio ³⁵
	Croupier
	Formador/a ocupacional
	Metodología de la formación abierta y a distancia
	Monitor/a sociocultural
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	Patronista-escalador/a
	Modisto/a ³⁶
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO VEHÍCULOS	Chapista pintor de vehículos
	Electricista-electrónico/ de vehículos
	Inglés: básico transporte
	Mecánico/a de vehículos ligeros

CUADRO 3.4: Familias profesionales y especialidades formativas de la formación para el empleo en la comunidad autónoma (2008-09).

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

33 A partir del 31 de diciembre de 2009 la nueva especialidad es "cocina" (HOTR0408).

34 A partir del 31 de diciembre de 2009 esta especialidad se desdobla en tres: "instalación de muebles (MANR0408), "montaje de muebles y elementos de la carpintería (MAMR0108) e "instalación de elementos de carpintería (MANS0108).

35 A partir del 31 de diciembre de 2009 la nueva especialidad es "atención sociosanitaria a personas en el domicilio" (SSCS0108)

36 Esta especialidad pertenece a la familia de artesanía.

En la **familia de administración y gestión** se han impartido 9 especialidades de las 34 que están homologadas en la comarca. Siendo las especialidades de inglés las más impartidas con diferencia.

En la **familia agraria** se ha impartido la totalidad de especialidades homologadas, también porque sólo hay 2 de las 53 especialidades que integran la familia.

En la **familia de artes gráficas** se han impartido 5 de las 11 especialidades homologadas, siendo la de técnico/a auxiliar de diseño gráfico la más impartida.

En la **familia de comercio y marketing** se han impartido 6 de las 11 especialidades homologadas, no habiendo ninguna especialidad concreta que destaque sobre las otras.

En la **familia de electricidad y electrónica** se han impartido 5 de las 7 especialidades homologadas. Instalador/a de equipos y sistemas de comunicaciones es la especialidad más impartida con diferencia.

En la **familia de edificación y obra civil** se han impartido 5 de las 13 especialidades homologadas. Fontanero/a e instalador/a de energía solar son las que mayor impartición han tenido.

En la **familia de fabricación mecánica** se han impartido 5 de las 11 especialidades homologadas, destacando la especialidad de preparador/a-programador/a de máquinas-herramientas de CNC.

En la **familia de hostelería y turismo** se han impartido 3 de las 12 especialidades homologadas. Cocinero/a es la especialidad que mayor impartición ha tenido.

En la **familia de informática y comunicaciones** se han impartido 9 de las 17 especialidades homologadas, destacando informática de usuario/a e iniciación a la red Internet con mayor impartición. Se trata de especialidades que podríamos llamar horizontales que ofrecen a las personas una formación básica y complementaria útil en cualquier sector profesional.

En la **familia de instalación y mantenimiento** se han impartido 4 de las 7 especialidades homologadas. No destaca ninguna especialidad pero es importante resaltar que la especialidad de frigorista cuenta con una importante demanda por las excelentes salidas laborales que tiene. Las especialidades de esta familia se han impartido en Almàssera y Paterna exclusivamente.

En la **familia de imagen y sonido** se han impartido 5 de las 14 especialidades homologadas, destacan editor/a-montador/a de imagen y operador/a de cámara. Prácticamente la mayoría de los cursos se realizan en el municipio de Almàssera.

En la **familia de madera, mueble y corcho** se han impartido 2 de las 5 especialidades homologadas, destacando carpintero/a.

En la **familia de sanidad** se han impartido 2 de las 7 especialidades homologadas en la comarca, especialidades que tienen una vinculación directa con el sector de las personas dependientes y concretamente con las personas mayores.

En la **familia de servicios socioculturales y a la comunidad** se han impartido 5 de las 16 especialidades homologadas, siendo auxiliar de ayuda a domicilio y formador/a ocupacional las especialidades más impartidas. La primera nuevamente relacionada con el sector de la dependencia.

En la **familia de textil, confección y piel** se ha impartido 1 de las 4 especialidades homologadas puesto que modisto/a pertenece a la familia de artesanía.

En la **familia de transporte y mantenimiento de vehículos** se han impartido 4 de las 13 especialidades homologadas, no destacando ninguna especialidad.

Se imparten muchas menos especialidades formativas de las homologadas en la comarca. Además, en los dos años analizados las especialidades se han repetido; esto es debido principalmente a que homologar una especialidad requiere de mucho esfuerzo inversor, sobre todo las relacionadas con oficios, y a la demanda de las personas en situación de desempleo. Los centros con especialidades homologadas solicitan subvenciones precisamente para la realización de esas especialidades.

Ahora analizaremos el **perfil de las personas participantes** atendiendo al género, a la edad y al nivel de estudios:

PARTICIPANTES MUNICIPIOS	2008		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ALBALAT DELS SORELLS	—	—	10	3
ALBORAYA	—	9	—	—
ALBUIXECH	1	9	—	—
ALFARA DEL PATRIARCA	—	—	—	—
ALMÀSSERA	465	212	437	120
BONREPÒS I MIRAMBELL	—	—	—	—
BURJASSOT	217	278	193	220
EMPERADOR	—	—	—	—
FOIOS	3	10	—	—
GODELLA	—	—	—	—
MASSALFASSAR	—	—	—	—
MASSAMAGRELL	—	11	7	6
MELIANA	—	—	—	—
MONCADA	97	151	105	242
MUSEROS	2	11	3	12
PATERNA	144	120	272	216
POBLA DE FARNALS, LA	—	—	—	—
PUIG, EL	—	—	4	10
PUÇOL	16	23	29	31
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	—	—	—	—
ROCAFORT	1	10	—	—
TAVERNES BLANQUES	—	—	—	—
VINALESA	—	—	—	—
Total	946	844	1.060	860

TABLA 3.41: Participantes en la formación para el empleo autonómica 2008-09.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

3. La formación profesional en la comarca.

En el 2008 se formaron un total de 1.790 personas en cursos de formación profesional dirigidos prioritariamente a personas desempleadas, de las cuales el 53% eran varones y el 47% eran mujeres. En el 2009 se formaron 1.920 personas lo que supone una variación interanual del 7,2%, en el caso de las mujeres representaban el 45% y en el caso de los varones el 55%.

EDAD MUNICIPIOS	2008			2009		
	16 a 25 años	26 a 45 años	> 45 años	16 a 25 años	26 a 45 años	> 45 años
ALBALAT DELS SORELLS	—	—	—	2	10	1
ALBORAYA	1	5	3	—	—	—
ALBUIXECH	1	5	4	—	—	—
ALFARA DEL PATRIARCA	—	—	—	—	—	—
ALMÀSSERA	174	426	77	123	367	67
BONREPÒS I MIRAMBELL	—	—	—	—	—	—
BURJASSOT	87	327	81	66	287	60
EMPERADOR	—	—	—	—	—	—
FOIOS	—	10	3	—	—	—
GODELLA	—	—	—	—	—	—
MASSALFASSAR	—	—	—	—	—	—
MASSAMAGRELL	4	6	1	2	8	3
MELIANA	—	—	—	—	—	—
MONCADA	54	138	56	63	206	78
MUSEROS	9	4	—	2	13	—
PATERNA	66	153	45	52	378	58
POBLA DE FARNALS, LA	—	—	—	—	—	—
PUIG, EL	—	—	—	11	3	—
PUÇOL	6	25	8	11	37	12
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	—	—	—	—	—	—
ROCAFORT	3	5	3	—	—	—
TAVERNES BLANQUES	—	—	—	—	—	—
VINALESA	—	—	—	—	—	—
Total	405	1.104	281	332	1.309	279

TABLA 3.42: Participantes por edad en la formación para el empleo 2008-09.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

En el año 2008 del total de personas formadas en cursos de formación dirigidos prioritariamente a desempleados, el 23% tenían de 16 a 25 años de edad, el 62% tenían de 26 a 45 años y el 16% más de 45 años. En 2009, el 17% tenían de 16 a 25 años de edad, el 68% tenían de 26 a 45 años y el 14% tenían más de 45 años. Es la franja de edad comprendida entre 26 y 45 años la que ha experimentado en estos dos años un crecimiento de 6 puntos porcentuales, siendo además el grupo con mayor porcentaje de participación en la formación en los dos años.

Si nos fijamos en el punto anterior relativo al mercado de trabajo vemos como el grupo que tiene mayor representación en la población desempleada también es el de 25 a 44 años, con un aumento considerable en los años comparados.

3. La formación profesional en la comarca.

En el siguiente gráfico se muestra la evolución de 2008 a 2009 en las franjas de edad analizadas, presentando la misma tendencia que en las anteriores formaciones.

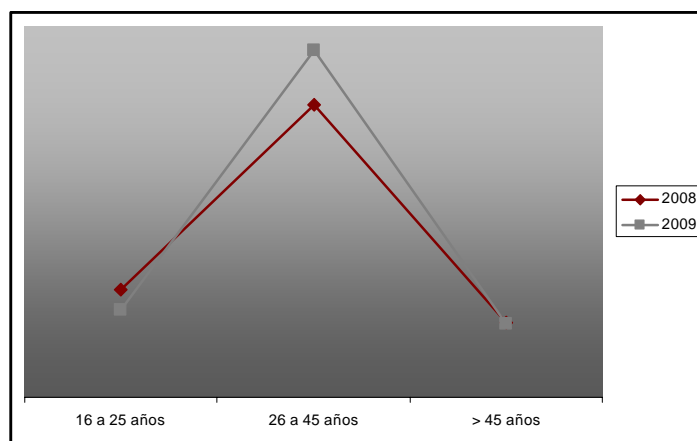


GRÁFICO 3.12: Participantes por edad en la formación para el empleo autonómica 2008-09.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

NIVEL DE ESTUDIOS	2008							2009							
	MUNICIPIOS	sin estudios	primarios	secund.	bachiller	grado medio	grado sup.	univer.	sin estudios	primarios	secund.	bachiller	grado medio	grado sup.	univer.
ALBALAT DELS SORELLS		—	—	—	—	—	—	—	1	3	8	1	—	—	1
ALBORAYA		—	5	3	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
ALBUIXECH		—	5	4	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
ALFARA DEL PATRIARCA		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
ALMÀSSERA		12	183	191	74	58	78	81	16	74	149	72	*177	—	69
BONREPÒS I MIRAMBELL		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
BURJASSOT		16	170	125	37	47	49	51	6	151	23	74	68	32	59
EMPERADOR		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
FOIOS		—	1	9	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—
GODELLA		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
MASSALFASSAR		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
MASSAMAGRELL		—	—	7	—	2	1	1	—	2	—	1	4	2	4
MELIANA		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
MONCADA		4	97	69	28	15	14	21	1	60	77	87	54	44	24
MUSEROS		—	7	3	—	2	1	—	—	—	2	4	5	2	2
PATERNA		3	76	54	32	25	30	44	5	62	85	91	57	82	106
POBLA DE FARNALS, LA		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
PUIG, EL		—	—	—	—	—	—	—	—	4	4	4	—	1	—
PUÇOL		2	7	14	5	4	4	3	1	15	9	22	3	—	10
RAFELBUÑOL		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
ROCAFORT		—	4	2	—	2	1	2	—	—	—	—	—	—	—
TAVERNES BLANQUES		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
VINALESA		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total		37	555	481	178	157	179	203	30	371	357	356	368	163	275

*Se han registrado como estudios oficiales de especialización profesional.

TABLA 3.43: Participantes por nivel de estudios en la formación para el empleo autonómica 2008-09.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

En cuanto al **nivel de estudios** de las personas formadas en cursos de formación dirigidos prioritariamente a desempleados, podemos observar como en el año 2008 el grupo más numeroso es el de estudios primarios, que representaba el 31% del total, seguido del de estudios secundarios, con el 27%. En cuanto a los grupos cualificados representan el 40% del total y están entre un 9 (grado medio) y un 11% (universitarios) de representación respecto del total de población.

En el año 2009 la situación cambia; el grupo de estudios primarios es mucho menor, representando el 19% como el grupo de grado medio. También baja el de estudios secundarios con una representación del 18,55% al igual que el grupo de bachiller que sube en 8,5 puntos porcentuales. La única excepción se da en el grupo de grado superior que baja al 8,5% de representación respecto del total, 2,5 puntos porcentuales menos que en el 2008. En cuanto a los grupos cualificados en su totalidad representan el 60% del total de participantes, 20 puntos porcentuales más que en el año anterior.

En concreto, por lo que respecta al grupo de estudios primarios, se observaba en el punto anterior relativo al mercado de trabajo que es el grupo con mayor número de población desempleada, con una notable diferencia respecto al resto. Sin embargo, en el año 2009 es el grupo que presenta el mayor descenso de participación en la formación.

Para finalizar, el grupo de personas sin estudios tiene una representación residual del 2% en el 2008 y del 1,6% en el 2009. Las personas que acceden a la formación mayoritariamente suelen poseer una titulación mínima.

A continuación vamos a analizar los talleres de formación e inserción laboral que contienen una parte de formación profesionalizadora y otra de refuerzo en materias instrumentales, como son matemáticas y lengua, y en los que suelen participar mayoritariamente personas sin estudios o con un nivel de estudios bajo.

3. La formación profesional en la comarca.

ACCIONES FORMATIVAS DE TALLERES DE FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL					
FAMILIA PROFESIONAL	MUNICIPIO	2008		2009	
		Nº cursos	Nº horas resueltas	Nº cursos	Nº horas resueltas
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	Burjassot	4	1.919	2	1.000
	Moncada	2	800	1	500
	Paterna	1	500	1	500
AGRARIA	Burjassot	1	500	1	500
	Foios	1	500	–	–
	Paterna	1	498	–	–
ARTES GRÁFICAS	Paterna	1	500	2	1.000
ARTES Y ARTESANÍA	Moncada	1	500	–	–
COMERCIO Y MARKETING	Godella	–	–	1	491
	Paterna	–	–	1	500
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	Burjassot	1	500	–	–
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	Burjassot	1	500	–	–
	Moncada	1	500	–	–
FABRICACIÓN MECÁNICA	Burjassot	–	–	1	500
HOSTELERÍA Y TURISMO	Burjassot	1	500	1	500
	Paterna	2	998	1	500
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	Burjassot	1	500	–	–
	Paterna	1	500	1	500
	Puçol	–	–	1	500
	Vinlesa	1	500	–	–
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	Burjassot	1	500	–	–
SANIDAD	Paterna	–	–	1	500
	Puig	–	–	1	500
SERV. SOCIOCULT. Y A LA COMUNIDAD	Burjassot	1	500	2	1.000
	Moncada	2	1.000	–	–
	Paterna	–	–	2	1.000
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	Burjassot	–	–	1	500
	Moncada	1	500	–	–
Total		26	12.715	21	10.491

TABLA 3.44: Acciones formativas impartidas de talleres de formación e inserción laboral por familia profesional 2008-09.

Fuente: Servef

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

Estos talleres van dirigidos a personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo y contemplan tres modalidades atendiendo a las características de las personas a las que se dirigen: talleres para personas con discapacidad, para personas en riesgo de exclusión social y para inmigrantes.

Durante los años 2008 y 2009 se realizaron 47 TFIL con un total de 23.206 horas lectivas resueltas, lo que hace una media de 493 horas por taller. 14 iban dirigidos a personas con discapacidad, 16 a personas en riesgo de exclusión social, 13 a inmigrantes y 4 a mujeres, personas desempleadas menores de 25 años y personas

3. La formación profesional en la comarca.

paradas de larga duración. Estos últimos se realizaron en su totalidad en el año 2008.

Los municipios donde se han impartido este tipo de acciones formativas han sido Burjassot, Paterna, Moncada y Vinalesa, Foios, Godella, Puçol y El Puig.

PARTICIPANTES MUNICIPIOS	2008		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ALBALAT DELS SORELLS	–	–	–	–
ALBORAYA	–	–	–	–
ALBUIXECH	–	–	–	–
ALFARA DEL PATRIARCA	–	–	–	–
ALMÀSSERA	–	–	–	–
BONREPÒS I MIRAMBELL	–	–	–	–
BURJASSOT	31	55	23	19
EMPERADOR	–	–	–	–
FOIOS	7	3	–	–
GODELLA	–	–	–	7
MASSALFASSAR	–	–	–	–
MASSAMAGRELL	–	–	–	–
MELIANA	–	–	–	–
MONCADA	24	32	4	4
MUSEROS	–	–	–	–
PATERNA	13	28	38	55
POBLA DE FARNALS, LA	–	–	–	–
PUIG, EL	–	–	1	9
PUÇOL	–	–	4	3
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	–	–	–	–
ROCAFORT*	–	–	–	–
TAVERNES BLANQUES	–	–	–	–
VINALESA*	–	–	–	–
Total	75	118	70	97

* No disponemos de datos del alumnado de estos municipios.

TABLA 3.45: Participantes en las acciones formativas de talleres de formación e inserción laboral 2008-09.

Fuente: Servef

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

En el año 2008 participaron un total de 193 personas. De ese total, el 61% eran mujeres y el 39% eran varones. En el año 2009 participaron un total de 167 personas, lo que supone casi 8 alumnos/as por taller; el 42% eran varones y el 58% eran mujeres. Participan más mujeres que varones en este tipo de formación.

3. La formación profesional en la comarca.

EDAD	2008			2009		
	16 a 25 años	26 a 45 años	> 45 años	16 a 25 años	26 a 45 años	> 45 años
MUNICIPIOS						
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	-	-	-
ALBORAYA	-	-	-	-	-	-
ALBUIXECH	-	-	-	-	-	-
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-	-	-	-
ALMÀSSERA	-	-	-	-	-	-
BONREPÒS I MIRAMBELL	-	-	-	-	-	-
BURJASSOT	16	57	13	12	24	6
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-
FOIOS	3	6	1	-	-	-
GODELLA	-	-	-	1	5	1
MASSALFASSAR	-	-	-	-	-	-
MASSAMAGRELL	-	-	-	-	-	-
MELIANA	-	-	-	-	-	-
MONCADA	16	29	11	-	5	3
MUSEROS	-	-	-	-	-	-
PATERNA	10	26	5	30	56	7
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	-	-	-	-
PUIG, EL	-	-	-	5	5	-
PUÇOL	-	-	-	5	2	-
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	-	-	-	-	-
ROCAFORT	-	-	-	-	-	-
TAVERNES BLANQUES	-	-	-	-	-	-
VINALESA	-	-	-	-	-	-
Total	45	118	30	53	97	17

TABLA 3.46: Participantes por edad en las acciones formativas de talleres de formación e inserción laboral 2008-09.

Fuente: Servef

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

Respecto a la edad de las personas participantes, en el año 2008 el grupo de edad comprendido entre 16 y 25 años representaba el 23%, el de 26 a 45 años el 61% y el de más de 45 años el 15%. En el año 2009 esta representación varía: si bien continua siendo el grupo de edad de 26 a 45 años el que mayor representación tiene baja en 3 puntos porcentuales al igual que el grupo de más de 45 años que baja en 5 puntos. Por el contrario, el grupo de 16 a 25 años aumenta su representación en 9 puntos porcentuales.

3. La formación profesional en la comarca.

ESTUDIOS MUNICIPIOS	2008							2009						
	sin estudios	primarios	secundar.	bachiller	grado medio	grado sup.	univer.	sin estudios	primarios	secundar.	bachiller	grado medio	grado sup.	univer.
ALBALAT DELS SORELLS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ALBORAYA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ALBUIXECH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ALFARA DEL PATRIARCA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ALMSSERA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BONREPOS I MIRAMBELL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BURJASSOT	3	49	17	5	3	7	2	7	22	9	4	-	-	-
EMPERADOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FOIOS	1	7	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GODELLA	-	-	-	-	-	-	-	1	3	1	-	1	-	1
MASSALFASSAR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MASSAMAGRELL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MELIANA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MONCADA	2	29	16	3	4	1	1	-	1	3	4	-	-	-
MUSEROS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PATERNA	2	25	12	2	-	-	-	12	41	10	8	10	1	11
POBLA DE FARNALS, LA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PUIG	-	-	-	-	-	-	-	1	-	7	-	1	1	-
PUÇOL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	-	1
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ROCAFORT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TAVERNES BLANQUES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VINALESA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	8	110	47	10	7	8	3	21	67	32	18	14	2	13

TABLA 3.47: Participantes por nivel de estudios en las acciones formativas de talleres de formación e inserción laboral 2008-09.

Fuente: Servef

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

El mayor porcentaje de participación en este tipo de formación corresponde a las personas con estudios primarios, seguidos de las personas con estudios secundarios; sin embargo, en el año 2009, el porcentaje de los primeros baja al 40% y el de los segundos al 19%, operándose un crecimiento en las personas con estudios de bachiller, grado medio y universitarios. En el caso de las personas sin estudios se pasa del 4% al 12%.

En época de crisis se acentúa la participación de las personas trabajadoras con niveles de estudios medios y superiores, frente a los que carecen de estudios o poseen estudios primarios o secundarios.

3. La formación profesional en la comarca.

ACCIONES FORMATIVAS EN I+D+i		
ESPECIALIDAD	2008	2009
Animación con 3DMAX aplicada al sector del mueble	–	1
CAD Básico Nxa-Inigraphics	1	–
CAD/CAM para sector del mueble	1	1
CAD Básico Nxa-Inigraphics aplicada al sector del mueble	–	1
Creación de ambientaciones-3DStudio (avanzado)	1	–
Creación de ambientaciones-3DStudio aplicado al sector del mueble (avanzado)	–	1
Creación de ambientaciones-3DStudio (básico)	1	–
Creación de ambientaciones-3DStudio aplicado al sector del mueble (básico)	–	1
Diseño asistido por ordenador en 2D/3D/programa inventor muebles	–	1
Función técnica para desarrollo productos sector del mueble	–	1
Interiorismo comercial textil como estrategia empresarial	–	1
Modelado avanzado de superficies y renderizados con unigraphics NX5	–	1
Operador/a de transformación de plástico	–	1
Pinturas y barnices para madera. Formulación y aplicación	–	1
Programación y manejo máquinas control numérico	1	–
Programación y manejo máquinas control numérico para sector del mueble	–	1
Sistemas integrados de gestión-ERP aplicados al sector del mueble	–	1
Total	5	13

TABLA 3.48: Acciones formativas impartidas en I+D+i por especialidad 2008-09.

Fuente: Servef

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

Las acciones formativas en I+D+i desarrolladas en estos dos años se han llevado a cabo en el municipio de Paterna. En este municipio se encuentra situado un Parque Tecnológico que alberga un número importante de Institutos de la Red de Institutos Tecnológicos de la Comunidad Valenciana, como son el de la construcción, el del mueble, madera, embalaje y afines, el de óptica, color e imagen, el metalmecánico, el del plástico, el agroalimentario y el de tecnología eléctrica.

Además, en el municipio de Godella se encuentra ubicado el Instituto Tecnológico del embalaje, transporte y logística. En la comarca se encuentran 8 de los 14 Institutos Tecnológicos que integran esta Red.

En el año 2008 se realizaron 5 acciones formativas y en el año 2009 se realizaron 13, lo que supone una variación interanual del 160%. Del total de acciones formativas en estos años, el 61% se realizaron para la industria del mueble.

PARTICIPANTES	Hombres	Mujeres
2008	41	15
2009	80	62
Total	121	77

TABLA 3.49: Participantes en las acciones formativas impartidas en I+D+i 2008-09.

Fuente: Servef

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

3. La formación profesional en la comarca.

En el año 2008 participaron un total de 56 personas, con una media de 11 participantes por grupo formativo, el 73% varones y el 27% mujeres. En el año 2009 participaron un total de 142 personas, con una media de casi 11 personas por grupo, el 44% mujeres y el 56% varones. En este tipo de acción formativa han participado más varones que mujeres en los años analizados.

EDAD	16 a 25 años	26 a 45 años	> 45 años
2008	10	44	2
2009	26	111	5
Total	36	155	7

TABLA 3.50: Participantes por edad en las acciones Formativas impartidas en I+D+i 2008-09.
Fuente: Servef
Elaboración: Consorcio Pactem Nord

En cuanto a la edad de las personas participantes, el grupo más numeroso es el de edades comprendidas entre 26 y 45 años. También son el grupo más numeroso de la población desempleada, representando el 78% en los años 2008 y 2009. En el caso del resto, también se mantiene la representación porcentual en los dos años considerados, el 18% en el grupo de 16 a 25 años y el 3% en el grupo de más de 45 años. Como se puede apreciar en el siguiente gráfico (4.13) la forma de la curva es igual que para el resto de las formaciones analizadas.

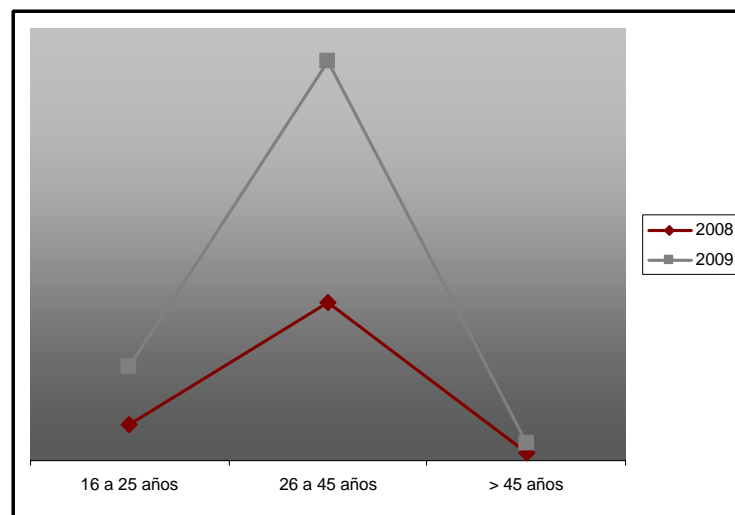


GRÁFICO 4.13: Participantes por edad en las acciones formativas impartidas en I+D+i 2008-09.
Fuente: Servef
Elaboración: Consorcio Pactem Nord

3. La formación profesional en la comarca.

NIVEL DE ESTUDIOS	sin estudios	primarios	secundarios	bachiller	grado medio	grado superior	universitario
2008	31	0	1	0	1	5	18
2009	1	9	10	10	8	28	76
Total	32	9	11	10	9	33	94

TABLA 3.51: Participantes por nivel de estudios en las acciones formativas impartidas en I+D+i 2008-09.

Fuente: Servef

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

Por último, respecto del nivel de estudios, resaltar que mientras en el año 2008 el 55% de las personas participantes, no tenían estudios, en el 2009 cambia totalmente y el 53% poseen estudios universitarios. En general se produce un aumento considerable en todos los niveles formativos a excepción del grupo sin estudios que disminuye extraordinariamente.

3.3 La formación en alternancia con el empleo.

La formación en alternancia con el empleo es aquella que tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite a la persona trabajadora compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Incluye la formación teórica de los contratos para la formación (no contemplada en este análisis) y los programas públicos de empleo y formación (escuelas-taller, casas de oficio y talleres de empleo).

En este punto también hemos incluido los recientes talleres de formación para la contratación porque se trata de programas mixtos de empleo y formación que combinan formación en alternancia con el empleo. A continuación recogemos en una tabla los talleres realizados en los años 2008 y 2009.

TALLERES DE FORMACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN							
FAMILIA PROFESIONAL	MUNICIPIO	2008		2009			
		PGS		TALLERES*		TALLERES**	
		Nº cursos	Nº horas resueltas	Nº cursos	Nº horas resueltas	Nº cursos	Nº horas resueltas
AGRARIA	Foios	-		-		1	900
	Puig	-		1	300	2	1.500
	Tavernes Blanques	1	600	-		-	
ARTES GRÁFICAS	Rocafort	1	600	1	300	2	1.500
ARTES Y ARTESANÍA	Paterna	-		-		1	900
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	Meliana	1	600	-		-	
	Paterna	-		1	300	1	600
	Puçol	1	600	-		-	
FABRICACIÓN MECÁNICA	Burjassot	1	600	-		1	900
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	Alboraya	-		-		1	900
	Vinalesa	-		1	300	2	1.500
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	Puig	1	600	-		-	
SERV. SOCIOCULT. Y A LA COMUNIDAD	Paterna	-		-		1	900
TOTAL		6	3.600	4	1.200	12	9.600

* a partir de 2008 la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo adapta la fórmula de los programas de garantía social, sustituidos por la Ley Orgánica 2/2006 por los programas de cualificación profesional inicial, a la nueva modalidad de Talleres de Formación para la Contratación como un programa mixto de empleo y formación.

** Contabilizados los de la primera y los de la segunda fase.

TABLA 3.52: Acciones formativas impartidas de talleres de formación para la contratación por familia profesional y municipio 2008-09.

Fuente: Servef

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

3. La formación profesional en la comarca.

Durante el año 2008 se empezaron a impartir los talleres de formación para la contratación. Así, durante ese año y el siguiente, se han impartido un total de 16 talleres, con especialidades formativas de 8 familias profesionales en 10 municipios de la comarca.

Las especialidades formativas han sido: diseño web y multimedia, soldador/a de estructuras metálicas ligeras, jardinero/a, luthier, monitor/a sociocultural, impresor/a de serigrafía, informática de usuario/a y mantenedor/a-reparador/a de edificios.

Hay que tener en cuenta que los talleres para la contratación han sustituido a los anteriores programas de garantía social que se dejaron de impartir en el año 2009.

PARTICIPANTES MUNICIPIOS	2008		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ALBALAT DELS SORELLS	—	—	—	—
ALBORAYA	—	—	—	—
ALBUIXECH	—	—	—	—
ALFARA DEL PATRIARCA	—	—	—	—
ALMÀSSERA	—	—	—	—
BONREPÒS I MIRAMBELL	—	—	—	—
BURJASSOT	12	—	—	—
EMPERADOR	—	—	—	—
FOIOS	—	—	—	—
GODELLA	—	—	—	—
MASSALFASSAR	—	—	—	—
MASSAMAGRELL	—	—	—	—
MELIANA	6	2	—	—
MONCADA	—	—	—	—
MUSEROS	—	—	—	—
PATERNA	11	—	13	13
POBLA DE FARNALS, LA	—	—	—	—
PUIG, EL	23	—	12	—
PUÇOL	10	2	—	—
RAFELBUÑOL/RAFELBUNYOL	—	—	—	—
ROCAFORT	9	11	8	6
TAVERNES BLANQUES	5	3	—	—
VINALESA	7	2	7	2
Total	83	20	40	21

TABLA 3.53: Participantes de las acciones formativas impartidas de talleres de formación para la contratación 2008-09.

Fuente: Servef

Elaboración: Consorcio Pactem Nord

En el año 2008 participaron 103 personas, tanto en programas de garantía social como en los nuevos talleres para la contratación. En el año 2009 participaron un total de 61 personas.

En cuanto a la edad y el nivel de estudios, estos programas van dirigidos a alumnado de entre 16 a 25 años de edad que no han obtenido el graduado en educación secundaria y no posean titulación alguna de formación profesional o ningún certificado de profesionalidad.

ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIO Y TALLERES DE EMPLEO						
MUNICIPIOS	2008			2009 ³⁷		
	ET	CO	TE	ET	CO	TE*
Alboraya						1
Burjassot				1		
Massamagrell	1					1
Meliana						1
Moncada						1
Paterna	1			1		1
Pobla de Farnals, La						1
Puig						1
Rafelbunyol/Rafelbuñol						1
Rocafort			1			1
Total	2		1	1		9

La mayoría se han iniciado a finales de 2009 al amparo de la Orden de 6 de agosto de 2009, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, reguladora de los programas de Talleres de Empleo, para el reciclaje profesional durante el 2009.

TABLA 3.54: Acciones formativas impartidas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo por municipio 2008-09.

Fuente: Servef.

Elaboración: Consorcio Pactem Nord.

Las escuelas-taller, las casas de oficio y los talleres de empleo son programas públicos³⁸ mixtos de empleo y formación, que tienen por objeto mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas, mediante la realización de obras o servicios de interés general y social en el municipio, ofreciendo al alumnado trabajador la realización de un trabajo efectivo que, junto con la formación profesional recibida, favorezca su posterior inserción laboral.

Durante los años 2008 y 2009 se han llevado a cabo un total de **13 programas en la comarca, en la modalidad de escuela taller y taller de empleo**. El primero va dirigido a jóvenes menores de 25 años con una duración máxima de dos años, y el segundo a partir de 25 años con una duración máxima de un año; en este caso se suscribe un contrato formativo desde el inicio del taller.

En el año 2009 se iniciaron un número considerable de talleres de empleo para el reciclaje profesional dentro del Plan Especial de Apoyo al Empleo que se está ejecutando en la Comunidad Valenciana. Las especialidades formativas suelen ser: albañilería, fontanería, carpintería, pintura, jardinería, electricidad, revestimientos, carpintería metálica, mampostería, trabajos forestales y mantenimiento de edificios, especialidades vinculadas a la obras de rehabilitación de edificios o espacios naturales, también especialidades de atención geriátrica, ayuda a domicilio, diseño de páginas web, atención turística, cocina, conserje o ludotecario/a, muy relacionadas con servicios personales y a la comunidad.

³⁷ Se incluyen los Talleres de Empleo para el reciclaje profesional que se enmarcan dentro del Plan Especial de Apoyo al Empleo que el Consell ha puesto en marcha para paliar los efectos negativos del mercado laboral en la Comunidad Valenciana.

³⁸ Orden de 30 de diciembre de 2008, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regulan y convocan los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo, durante el ejercicio 2009.

3.4 El sistema de acreditación de las cualificaciones profesionales.

Camilo Miró Pérez

Director del Instituto Valenciano de Cualificaciones Profesionales.

Es un hecho incuestionable que la Formación Profesional (FP) en el sistema educativo cobra cada día más relevancia. Los argumentos que avalan esta afirmación están basados, entre otros, en el alto índice de empleabilidad de su alumnado, especialmente en algunas familias profesionales. Atrás quedan los tiempos en que la FP se consideraba principalmente como una alternativa de segunda fila para los menos dotados intelectualmente frente a un bachillerato conducente a los estudios universitarios. Este planteamiento nos ha abocado a un perfil atípico en España, dentro la Unión Europea, en el que los porcentajes de población activa con cualificaciones de alto nivel son superiores a los de cualificaciones medias (FP media y superior), que es donde se encuentran las mayores oportunidades de empleo, debidas a las demandas del sector productivo.

No obstante, aún es frecuente oír argumentos en foros educativos, pero carentes de bases sólidas, que asocian capacidades intelectuales con orientación exclusiva hacia los estudios universitarios. Con ello se producen efectos perversos, relegando a puestos de inferior cualificación a multitud de personas que han cursado estudios universitarios, con la consiguiente frustración personal y el desperdicio de recursos formativos, al no absorber el mercado laboral el número de titulados superiores que salen de nuestras universidades cada curso.

Finalmente, se impone el sentido común a través de la evidencia de una mayor accesibilidad al puesto de trabajo, reforzada por el considerable esfuerzo de las administraciones públicas por ofertar unas enseñanzas de calidad demandadas por el tejido productivo de la sociedad. De esta forma, se reconoce y hace justicia a unas enseñanzas de FP que responden a las necesidades tecnológicas y profesionales, permitiendo a su vez el desarrollo personal, no sólo en el campo profesional sino también en el ámbito de las relaciones sociales.

Pero hablar únicamente del sistema educativo es limitar la realidad de la FP. Especialmente desde los últimos hitos legislativos, con particular relevancia desde el año 2002, en que se aprueba la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. A partir de dicha norma se configura un Sistema Integrado de Formación Profesional que aporta los siguientes elementos:

- Un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, subdividido en tres niveles, que contiene aquellas cualificaciones más demandadas por el sistema productivo. Este catálogo incluye, a su vez, aquellos módulos formativos que permiten, por la vía del estudio, adquirir las respectivas cualificaciones.
- La consideración de dos subsistemas formativos. El ya enunciado de Formación Profesional, antiguamente denominada enseñanza reglada, y que

ahora se denomina Formación Profesional Inicial. A este subsistema se une la Formación Profesional para el Empleo, que recoge las denominadas formación ocupacional y continua. La novedad consiste, básicamente, en que su desarrollo se efectúa a partir de las cualificaciones profesionales contenidas en el Catálogo Nacional de forma integrada y con el objetivo de acumular y actualizar competencias a lo largo de la vida.

- Y por último, el sistema de reconocimiento de la competencia profesional adquirida por la experiencia profesional y por vías no formales de formación, principal objetivo de la presente colaboración, con el fin de contribuir a su difusión.

Históricamente, los sistemas formativos en el ámbito profesional nacen con el desarrollo de las sociedades industriales, que precisan disponer de mano de obra cualificada para el desempeño de unos puestos de trabajo que progresivamente adquieren una mayor complejidad. Ya no es suficiente con la transmisión de los oficios a través de los gremios y de la tradicional figura del aprendiz. Es preciso contar con instituciones específicas para enseñar los oficios. Pero en esta evolución no ha dejado de ocupar un papel central el aprendizaje por ejercicio. De este modo, existe en nuestro país un colectivo estimado en torno a doce millones de personas que ejercen sus profesiones sin disponer de cualificaciones reconocidas por un título o un certificado de profesionalidad.

Y ello no quiere decir no que exista competencia profesional en los trabajadores. De lo contrario no habiéramos progresado como lo estamos haciendo en los últimos años. Pero esto no es suficiente, es preciso reconocer esta competencia profesional, porque con ello conseguiremos, entre otros, los siguientes efectos:

- Potenciar la autoestima de los trabajadores y su contribución a la creación de riqueza, al acreditar documental y fehacientemente sus competencias profesionales y el capital humano acumulado por la experiencia.
- Mejorar las condiciones de trabajo, de tal manera que los sistemas de reconocimiento de la competencia se conviertan en elementos a considerar en la negociación de las condiciones laborales y salariales.
- Y finalmente, y tal vez la verdadera clave de este procedimiento, el facilitar las vías de acceso a la Formación Profesional, a través de una oferta modular y flexible, en la que también ocupan un lugar relevante las tecnologías de la información y de la comunicación que permiten acciones formativa semipresenciales y a distancia, haciendo compatible la formación con la ocupación laboral.

En este sentido, recientemente en la Comunidad Valenciana se ha concluido un proceso experimental de reconocimiento de las competencias profesionales incluidas en los títulos profesionales y certificados de profesionalidad de la familia profesional de Hostelería y Turismo (cualificaciones de cocina de niveles I y II), que ha involucrado a 180 candidatos, la mayoría de los cuales han visto reconocidas

cualificaciones profesionales que les van a permitir tanto la obtención de certificados de profesionalidad como de títulos profesionales mediante los complementos formativos que en cada caso se requieran.

Este procedimiento ha sido estructurado en un Real Decreto de julio de 2009, encontrándose actualmente en fase de adaptación por parte de cada Comunidad Autónoma.

En síntesis, el reconocimiento de la competencia profesional tiene las siguientes características:

- Requisitos de los candidatos: edad mínima de 18 ó 20 años, según se trate de unidades de competencia a acreditar según el nivel de las mismas. Experiencia laboral entre mil doscientas y dos mil horas como mínimo (2-3 años), en los últimos diez años según niveles, y/o formación no formal igual, al menos, al número de horas detalladas del módulo formativo asociado a cada unidad de competencia.
- Prioridades: se otorga a los candidatos que en el momento de formular la solicitud se encuentren desempleados, dispongan de mayor experiencia laboral o cuenten con un número mayor de horas de formación.
- Lugar del procedimiento: fundamentalmente en los Centros Integrados de Formación Profesional. Aunque también caben otras alternativas en función de las características de cada cualificación profesional.
- Fases:
 - Información y selección de candidatos. Información por todos los sectores implicados y selección por una comisión fijada al efecto en cada centro donde se desarrolla el procedimiento.
 - Asesoramiento: realizado por profesores de la familia profesional correspondiente y expertos profesionales, debidamente formados, cuya tarea consiste en la recopilación, junto con el candidato, de las evidencias extraídas de su expediente laboral o formativo.
 - Evaluación: realizada por profesores de la familia profesional correspondiente, debidamente formados, y diferentes a los asesores, cuya tarea consiste en la constatación, mediante pruebas si fuera necesario, de las evidencias recopiladas en la fase anterior.
 - Itinerario formativo: en el que cada candidato, junto con la certificación de sus competencias demostradas, recibe un consejo orientador para completar su formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad o título de FP.

Este es, en apretada síntesis, el procedimiento establecido, del que puede obtener más información a través de la web del Instituto Valenciano de Cualificaciones Profesionales (<http://www.edu.gva.es/eva/val/ivqp/ivqp.htm>).

3. La formación profesional en la comarca.

En todo caso, esta nueva vía en la Formación Profesional a través del reconocimiento de la competencia profesional, es perfectamente compatible con el sistema formativo, puesto que como ya hemos dicho, su finalidad principal es asegurar los procesos de formación continua a lo largo de la vida.

Por otra parte, esta vía no constituyen ninguna novedad en el espacio europeo, pues países como Francia, Italia, Alemania o el Reino Unido tienen una gran tradición al respecto, aunque cada uno con sus propias peculiaridades.

Nuestro reto es caminar por esta senda, articulando procesos con la flexibilidad suficiente y el rigor imprescindible, para llegar en el menor tiempo posible a que un mayor número de personas dispongan del reconocimiento de las competencias profesionales que han ido acumulando a través de los diversos caminos que el Sistema Integrado de Formación Profesional articula.

4 Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

4.1 *Objetivos y metodología de investigación.*

La finalidad última de este estudio es la de aportar información relevante que permita ajustar al máximo la oferta formativa que se desarrolla en nuestra comarca a las necesidades de sistema productivo, ofreciendo una visión global desde los agentes del territorio en relación al mercado de trabajo y al sistema global de formación. Ello facilitará a los agentes vinculados a la formación y al empleo una herramienta de gran utilidad en la planificación de las acciones formativas de capacitación profesional que configuran el eje central de las políticas activas de empleo.

Entendemos que es necesario que haya una comunicación directa y continuada entre el mundo formativo y el mundo laboral, de manera que la cualificación cubra las necesidades formativas que el sistema productivo y de servicios tenga en cada momento histórico, siendo necesaria la implicación activa de todos los actores que intervienen en la misma de manera directa e indirecta y en cada una de las esferas formativas, sin olvidar el necesario equilibrio entre lo que demandan las empresas y las inquietudes personales de las personas trabajadoras (cualquiera que sea su situación laboral).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- √ Identificar las demandas y propuestas de formación específicas que surgen de las empresas y las organizaciones empresariales ubicadas en la Comarca de l'Horta Nord.
- √ Descubrir la experiencia y la opinión de los/as profesionales y servicios que en el territorio operan en el ámbito de la formación, con la finalidad de generar conocimiento como instrumento de mejora.
- √ Averiguar la opinión de los principales agentes económicos y sociales gestores de una gran parte de la formación para el empleo en la comarca.
- √ Conocer la opinión de la comunidad educativa (profesorado y alumnado principalmente), en relación a la formación profesional del sistema educativo.
- √ Conocer la valoración técnica de los y las expertos/as y profesionales conoedores en profundidad del Sistema Integrado de Formación Profesional.
- √ Poner de manifiesto los elementos condicionantes y facilitadores de la capacitación profesional en nuestra comarca, a fin de diseñar acciones formativas adaptadas a los puestos de trabajo disponibles en las empresas de l'Horta Nord.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

✓ Completar la información cualitativa de los informantes clave con una radiografía estadística del mercado de trabajo y de la formación profesional en la comarca.

POBLACIÓN OBJETO.

Desde el punto de vista de nuestro Pacto Territorial para la creación de Empleo, la población objeto del estudio ha sido, de un lado, las empresas, las organizaciones empresariales y sindicales, los profesionales y el alumnado de los centros de secundaria que imparten ciclos formativos en la comarca y, de otro lado, los/as profesionales de los municipios que integran el Consorcio Pactem Nord junto con diversos expertos/as y profesionales concedores del Sistema Integrado de Formación Profesional.

MUESTRA CONSIDERADA.

❑ En relación a las empresas ubicadas en el territorio, la muestra se ha obtenido a partir de un proceso articulado en varios pasos: el primero fue la elaboración y el envío por correo electrónico del cuestionario a las empresas de diferentes bases de datos. El segundo, fue a través de la colaboración directa de las agencias de desarrollo local. Y el tercero, a través de visitas y realización de cuestionarios in situ a las empresas.

A este respecto queremos apuntar que se han obtenido un número menor de cuestionarios de lo que se esperaba inicialmente, si bien en la situación actual creemos que es perfectamente entendible este resultado.

❑ En relación a las organizaciones empresariales y sindicales, se realizaron entrevistas a responsables de formación de centros de formación de asociaciones empresariales y de determinadas federaciones de los sindicatos CCOO y UGT.

De las organizaciones empresariales y comerciales de la comarca se ha entrevistado a aquellas con las que el Consorcio viene colaborando desde hace tiempo y que, de una manera o de otra, realizan o conocen de la formación de oferta y de demanda. Además, se ha entrevistado a tres organizaciones empresariales de carácter sectorial que, por contar con cierta representación en la comarca, era necesario entrevistar.

❑ En relación a los centros de secundaria que imparten ciclos formativos:

Se ha entrevistado a profesorado de los ciclos formativos de grado medio y de grado superior, y se ha pasado una encuesta al alumnado de esos ciclos, de 4º curso de la ESO y de los programas de cualificación profesional inicial (1.186 encuestas al alumnado).

❑ En relación a los agentes territoriales:

Han participado agentes de empleo y desarrollo local de la comarca en varios momentos del estudio, en la planificación inicial, con cuestionarios a empresas y participando en un grupo de discusión. Además se ha implicado en este análisis a algunas oficinas de empleo del SERVEF sitas en la comarca de l'Horta Nord.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

□ En relación a expertos/as y profesionales del Sistema Integrado de Formación Profesional se ha contactado con diferentes profesionales para abordar aspectos que facilitarán una visión más global y completa.

TEMPORALIZACIÓN.

El estudio se ha dividido en tres fases con la siguiente temporalización:

PRIMERA FASE: “preparación del estudio”, de diciembre de 2008 a enero de 2009.

SEGUNDA FASE: “desarrollo del estudio”, desde febrero a septiembre de 2009.

- Recogida de información estadística.

- Recogida de información cualitativa.

TERCERA FASE: “sistematización de la información obtenida y elaboración del documento de estudio”, desde octubre de 2009 a mayo de 2010.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

La metodología de investigación desplegada se ha visto positivamente reforzada por el hecho de aglutinar en el Pacto Territorial de empleo a diferentes entidades y personas que aúnan sus esfuerzos y conocimientos en torno a la estrategia comarcal por el empleo, en la que, sin duda, la formación debe ubicarse en el eje de las políticas activas de empleo. Ello ha facilitado un nivel de implicación y participación a una gran cantidad de expertos y profesionales que conjuntamente han hecho posible este trabajo.

Desde esta perspectiva, la del trabajo en red en clave laboral, hemos optado por una **estrategia investigadora denominada de triangulación** que implica pluralidad de enfoques y de técnicas de investigación, combinando técnicas tanto de recogida de datos cuantitativos como cualitativos, y buscando también enlazar la información relativa al sistema formativo con el mercado de trabajo. Para ello, hemos utilizado técnicas de carácter cuantitativo, como es la encuesta, que ha permitido la obtención de datos con los que presentar la realidad empresarial de una manera estructurada y sistemática. También se ha utilizado un modelo de encuesta de carácter abierto para el alumnado del sistema educativo. Sobre este particular, decir que las aportaciones recogidas entre el alumnado presentan elementos de gran interés.

Por otra parte, hemos utilizado técnicas de investigación cualitativas, como es la entrevista y el grupo de discusión, con la finalidad de obtener información de manera flexible, ágil e interactiva. Finalmente hemos solicitado información estadística de diversas fuentes para con ello completar la información recogida en la investigación. Esta metodología ha permitido focalizar tanto sobre los hechos y realidades como sobre los diferentes discursos, opiniones e interpretaciones provenientes de los agentes clave.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

Con la técnica de investigación cuantitativa utilizada se ha buscado obtener una serie de datos estadísticos que nos sitúen con claridad en el análisis de la realidad investigada. Es por ello, que hemos optado por la encuesta como método de obtención de datos cuantitativos porque pensamos que va a ser más adecuada y fácil de contestar por los y las gerentes y/o responsables de la formación en las empresas.

En cuanto a las técnicas cualitativas, se ha querido ampliar y profundizar en ciertas dimensiones de la realidad socioeconómica a la que no se accede con la investigación cuantitativa; se trata de incidir en aspectos que no pueden ser detectados a partir del método cuantitativo o resultan difíciles de reflejar estandarizadamente. Para ello hemos utilizado la entrevista individual con un guión cerrado de preguntas, como método de obtención de información y recogida de datos dirigida a los y las gerentes de las organizaciones empresariales, a los y las responsables de formación de los sindicatos consorciados.

En el caso de los y las técnicos de formación y AEDL de los municipios de la comarca entendemos que son informantes clave para nuestro estudio porque con su experiencia de intervención directa poseen un conocimiento de la realidad local importante que puede aportar a nuestro estudio. Para ello, hemos empleado el método de los grupos de discusión, cuya finalidad era crear una situación de comunicación grupal que sirviera de análisis del tema objeto de investigación.

Para obtener información del profesorado de los centros de educación secundaria se ha utilizado la entrevista y para el alumnado, cuestionarios por niveles y etapas combinando preguntas cerradas con abiertas.

Finalmente, para los profesionales se ha elegido como método de obtención de información, la entrevista individual mediante un guión cerrado de preguntas y los grupos de discusión, previa definición de los puntos sobre los que reflexionar.

En el siguiente cuadro se puede ver de forma más clara las técnicas de investigación social que para cada segmento de población se ha utilizado:

GRUPOS DE POBLACIÓN	<i>Empresas Alumnado</i>	<i>Organizaciones empresariales y sindicales</i>	<i>Centros de formación y profesionales</i>	<i>Profesionales</i>
TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL	<i>Encuesta</i>	<i>Entrevista semiestructurada</i>	<i>Entrevista semiestructurada</i>	<i>Grupo de discusión</i>

CUADRO 4.1: Técnicas de investigación social y grupos de población.

4.2 Diagnóstico de situación.

4.2.1 Con centros de educación secundaria.

Se ha realizado entrevistas al profesorado de **11 centros de educación secundaria de la comarca** que impartían ciclos formativos de grado medio y de grado superior en el curso 2008/09, lo que suponía el **50%** de los centros de la comarca³⁹, de los cuales 7 son de carácter público y 4 son privados concertados.

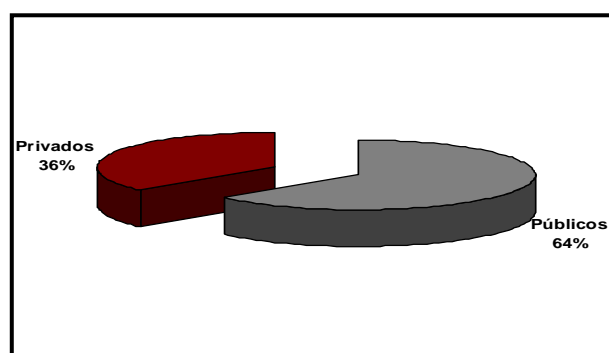


GRÁFICO 4.1: Porcentaje de centros públicos y privados.

Dichos centros los localizamos en Alboraya, Burjassot, Godella, Massamagrell, Moncada, Paterna, La Pobla de Farnals, Puçol y Tavernes Blanques. Se han entrevistado a un total de **18 profesionales**, de los cuales el **33%** eran **profesoras** y el **67%** eran **profesores** con los siguientes perfiles:

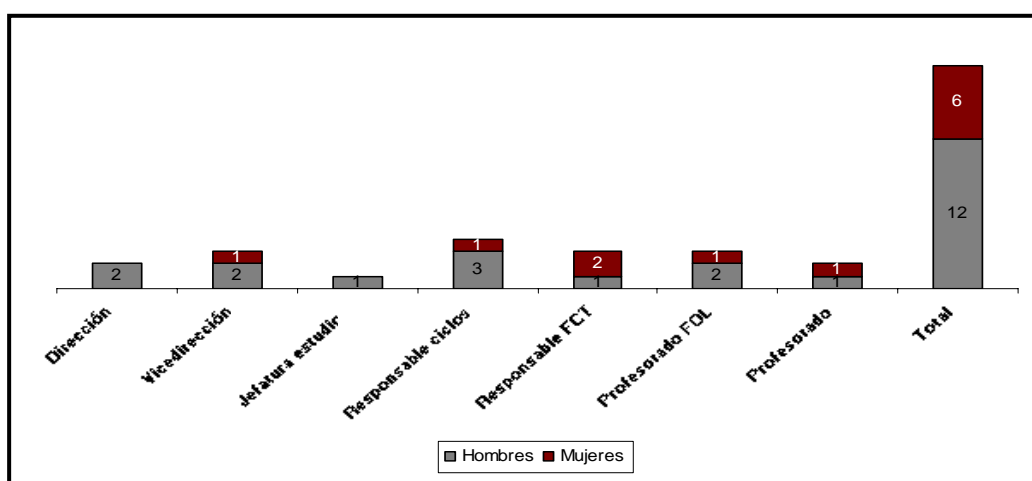


GRÁFICO 4.2: Perfil profesorado entrevistado.

³⁹ En el curso 2008/09 había un total de 22 centros de educación secundaria donde se impartían ciclos formativos de grado medio y de grado superior. Véase el punto 4 dedicado a la formación profesional en la comarca.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas con un guión cerrado de preguntas abiertas, tanto de manera individual como grupal. A continuación se exponen las preguntas realizadas con las respuestas dadas por el profesorado entrevistado. Hemos optado por hacerlo de esta manera en esta sección porque creemos que es la forma más clara de mostrar la información.

PREGUNTA (P): en relación a los ciclos formativos, ¿cuál es el criterio que siguen los centros educativos a la hora de seleccionar qué ciclos formativos se imparten y cuáles no?, ¿qué opinión tiene al respecto?

RESPUESTA (R): la totalidad del profesorado entrevistado ha contestado que es Conselleria de Educación quien tiene la competencia exclusiva para decidir sobre los ciclos formativos a autorizar. Crea un mapa escolar en base a un estudio realizado previamente y distribuye los ciclos en los municipios. Como señala una de las personas entrevistadas *“Conselleria otorga al centro la familia profesional y después el centro puede solicitar ciclos siempre y cuando sean de esa familia profesional”*. Otra apunta lo siguiente, *“uno piensa que pinta poco. Se hace desde Consellería. Desde el departamento de informática pedimos grado medio de informática y dijeron que no porque la comarca no necesitaba, pero a los dos años nos lo concedieron”*. Y otra, *“en principio es la Consellería la que en muchas ocasiones impone qué ciclos se quitan y qué ciclos se ponen, pero en muchas ocasiones la petición parte del propio instituto aunque luego es Conselleria la que decide al final”*

En cualquier caso es Conselleria la que tiene la potestad última de autorizar o no la impartición de los ciclos formativos y los programas de cualificación profesional inicial, *“unos ciclos han sido impuestos y otros elegidos. El centro propone y Conselleria finalmente decide”*.

En el caso de los centros de carácter privado cabe destacar que la totalidad de las personas entrevistadas ha respondido que los ciclos se eligen en base a la realidad socioeconómica del entorno, del centro y del profesorado del que disponen, y después se presenta a Conselleria para su aprobación. Aunque si se trata de centros concertados es Consellería la que decide finalmente si se concierta ese ciclo o no. Como señala una de las personas entrevistadas, *“en un principio atendiendo a las necesidades detectadas..., posteriormente en relación al profesorado del que se dispone... No se puede incorporar nuevos ciclos porque se debe contratar profesorado nuevo y además hay un cupo de número de ciclos, es decir, poner nuevos supone quitar de los ya instalados”*.

Algunas de las cuestiones manifestadas por las personas entrevistadas y que creemos interesante transcribir porque algunas pueden resultar contradictorias entre sí pero que enriquecen el debate que sobre el tema son: *“es interesante que se escuche la opinión de los centros, ya que eso nos motiva y además, es necesario cambiar e implantar nuevas profesiones que vemos que tienen mejor inserción profesional”*, *“lo importante es que se complementen la escuela pública y la privada para dar una buena oferta y cubrir las necesidades formativas”*, *“nuestra opinión es que es complicado porque, por una parte, se debe dar autonomía a los centros pero,*

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

por otra, habría mucha competencia entre los mismos y podría darse el caso de que no se impartieran ciertos ciclos formativos. En 2003 se implantó un ciclo formativo cerca de aquí que también lo impartimos nosotros”, y finalmente, “el criterio que se utiliza se basa en la plantilla que existe en el centro. Lo que se puede impartir... La decisión se hace al margen de las necesidades del mercado de trabajo del entorno en el que está ubicado el centro educativo”.

(P). ¿Considera que el actual modelo de formación profesional proporciona a las empresas profesionales adecuados/as a sus demandas?

(R). Del profesorado entrevistado, el **46%** considera que el actual modelo de formación profesional proporciona a las empresas profesionales adecuados/as a sus demandas, el **8 %** opina que no y el **38%** no responde directamente a la pregunta con un sí o un no.

Las personas que **sí** consideran que se proporcionan profesionales adecuados/as, alegan los siguientes argumentos:

- Muchas veces las empresas se sorprenden de lo bien preparados que están.
- Desde el instituto se dan los contenidos teóricos y después en la empresa se adquiere la praxis de la profesión. En el tiempo que dura un ciclo formativo es imposible tener todos los conocimientos, cuando finaliza el alumnado sale con los conocimientos teóricos básicos y es la empresa la que debe dar un margen de tiempo para que se adquiriera la práctica laboral.
- Se atiende a las demandas disciplinarias de la sociedad (comportamientos sociales, cumplimiento de las normas de convivencia, etc.).
- Hasta la fecha no hay quejas de las empresas. Se quejan más de las actitudes y comportamientos de algunos alumnos que de la carencia de conocimientos, las empresas suelen valorar los conocimientos.
- En cierta parte sí pero se debería como en otras comunidades adaptar parte de los curriculums (mayor flexibilidad), en nuestra comunidad el curriculum es cerrado.

Las personas que **no** consideran que se proporcionan profesionales adecuados/as, alegan los siguientes argumentos:

- Los centros no imparten los ciclos formativos teniendo en cuenta las demandas empresariales, falta una planificación coherente entre centros educativos y empresas. Sin embargo, los centros podrían proporcionar los técnicos y técnicas adecuadas si se establecieran los ciclos formativos considerando las necesidades del mercado específico del entorno del propio centro.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

- Es necesario que los ciclos sean más flexibles e incrementar la posibilidad de introducir nuevos ciclos con una frecuencia mayor.

Las personas que no han contestado directamente **ni sí, ni no**, manifiestan lo siguiente:

- Depende mucho del profesor del ciclo formativo, porque una cosa son los contenidos curriculares y otra la voluntad del profesorado, sobre todo en el reciclaje y actualización, y de que haya ejercido la profesión antes de ser docente.
- Con los ciclos formativos desaparecen las materias instrumentales y se centran en las técnicas, cosa que favorece la formación profesional. No obstante, dos años se queda corto para impartir todas las materias.
- Nunca se van a cubrir todas las necesidades por completo porque cada empresa tiene una sub-especialidad, pero el empresariado no busca solamente los conocimientos básicos profesionales sino también los personales (responsabilidad, trabajo en equipo).
- Es importante mantener la tecnología y la innovación en las aulas.
- Con los centros integrados y los certificados de profesionalidad se abren nuevas posibilidades.
- Preocupa la calidad del empleo al que accede el alumnado de los ciclos formativos.
- Hay ciclos formativos bien adaptados y otros no, pero los cambios constantes obligan a renovar constantemente.
- Los ciclos son muy especializados y de corta duración lo que supone que el alumnado sale con conocimientos muy concretos que limitan sus posibilidades profesionales.
- Se da mucha importancia a las cualificaciones estrictas y se olvidan determinados aspectos transversales como por ejemplo la capacidad de adaptación a los cambios.

En general todas las personas entrevistadas manifiestan una preocupación porque se proporcione los profesionales adecuados que cubran las necesidades de las empresas.

(P). A partir de su experiencia, ¿qué especialidades formativas tienen más salida profesional?

(R). El profesorado ante esta pregunta muestra cierta cautela respondiendo por las especialidades formativas que conoce. Así, a juicio de las personas entrevistadas, las que poseen una mejor salida profesional son:

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

- Auxiliar de enfermería y de farmacia.
- Técnico/a superior de prevención de riesgos profesionales.
- Técnico/a superior de salud ambiental.
- Técnico/a superior de mantenimiento.
- Electricidad y electrónica, sobre todo de mantenimiento.
- Técnico/a superior de automoción.
- Técnico/a de administración y finanzas.
- Las especialidades relacionadas con la fabricación mecánica.
- Las especialidades relacionadas con la informática.
- Las especialidades relacionadas con la hostelería.
- Las especialidades relacionadas con imagen y sonido⁴⁰.

A este respecto señalar algunas cuestiones importantes apuntadas por el profesorado entrevistado:

- La mitad del profesorado coincide en que las especialidades industriales son las que mayor salida profesional tienen.
- Un porcentaje alto del profesorado entrevistado coincide en que el ciclo formativo de grado superior tiene mejor salida profesional, si bien depende de las familias profesionales. Así, por ejemplo, en una entrevista de la familia de informática y comunicaciones se contesta esto: *“el ciclo formativo de grado medio es el más demandado por las empresas, es decir, con ocupación real. La capacidad de trabajo de grado medio y superior no está muy clara. Ahora con el proceso de Bolonia y la desaparición de las diplomaturas puede que los ciclos de grado superior tengan más oportunidades”*.
- Hay un número importante de personas que están trabajando y cursando un ciclo formativo.
- Comercio internacional tiene buena salida pero no se está impartiendo porque no hay demanda del alumnado al incluir el ciclo aprendizaje de idiomas y lo ven muy difícil.
- Se destaca que hay ciclos formativos masculinizados y ciclos feminizados.
- Vuelve a manifestarse preocupación por las condiciones laborales que ofrece el mercado de trabajo.

⁴⁰ *“La familia de imagen y sonido sólo se imparte en Torrent y en la comarca”, profesor entrevistado.*

(P). En su opinión, ¿qué utilidad tienen las prácticas no laborales⁴¹?, ¿qué aspectos son los más valorados por las empresas?, ¿qué porcentaje de contratación posterior tiene?

(R). En cuanto a la **utilidad** de las prácticas no laborales la mayoría del profesorado entrevistado coincide en que, para el alumnado, ofrece la posibilidad de moverse en una situación real de trabajo donde se pone en práctica los conocimientos adquiridos y se conoce cómo funcionan las empresas (el mundo laboral), en relación a los horarios, rutinas, etc. También coinciden en que ofrece la posibilidad de poder ser contratado al finalizar las mismas. Y en menor medida, se señala que posibilita establecer relaciones con otros trabajadores y trabajadoras, visualizar la utilidad de los estudios y asumir responsabilidades.

Para las empresas, la mayoría coincide en que tienen la posibilidad de conocer a la persona antes de contratarla, formarla a su gusto y facilitar su adaptación al puesto de trabajo. Además, algunos entrevistados y entrevistadas han señalado que con estas prácticas las empresas pueden conocer profesionales que provienen de nuevas titulaciones, su perfil profesional y su posible encaje en la empresa.

Los **aspectos más valorados**⁴² por las empresas a juicio del profesorado entrevistado están directamente relacionados con la actitud del alumnado, se refieren a aspectos como la disciplina, la puntualidad, los modales, el interés, la disposición y motivación, el compromiso, la adaptabilidad, la responsabilidad y las ganas de aprender y de superarse.

Finalmente, el **porcentaje de contratación posterior** a juicio de los y las entrevistadas está aproximadamente en el **67%** de media, si bien cabe destacar que en el caso de la familia de hostelería y turismo la contratación según el profesorado es del 95%, en las especialidades industriales del 90%, y por el contrario en la familia de administración y gestión sobre el 50%.

A este respecto señalar que el profesorado explica que también hay alumnado que finalizado el ciclo formativo decide continuar estudios universitarios, que se calcula entre un 20% y un 30% del total. Que la crisis ha hecho que se reduzcan las contrataciones y que por otra parte, hay alumnado que finalmente no es contratado porque no acepta las condiciones laborales que le ofrece la empresa donde realiza las prácticas no laborales.

Algunos centros tienen una bolsa de empleo informal con alumnado que ha finalizado los estudios.

⁴¹ Nos referimos al módulo de formación en centros de trabajo.

⁴² Se ha tenido en cuenta también la respuesta de la pregunta, a partir de su experiencia, ¿cuáles son los aspectos más valorados por las empresas?

(P). ¿El alumnado percibe que cursar ciclos formativos profesionales le ofrece una salida laboral?.

(R). La práctica totalidad del profesorado entrevistado opina que **el alumnado sí percibe que cursar ciclos formativos le ofrece una salida laboral**. Si bien es interesante destacar algunas cuestiones planteadas como son: *“El alumno sí lo percibe. Si percibe que está en mejores condiciones que los estudiantes de bachillerato. Pero el acceso al mercado de trabajo no depende de los ciclos cursados sino de otras variables específicas del mercado de trabajo. No sólo se tiene que percibir sino que ello sea una realidad. El título académico tiene que ser una condición indispensable para acceder al puesto de trabajo”*. O esta otra apreciación, *“es más fácil encontrar trabajo haciendo un ciclo que estudiando en la universidad”*. También aparece la realidad del fracaso escolar, *“ahora alrededor de un 50% viene porque tiene seguro que quiere trabajar pero el resto lo hace por presiones de los padres o por fracaso escolar”*.

(P). ¿Podría indicarme, desde su percepción, las carencias fundamentales que presenta la formación profesional actualmente?.

(R). Las carencias en las que coinciden el porcentaje mayor de profesorado entrevistado son:

- Falta de agilidad y flexibilidad para cerrar ciclos cuyo mercado laboral está saturado y sustituirlos por otros en los que existan mejores perspectivas. El sistema es demasiado rígido, una vez se selecciona la familia profesional se asigna el profesorado al instituto y después es muy difícil cambiar.
- Aprendizaje de idiomas.
- Descoordinación entre los ciclos de grado medio y los de superior, puesto que para acceder de un grado a otro se debe realizar una prueba de acceso. El problema está en que el grado medio se pensó como finalista y en realidad el alumnado que cursa este ciclo después desea continuar con el superior.

También son señaladas, aunque en menor medida, las siguientes:

- Personal docente con experiencia laboral previa.
- Ausencia de control sobre las prácticas en empresas para que sean formativas y no sustitutas de puestos de trabajo. Que el alumnado perciba una cuantía económica por la actividad que realizan en las empresas.
- Innovación tecnológica.
- Mayor contacto con las empresas.
- Mejor reciclaje y actualización del profesorado.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

- Excesiva especialización de la formación profesional actual.

(P). En su opinión, ¿el alumnado de los ciclos formativos presenta algún problema para insertarse laboralmente? En caso afirmativo, ¿podría señalar cuáles son esos problemas?

(R). El **69%** del profesorado entrevistado opina que el alumnado de los ciclos formativos no presenta ningún problema para insertarse laboralmente, el **15%** opina que depende del ciclo formativo, un **8%** opina que sí tiene problemas de inserción y un **8%** no contesta a la pregunta.

A pesar de que la mayoría opina que no hay problemas de inserción laboral, señalan determinados problemas que afectan a este alumnado:

- Falta de oportunidades profesionales en el mercado de trabajo. En algunas ocasiones acaban estando subempleados.
- Precariedad laboral.
- Saturación del mercado de trabajo
- Alumnado que cursa ciclos formativos obligado por sus padres.

El porcentaje entrevistado que opina que sí hay problemas de inserción laboral del alumnado dice lo siguiente: *“debería existir una estructura que orientase a la inserción laboral. Esta estructura serviría para que el centro y los servicios de empleo públicos conozcan mejor las necesidades del mercado”*.

(P). ¿Tiene alguna sugerencia de mejora para ajustar la formación profesional a las necesidades de las empresas?

(R). La totalidad del profesorado coincide en la necesidad de que haya más y mejor comunicación entre el centro y la empresa, conocer las nuevas necesidades de las empresas para adaptar el currículo, incluso programarlo con la empresa, realizar estudios de mercado para conocer esas necesidades. Crear un foro o comisión local de la formación profesional con la participación de los agentes sociales y los servicios públicos.

También se señala la necesidad de desarrollar los centros integrados de formación profesional.

Y en menor medida se apunta: introducir el aprendizaje de idiomas en todos los ciclos formativos, incrementar las prácticas en empresas para todo el profesorado, una mayor relación entre el grado medio y el grado superior, contratar a profesorado con experiencia en el sector y horarios más flexibles que faciliten compaginar estudios con trabajo.

(P). ¿Tiene conocimiento de las nuevas ocupaciones que están emergiendo en la comarca?

(R). En general no hay conocimiento de las nuevas ocupaciones que están emergiendo y en muchas ocasiones se conocen las ocupaciones de la familia profesional a la que se pertenece.

Las ocupaciones señaladas por el profesorado son: jardinería, jardín de infancia, geriatría, salud bucodental, robótica, electromedicina, parafarmacia, energías renovables, comercio y profesiones vinculadas con la dependencia (infancia, discapacidad, personas mayores).

(P). Además de las prácticas no laborales, ¿existe otro tipo de colaboración con las empresas?, en caso afirmativo, ¿podría indicarnos qué tipo de colaboración se da?

(R). La mitad de los centros de educación del profesorado entrevistado poseen una bolsa de trabajo que gestionan de manera informal. El 30% realiza visitas a empresas y algunos, visitas de estudio (ferias, jornadas, etc.). Hay algún centro que está participando en un programa Leonardo da Vinci y algunos becas Erasmus para realizar prácticas no laborales en Europa. Un centro posee un aula-taller restaurante donde pueden ir las empresas a comer y ver cómo desarrollan la profesión el alumnado y otro organiza cada dos años una jornada donde participan empresas para dar a conocer las salidas profesionales de los ciclos formativos.

4.2.2 Con profesionales y expertos de la formación profesional.

En este apartado la investigación contó con la colaboración de **13 profesionales**, 11 varones y 2 mujeres, conocedores de diferentes aspectos del Sistema Integrado de Formación Profesional que facilitaron una visión integral desde su situación.

Así, realizamos un **grupo de discusión** donde participaron un total de 6 personas, 5 varones y 1 mujer, procedentes de tres espacios diferentes: universidad, administración laboral y agentes sociales, de un lado representantes de los trabajadores y trabajadoras, y de otro, representantes de las empresas. También realizamos **4 entrevistas** con un guión cerrado de preguntas, de las cuales 2 se realizaron en persona y 2 se pasaron para su contestación; en estas entrevistas se contó con la participación de varias personas pues abordamos temas muy diversos.

La información obtenida la vamos a presentar en dos partes: una primera parte que recoge los aspectos más importantes señalados en la sesión del **grupo de discusión**, y una segunda parte con los aspectos más importantes señalados en las **entrevistas** realizadas.

EL GRUPO DE DISCUSIÓN

El **5 de mayo de 2009** se realizó el grupo de discusión con objetivo de reflexionar, a partir de la experiencia y conocimientos de cada una de las personas participantes en su respectivo ámbito profesional, **sobre el sistema integrado de formación profesional a partir de los siguientes bloques temáticos:**

- A. Hacia dónde camina el actual modelo de formación profesional.
- B. Elementos que tienen en común los diferentes sub-sistemas de la formación profesional, señalando especialmente aquellos elementos que por una parte pueden ser facilitadores y, por otra, obstaculizadores para que puedan confluir en un único sistema de formación profesional.
- C. Propuestas de mejora en relación al actual modelo de formación profesional.
- D. Vinculación entre el mundo formativo y el mundo laboral

Cada punto se abordó de la misma manera: se iniciaba con una breve intervención de cada participante que daba su opinión y después se abría un debate. La sesión tuvo una duración de 2 horas, grabándose las intervenciones para su posterior transcripción, que fue enviada a los participantes para su conocimiento y validación. Finalmente se resumieron los aspectos más importantes tratados en la sesión para su revisión y validación final por los participantes.

Lo que a continuación se presenta es dicho documento validado que recoge las aportaciones de cada uno de los participantes en el grupo. Huelga decir que si bien el punto “si es necesario entrelazar el mundo formativo con el mundo laboral”, fue abordado en último lugar, durante la redacción se vio que era más lógico situarlo en primer lugar porque de esta manera se mantenía una lógica en la redacción que daba más coherencia al documento final, sin que esto haya supuesto ningún cambio substancial en el contenido de lo tratado en la sesión.

CONCLUSIONES DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

A. Hacia dónde camina el actual modelo de formación profesional.

El actual modelo integrado de formación profesional camina hacia una dirección apropiada, **pero avanza a un ritmo demasiado lento** para la necesidad que tiene la sociedad en estos momentos. Es un modelo que obedece a una reforma europea de cualificaciones profesionales, con un diseño teórico adecuado y actualizado que ha dado un salto cualitativo importante que pretende generar oportunidades vitales. No

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

olvidemos que en estos momentos aproximadamente **una de cada dos personas no tienen cualificación profesional con valor en el mercado de trabajo**⁴³.

Además, permite **superar el tradicional modelo de cursos** o modelo escolarizante **para empezar a hablar de “proyectos”**, lo que significa que un trabajador mientras está trabajando puede llevar a cabo un proyecto propio de trabajo en relación con el departamento o los colegas de trabajo y después acreditarlo con validez en el mercado de trabajo.

Es un modelo que lleva tiempo definido o pensado que cuenta con un consenso amplio pero que, sin embargo, no se concreta del todo en la realidad, no se articula. En definitiva, no acaba de ponerse en marcha totalmente.

Por ejemplo, una de las razones principales de que no se ponga en marcha totalmente en el **subsistema de la formación para el empleo** puede estar en sus orígenes, cuando se abrió a una **infinidad de actores que ahora hay que reorganizar** y eso implica realizar un trabajo de selección de actores que hasta la fecha no se ha asumido desde la administración. Porque el modelo fomenta la diversidad de actuaciones, de gestores y de fuentes de financiación lo que potencia también la desorientación entre quienes más necesidades tienen de situarse en él, las personas.

Y en esa línea el modelo también está orientado hacia la elección libre del individuo como si esa elección se pudiera hacer en condiciones óptimas cuando no es el caso con frecuencia. Pero **el modelo de orientación está “pervertido en el diseño” en el sentido de que no orienta, no encauza o no da a entender que haya un sistema en el que haya una serie de pasos que estén organizados y que uno pueda recorrer o saltarse**, sino que permite rutas que algunas se convierten en circulares y no llevan a ninguna parte, y este problema se arrastra desde los inicios y continúa sin ser corregido.

El subsistema de formación para el empleo **es un modelo donde la formación tanto para desocupados/as como para ocupados/as ha confluído finalmente en un único sub-sistema**, que ha sido un **gran avance** respecto a lo anterior, pero que también es necesario procurar que ello no genere distorsiones puesto que estamos hablando por una lado, de dos colectivos con necesidades y disponibilidad distinta que es difícil hacer que se pongan en común y, por otro, que poseen una normativa diferente que complica su gestión.

Por último, **es de vital importancia la unión que puede tener la formación para el empleo con la formación reglada a través de los certificados de profesionalidad**, lo que posibilita romper con ese aislamiento que entre las dos formaciones, reglada y no reglada, ha existido para que se conviertan en formaciones complementarias con las que avanzar en esa formación a lo largo de la vida reclamada por la sociedad.

En esa línea, el **Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales**, a través de un procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas

⁴³ “Valor en el mercado” hace referencia a trabajadores con cualificaciones certificadas.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

por experiencia laboral (RD 1224/2009), posibilitará acreditar las competencias profesionales que las personas han adquirido en su experiencia profesional y en situaciones informales de formación y trazar un itinerario formativo que le permita obtener una titulación reconocida porque en estos momentos se puede decir que “vivimos en un país de trabajadores/as indocumentados/as profesionalmente”.

Ahora bien, todo lo dicho implica el acuerdo entre tres ministerios, el de educación, innovación y tecnología y el de trabajo, además de la implicación directa de las autonomías que en estos momentos han asumido la gestión de uno y de otro ministerio, y la de los diferentes actores (sindicatos, empresas, cámaras de comercio). Todo esto hace que se vaya más lento y que no estemos preparados para afrontar los referentes de una economía basada en el conocimiento e ir hacia ella.

B. Elementos que tienen en común los diferentes subsistemas de la formación profesional, señalando especialmente aquellos elementos que por una parte pueden ser facilitadores y, por otra, obstaculizadores para que puedan confluir en un único sistema de formación profesional.

Como **elementos más relevantes de los subsistemas de la formación profesional** que pueden ser facilitadores u obstaculizadores de esta confluencia entre la formación profesional inicial y la formación profesional para el empleo en un único modelo de formación profesional, el grupo señala los siguientes:

1) Falta de prestigio de la formación profesional en general:

Si ya existe mucha disparidad entre el prestigio que poseen los ciclos formativos de grado superior y los de grado medio, cuanto más entre la formación profesional inicial y la formación para el empleo.

Es por ello que hace mucha falta realizar un trabajo de marketing pero especialmente de innovación, de cambios, que el sistema de formación certifique y acredite, sobre todo en lo que respecta a la formación para el empleo, acompañado del establecimiento de procesos de selección en el acceso a la formación profesional, tanto inicial como para el empleo.

2) Catálogo Nacional de Cualificaciones:

El Catálogo modular de formación proporcionará un referente común para la integración de las ofertas de formación profesional que permita la capitalización y el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida.

No obstante, los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, ofrece la posibilidad de realizar una formación no recogida en dicho catálogo.

3) La acreditación de las cualificaciones:

El sistema recoge un conjunto de procedimientos para reconocer, evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia profesional o cualquier otro tipo de aprendizaje no formal.

En este sentido la acreditación amplía los derechos sociales pero por otra parte, ¿qué pasa con las personas que no tienen esa acreditación?, la formación profesional puede ofrecer oportunidades pero hay que vigilar que no contribuya a reproducir el sistema de clases sociales, sino que ofrezca un horizonte para ampliar oportunidades, en definitiva para acotar distancias sociales.

En esta línea hay que incidir especialmente en la potenciación de la capacidad de acreditación de la formación para el empleo.

4) Falta un modelo de orientación que sea un verdadero eje transversal en la formación profesional:

Es importante partir de la premisa de que el trabajo es una vía de realización humana y esto no se tiene que olvidar desde el punto de vista empresarial. Se debe buscar una formación que inserte pero que tenga sentido, que suponga una realización de la persona.

En la actualidad los sistemas de orientación existentes tanto en la formación profesional inicial como en la formación para el empleo, son dos sistemas que funcionan paralelamente, sin embargo, en el caso de la formación para el empleo sí mira al sistema reglado lo que no ocurre en la orientación que se hace en los centros de enseñanza reglada que ignora a la formación para el empleo y es una orientación dirigida a que el alumnado continúe en el sistema educativo.

Por otra parte, en lo que concierne a la orientación que se realiza desde el sistema de formación para el empleo, es importante señalar que en estos momentos el/la trabajador/a se forma por propia inquietud más que por inquietud de la empresa, si la empresa necesita formarlo es un aspecto muy determinado, es en ese momento cuando le proporciona formación en el seno de la empresa o lo deriva a realizar esa formación; entonces, generalmente es el trabajador/a quien elige los temas en que quiere formarse, no tanto para desarrollar un trabajo sino como posibilidad de abrirse un nuevo camino si finalmente debe salir de la empresa.

En el caso de las personas desempleadas normalmente son ellas mismas las que analizan sus propias carencias y buscan una formación que consideran les falta sin analizar si después les será útil para encontrar un trabajo.

Esto pone de manifiesto la relevancia de la orientación para cualquier tipo de formación, nadie se forma para no poder hacer nada con esa formación, además de que eso no beneficia al mercado de trabajo y no cubre las necesidades formativas de las empresas.

En general falta información y la persona no sabe cuáles son las posibilidades que tiene en el mercado de trabajo. Esto es debido en gran medida porque faltan profesionales de orientación en las oficinas de empleo, centros de formación y

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

servicios laborales principalmente. Y esta orientación, tanto para personas empleadas como desempleadas, debe adecuarse a las necesidades del mercado de trabajo y de innovación tecnológica, tener un carácter estable y permanente porque no se puede seguir con el modelo temporal de orientación de OPEAS.

Todo ello sin olvidar que las personas pueden tener muchas necesidades por las que formarse y no necesariamente son las de la empresa, son necesidades personales de realización personal que hay que respetar. Por ello no se trata de vincular toda la formación exclusivamente con la competitividad ni de la persona ni de la empresa.

Desde esta perspectiva, la orientación también debe jugar un papel esencial para poder conciliar las diferentes necesidades que tanto empresas como trabajadores/as tienen en relación a la formación.

5) La planificación en el sistema de formación para el empleo:

La formación profesional inicial o reglada tiene una planificación a largo plazo con una plantilla estable lo que le permite tener una mejor organización en tiempo y forma, aspecto vital que el sistema de formación para el empleo no tiene.

No se puede planificar la formación en cualquier momento, tiene que ser de un año para otro, y la actual formación para el empleo si bien ha tenido una interesante mejora respecto a los años anteriores, todavía sigue teniendo esa asignatura pendiente, porque tampoco el sistema de subvenciones está ayudando a ello. Hay que pasar de la lógica de las convocatorias-subvenciones, a la del servicio a las personas.

6) Instituto Valenciano de Cualificaciones:

Es necesario que entre el Instituto Valenciano de Cualificaciones y el Instituto Nacional de las Cualificaciones, puesto que hay un único catálogo, un sistema de acreditaciones, etc., exista una coherencia y relación entre ambos.

El Instituto Valenciano concretamente en el caso de nuestra comunidad puede ofrecer la posibilidad, dentro de la metodología que desde el Instituto Nacional se marca, de observar las cualificaciones que tienen más peso en el territorio y hacer de observatorio profesional en el mismo.

7) Centros Integrados de Formación Profesional:

Se trata de una pieza clave del sistema que contempla un consejo social donde todas las partes están representadas, agentes sociales, económicos y de formación, desde donde se marca el rumbo en el territorio, en la comarca, se trata de bajar a la concreción en el territorio de la gestión de toda la formación profesional.

Para ello hay que trabajar en la línea de cambiar la cultura de los centros y de formar a los/as profesionales porque no saben del sistema de cualificaciones, entre otras cuestiones.

Por otra parte no hay que olvidar a los Centros Nacionales de Referencia⁴⁴ que también van a ser una pieza clave del sistema.

8) Mecanismos de evaluación:

Es primordial contar con mecanismos de evaluación de los propios modelos que se ponen en marcha, de tener una cultura de evaluación, de democratización de los procesos en ejecución, de introducir observadores externos, de introducir elementos que permitan verificar, controlar, modificar la implementación del sistema como el propio modelo.

Es decir, en concreto falta un poco de I+D aplicada a la formación porque con la cantidad de información que se recoge de los propios procesos formativos si se procesara bien se podría saber qué mecanismos son eficaces y cuáles no, y cuál es el aprovechamiento real de la formación.

C. Propuestas de mejora en relación al actual modelo de formación profesional.

Propuestas de mejora con respecto al actual modelo de formación profesional:

- ▶ Más inversión y mejor administrada en el tiempo lo que supone una ordenación y un reparto adecuado de los recursos existentes en formación.
- ▶ Mayor transparencia en la legislación, sobre todo en relación a las competencias estatal y autonómica.
- ▶ Mayor agilidad y flexibilidad en el sistema porque actualmente existe una excesiva burocratización y lentitud en la gestión de programas.
- ▶ Aumentar la calidad de la docencia en los cursos de formación para el empleo teniendo en cuenta que un sistema de subvenciones no ayuda a ello.
- ▶ Por tanto, transformar el sistema de subvenciones porque no permite planificar con tiempo la formación que se va a dar. Ello pasa por seleccionar los centros que podrían estar habilitados y permitir una planificación a largo plazo. En esa línea copiar la figura de los conciertos escolares permitiría, por un periodo de tiempo más prolongado, planificar la actividad, tener una plantilla mejor y en mejores condiciones para ofrecer la posibilidad de desarrollar un itinerario continuado con las personas.
- ▶ Financiar no sólo horas de docencia sino también horas que permitan llevar a cabo el proceso de selección de personal, de realizar seguimiento posterior a la formación y de posibilitar mantener relaciones con el exterior.

⁴⁴ Para más información consultar:

http://www.inem.es/inem/ciudadano/formacion_ocupa/centros/centros_referencia.html

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

- ▶ Que los profesionales de ambos sistemas de formación se reconozcan y haya un acercamiento que posibilite transitar de una formación a otra.
- ▶ Respetar, presupuestar y temporalizar el “Plan Valenciano de Formación Profesional” que se pactó hace años y que ordenaba todo el sistema de formación profesional en el ámbito de nuestra comunidad⁴⁵.
- ▶ Fomentar la Innovación tecnológica de las empresas acompañado de formación para que se desarrolle esa innovación en los centros de trabajo con profesionales cualificados.
- ▶ Convertir los itinerarios individuales en hojas de ruta que permitan conciliar las demandas de las empresas con las necesidades de los propios sujetos y de paso romper con el determinismo social, porque en la medida en que se invierta en formación podremos romper con esa herencia social que marca al individuo, porque el sistema de formación puede generar también oportunidades para las personas. Un claro ejemplo de ello lo tenemos en que las mujeres actualmente obtienen resultados académicos por encima de los varones, esto es un signo de que esas “determinaciones” se pueden romper y que el sistema educativo sí genera en ese sentido oportunidades a colectivos históricamente devaluados, despreciados, en este caso por razón de género.
- ▶ Ofrecer una orientación vinculada a espacios locales, a una distribución territorial, sacándola incluso del propio sistema escolar que de más relevancia a la formación para el empleo. Que sea de carácter estable con orientadores/as estables y con atenciones a través de las tecnologías.
- ▶ Crear espacios de formación, lugares concretos de creación social donde el territorio, la comarca, adquiere cada vez más importancia convirtiéndolos en verdaderos espacios de oportunidades de aprendizaje, lo que supone ir más allá de los tradicionales modelos escolaristas y escolarizantes.

D. Vinculación entre el mundo formativo y el mundo laboral.

Con respecto a **si es necesario entrelazar el mundo formativo y el mundo laboral**, el grupo de discusión opina en general que precisamente el actual sistema de formación profesional busca poner en contacto ese mundo formativo con el del trabajo, pero es difícil mantener ese contacto porque los objetivos son distintos y en las empresas no existe una “cultura de aprendizaje” (enseñar la profesión), por ello es importante diseñar mecanismos que faciliten ese contacto y los consejos sociales de los centros integrados de formación profesional van en esa línea, puesto que allí están representados tanto los agentes formativos como los agentes sociales y económicos, y ofrecen un espacio donde dar respuesta a las necesidades de cada uno en el marco de un sistema que es común a todos.

⁴⁵ En estos momentos se ha iniciado el diálogo social para el diseño del II Plan Valenciano de Formación Profesional.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

Por otra parte, las prácticas no laborales también son otro mecanismo de acercamiento de estos dos mundos, sin embargo, hay que organizarlas de otra manera para que no supongan tener que retraer tiempo de las horas formativas. Y para ello hace falta más implicación por parte de las empresas para que las prácticas no laborales sean aprovechadas adecuadamente

Además, están los nuevos certificados de profesionalidad que ofrecen de un lado formación, y de otro, prácticas no laborales, y quien quiera tener una competencia acreditada deberá cursar una y otra de manera independiente.

El actual modelo de formación profesional es un sistema abierto que permite una mayor participación de las empresas. Si bien se debe mantener cierta cautela con respecto a esa subordinación del conocimiento respecto a los requerimientos no de la economía, sino del mercado, lo que implica un cambio en la percepción que sobre el mundo del trabajo hay actualmente; no se trata de verlo como una mera transacción mercantil sino como una ocasión de desarrollo personal y social.

Entonces, estamos hablando de formación a lo largo y ancho de la vida que debe acompañarse de un discurso de “vida activa continua”, es decir, se trata de tener ocupaciones vitales de por vida, que las personas sean activas, creativas, participativas, ocupando espacios de ciudadanía a lo largo de su vida.

Esto conlleva un cambio de mentalidad en la sociedad e implicará un cambio generacional. Consideramos que en la actualidad no se está produciendo adecuadamente el cambio, porque por ejemplo, la matrícula de la formación profesional reglada sigue siendo baja con respecto al bachillerato o a la formación universitaria, impidiendo de esta manera que en un futuro haya en el sistema productivo personas con cualificaciones regladas, con cualificaciones reconocidas que hagan de masa crítica suficiente para tener otra concepción de la formación.

LAS ENTREVISTAS

Entrevistamos a profesionales de la administración educativa sobre una serie de elementos del Sistema Integrado de Formación Profesional para conocer su opinión. Decir que estas entrevistas se realizaron entre febrero y julio de 2009.

En primer término nos centraremos en las entrevistas realizadas a profesionales de la administración educativa , recogiendo las preguntas realizadas y las respuesta ofrecidas.
--

PREGUNTA (P). Respecto del anterior sistema de formación profesional, ¿qué aspectos está potenciando el actual modelo integrado de formación profesional?, ¿cómo se está configurando el sistema para integrar a los diferentes subsistemas de formación tradicionales?

RESPUESTA (R). *“El nuevo modelo está potenciando la existencia de un catálogo de cualificaciones común para todos los subsistemas. Cada cualificación, que formará parte del título profesional, será independiente y podrá adquirirse tanto a través de enseñanza formal como informal o no formal. Una vez acreditada una cualificación profesional por cualquiera de estos medios, su poseedor tendrá una cualificación reconocida que le permitirá realizar un tipo de trabajo y a su vez podrá ir realizando nuevas cualificaciones o módulos hasta que obtenga el título profesional. Ya no será necesario matricularse de todo un curso completo, sino que podrá cursar o realizar nuevas cualificaciones o módulos, tanto en centros de formación ocupacional como reglada (centros integrados) como proceso de formación continua.*

Ésta se vincula directamente con las cualificaciones profesionales, que son el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo. Es decir, la nueva formación profesional se inspira tanto en las necesidades de cualificación y formación de los trabajadores, como en las exigencias de los diversos sectores de la producción. Esa es la primera prioridad, lo que se está potenciando. Y esto es así, tanto para la formación profesional inicial –que depende de la Conselleria de Educación-, como para la formación profesional para el empleo–que depende de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, a través del SERVEF”.

(P). ¿Qué se está haciendo, que no se hacía anteriormente, para adaptar el modelo integrado de formación profesional a las características de la economía y de la sociedad actual?

(R). *“El modelo educativo de formación profesional está en una dinámica continua de adaptación a la economía y a la sociedad a la que sirve. Una formación profesional alejada de los sectores productivos no tiene razón de ser. El elemento clave en esta adaptación es la Formación en Centros de Trabajo, que constituye un requisito esencial para superar un ciclo formativo. A través de este período en que los alumnos forman parte de la plantilla de las empresas, supervisados por sus profesores, se produce una auténtica inmersión en la realidad laboral –de alumno y profesor-, que permite ajustar continuamente la formación recibida por los alumnos, además de prepararles en un escenario real.*

Tanto el profesorado como los formadores, se actualizan continuamente en metodologías didácticas a través de cursos y, en el ámbito educativo, a través del Centro de Formación, Innovación y Recursos Educativos de Cheste”.

(P). *¿Cómo va a afectar el nuevo Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales⁴⁶ al Sistema Nacional de Cualificación y Formación Profesional⁴⁷?*

(R). *“Es la pieza clave del sistema integrado, porque define las cualificaciones profesionales, que son el referente de la formación profesional, tanto para Educación como para Empleo. Es el punto de partida para la elaboración de ofertas formativas, tanto de las administraciones educativas como de las de empleo, las cuales estructuran los títulos profesionales y certificados de profesionalidad basándose en el CNCP. Como todas las ofertas formativas que forman parte del SNCP tienen el mismo referente, se posibilita el establecimiento de puentes entre los distintos subsistemas de Formación Profesional que forman un sistema integrado de FP con un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida”.*

(P). *¿El catálogo modular cómo va a determinar el marco para establecer los títulos y los certificados de profesionalidad?*

(R). *“Un título será el resultado de una o varias cualificaciones profesionales (acreditadas de forma independiente mediante el correspondiente certificado de profesionalidad), y el resto de módulos que conforman el título. Cuando una persona tenga el conjunto de módulos que conforman el título, obtendrá el título correspondiente. Los certificados de profesionalidad se podrán obtener a través de enseñanzas formales, no formales e informales, a través de las pruebas y evaluaciones que se establezcan al respecto. Simplemente se pretende hacer más fácil y flexible la realización de itinerarios formativos, que puedan dar cualificación a las personas, en función de un mercado de trabajo cambiante y al mismo tiempo posibiliten la obtención de un título profesional, si así lo desean”.*

(P). *¿Qué mecanismos de participación territorial existen en este modelo integrado de formación profesional?*

(R). *las respuestas dadas son muy concretas y se refieren de un lado a los centros integrados de formación profesional, “están diseñados para que su ámbito de actuación sea referido a una demarcación concreta en la que se determinan las familias profesionales, así se coordinará el centro con los siguientes organismos: servicios de empleo de las Diputaciones, servicios competentes de los Ayuntamientos y Servef del entorno del centro integrado”.*

Y de otro, al Instituto Valenciano de Cualificaciones Profesionales, “una relación de coordinación técnica con el Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales (INCUAL) y está presente en todos los foros de Educación y Empleo que por la naturaleza de sus funciones le corresponde”.

⁴⁶ CNCP.

⁴⁷ SNCP.

(P). ¿En qué programas europeos se está colaborando?

(R). Se está participando en el programa Leonardo da Vinci de movilidad de alumnos y profesores, en que la Conselleria de Educación actúa como promotor y organizador de las movildades. En el programa Erasmus, donde la Conselleria realiza reuniones informativas para motivar a los centros en la solicitud de la Carta Erasmus y asesora en los procedimientos de solicitud de carta y movildades en estas reuniones y a través de su página web. Y el programa Leonardo da Vinci de Transferencia de Innovación. Este año finaliza el último proyecto en el que se participa y no hay perspectivas de nuevos proyectos en esta medida.

(P). ¿De qué manera estos proyectos europeos inciden en nuestro sistema educativo?

(R). *“Con el programa Leonardo de movilidad de alumnos, los alumnos de grado medio de formación profesional realizan el módulo de FCT en una empresa europea. Lo mismo ocurre con los alumnos de grado superior a través del programa Erasmus de prácticas. En un futuro el programa Erasmus ampliará su actividad y permitirá que los alumnos de FP de grado superior puedan realizar estancias de formación –al igual que en la Universidad- en otros institutos europeos. Esto implicará la utilización del sistema de créditos VET”.*

(P). ¿Cómo van a funcionar los Centros Integrados de Formación Profesional?, ¿su distribución va a ser territorial o atenderá a otra serie de cuestiones?, en su caso señale cuáles

(R). *“Las funciones de un centro integrado son:*

- Impartir formación profesional del catálogo nacional de cualificaciones de forma coordinada y en sus diferentes modalidades.

- Aproximar la formación profesional al entorno productivo.

- Intervenir en la evaluación y participar en el reconocimiento de las competencias profesionales.

- Colaborar en la elaboración de materiales didácticos para la impartición de los contenidos de la formación profesional así como en las actualizaciones relacionadas en el Catálogo Nacional de las cualificaciones profesionales.

- Detectar necesidades de formación del profesorado de formación profesional.

- Definir y diseñar itinerarios profesionales para diversas situaciones de aprendizaje.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

- Diseñar, gestionar e impartir las acciones formativas que faciliten a las personas tanto la adquisición como la mejora de las cualificaciones a lo largo de la vida.

- Crear en los centros viveros de empresas, mediante la cesión de espacios y la dotación de recursos que permitan a los emprendedores la puesta en marcha de proyectos.

- Inserción laboral de los beneficiarios de las acciones formativas del centro mediante la captación y gestión de ofertas de empleo.

La colaboración con las empresas de realizará con las siguientes actuaciones:

Participar en la detección de necesidades de formación a lo largo de la vida de los trabajadores.

Asesorar sobre la formación del personal, la planificación del aprendizaje y la estructuración de las actividades de formación.

Potenciar la realización de estancias formativas de profesores en empresas, para la aproximación mutua en los aspectos metodológicos y de planificación y ejecución de procesos.

Actuar como banco de ensayos de algunas innovaciones técnicas empresariales.

Potenciar la implantación de modelos de gestión integral dentro del sistema de calidad y mejora continua.

Colaborar con otras Administraciones Públicas para diseñar acciones formativas que conduzcan al reconocimiento de habilitaciones exigidas para el ejercicio de diversas profesiones.

Actuar como centro de referencia para la formación de una o varias familias profesionales dentro de su entorno educativo y productivo.

Distribución Territorial y otros Criterios: *la red de centros integrados de Formación Profesional se debe estructurar sobre criterios territoriales y de familias profesionales al objeto de evitar el solapamiento de las enseñanzas y la excesiva oferta educativa. Se especializarán en determinadas familias o áreas profesionales de las que se convertirán en motor de referencia para la innovación, investigación, formación y especialización del profesorado y estarán íntimamente relacionados con las necesidades del mundo productivo para mejorar la cualificación necesaria que se requiere a los trabajadores del sector correspondiente”.*

(P). *¿Cómo se va a coordinar con el Servef en relación a la formación ocupacional y la continúa?*

(R). *“Mediante el Observatorio del Empleo, se deberán proporcionar los déficits de ocupaciones al objeto de elaborar la formación profesional ocupacional y continua a desarrollar en el centro”.*

(P). *¿Cómo se prevé que funcionarán los consejos sociales en los centros integrados?, ¿qué tipo de participación tendrán los agentes económicos y sociales?*

(R). *“El consejo social de los centros integrados de f.p. es el órgano de participación que impulsa la colaboración entre la sociedad valenciana y estos centros mediante la determinación de las necesidades de su entorno, con la finalidad de contribuir al desarrollo social, profesional, económico, tecnológico y cultural de la Comunidad Valenciana, a la mejora del servicio público de la formación profesional y a la obtención de los recursos precisos para buscar su suficiencia económica y financiera.*

El consejo social estará compuesto por los siguientes miembros:

- Cuatro representantes de la Administración, entre ellos el Director del centro que será el Presidente del Consejo.

- Cuatro representantes del profesorado y del personal no docente del centro.

- Cuatro representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas presentes en el Consejo Valenciana de la Formación Profesional.

- El jefe de estudios del Centro Integrado de Formación Profesional

- El Secretario del Centro actuará, con voz pero sin voto, como Secretario del Consejo.

Funcionamiento. El pleno del consejo social de los centros integrados de formación profesional es su máximo órgano de gobierno y está integrado por todos sus miembros. Ejerce con carácter indelegable la competencia decisoria en las materias que tenga reconocidas el consejo social.

El pleno será informado del estado de ejecución del presupuesto, y de los contratos y los convenios en los que el centro integrado sea parte. Se reunirá con carácter ordinario por lo menos tres veces al año. Las reuniones las convocará su presidencia mediante comunicación escrita o telemática que dirigirá a todos los vocales, con una antelación a la celebración de la sesión de por lo menos siete días hábiles y con indicación del orden del día. Cuando alguno de sus miembros quiera incluir algún punto en el orden del día deberá hacerlo ante el presidente o la presidenta con una antelación mínima de 72 horas respecto de la fecha preceptiva para su celebración. En caso de urgencia o gravedad, el plazo de convocatoria será de cuarenta y ocho horas.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

La presidencia también convocará un pleno cuando se le presente solicitud por escrito y firmada por dos tercios de sus miembros, en la que se harán constar los motivos de la sesión extraordinaria que se solicita y los asuntos que se deseen incluir en el orden del día. En este caso, la presidencia deberá convocar el pleno en un plazo máximo de siete días hábiles desde la recepción de la solicitud.

El Consejo Social de los centros integrados de formación profesional podrá constituir las comisiones consultivas que estime convenientes, para tratar asuntos determinados.

Para la válida constitución de los órganos del consejo social de los centros integrados de formación profesional, así como para la deliberación y la adopción de decisiones en su seno, se precisará la presencia de más de la mitad de sus componentes con derecho a voto. En cualquier caso deberán estar presentes las personas titulares de la presidencia y la secretaría o las que las sustituyan por delegación.

Los acuerdos adoptados por el consejo social poseen ejecutividad inmediata, sin perjuicio de los recursos que puedan interponerse”.

(P). ¿Qué papel va a tener el Instituto Valenciano de las Cualificaciones Profesionales⁴⁸?

(R). “El IVQP es una pieza más del sistema integrado de formación profesional. Le corresponde gestionar los procedimientos de acreditación de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o por vías no formales de formación. Además, entre otras, tiene la función de mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales desde el punto de vista de la Comunitat Valenciana. Pero el IVQP tiene que apoyarse en los centros integrados de formación profesional. Han comenzado este año su andadura y en ellos se impartirá la formación profesional inicial y para el empleo, con una oferta modular y flexible para dar respuesta tanto a las necesidades individuales de los trabajadores como a las de los sectores productivos, además de colaborar directamente con el IVQP en los procesos de evaluación y acreditación de competencias profesionales”.

(P). ¿Cómo se va a coordinar con el Servef en relación a la formación ocupacional y la continúa?

(R). “Tanto el Servef como Educación, tenemos como referencia el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, lo que convierte a la formación profesional en un sistema integrado. Ahora bien, las dimensiones de la formación para el empleo son competencia exclusiva del Servef. En este sentido, los centros integrados de Formación Profesional, donde coincidimos impartiendo enseñanzas Educación y el SERVEF, son un lugar privilegiado para esta coordinación”

⁴⁸ IVQP.

(P). ¿Cómo van a participar los agentes económicos y sociales en el Instituto?

(R). *“El IVQP tiene una dependencia funcional del Consejo Valenciano de la Formación Profesional, foro de participación y encuentro de todos los agentes implicados, donde se someten a valoración todas las actuaciones planificadas”.*

(P). ¿Qué función va a cumplir el observatorio profesional?

(R). *“La información cuantitativa y cualitativa sobre los cambios producidos en los perfiles profesionales es esencial para poder promover la actualización o modificación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Pero es una tarea, como todas las que aborda el IVQP, planteada para ser ejercida por la red que constituye el sistema integrado de formación profesional en la Comunitat Valenciana, de la que forman parte todos los agentes implicados en la misma: las administraciones competentes, con sus instituciones, y los trabajadores y empresarios, a través de sus organizaciones”.*

(P). ¿Cómo se va a articular la acreditación de las competencias profesionales a través de los certificados de profesionalidad?

(R). *“Los certificados de profesionalidad, al igual que los títulos, acreditan suficientemente la competencia profesional. Tal vez, a lo que Vd. se refiera sea al reconocimiento y acreditación de la competencia profesional adquirida a través de la experiencia laboral o por vías no formales de formación. En ese sentido, está previsto convocar ya un procedimiento experimental de acreditación en la Comunitat Valenciana, mientras esperamos la publicación de un Real Decreto⁴⁹ que regule la cuestión en el ámbito estatal”.*

(P). En los Programas de Cualificación Profesional Inicial, ¿cómo se va a articular la acreditación de las competencias profesionales a través de los certificados de profesionalidad?, ¿qué tipo de competencias se potencian?

(R). *“Todavía no hay nada oficial al respecto. La idea es hacer una certificación académica en la que se diga que el alumno tiene acreditadas unas unidades de competencia de una determinada cualificación “acreditación de profesionalidad”. Estas unidades de competencia pueden ser de una misma cualificación o de varias cualificaciones. Se pretende y aún no está definido ni concretado, que esta certificación académica sea acreditación de profesionalidad.*

Se pretende potenciar:

- Competencias profesionalizadoras, específicas de cada cualificación (Hostelería, Agraria, etc. y de casi todas las familias profesionales)

⁴⁹ En agosto de 2009 se publicó la Orden de 22 de julio de 2009, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo y de la Conselleria de Educación, por la que se establece con carácter experimental, el procedimiento de evaluación y acreditación de la competencia profesional adquirida a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

- *Competencias básicas: sociolingüísticas, científico-matemáticas, etc.*

- *Competencias transversales o complementarias aplicadas a su competencia profesionalizadora: Prácticas medioambientales, Prevención de riesgos laborales, etc.*

Además, en el segundo nivel de las competencias básicas “de aula” se tiende a que el alumno obtenga la acreditación del graduado escolar”.

(P). Respecto del módulo de formación en centros de trabajo, ¿qué tipo de novedades se han introducido?

(R). *“La novedad es que se ha potenciado y facilitado la realización del módulo de FCT en el extranjero a través del programa Leonardo da Vinci (alumnos de grado medio), del programa Erasmus (alumnos de grado superior) y del programa de la Conselleria de Educación FCT en Europa, cofinanciado por el Fondo Social Europeo (este año se inicia con 200 estancias de 13 semanas en UK, IE, FR, IT y DE para alumnos de FP tanto de grado medio como superior)”.*

(P). Respecto del reciclaje de profesionales y conocimiento de otras experiencias en Europa, ¿existe actualmente algún proyecto que favorezca estos aspectos? Si es así, indique cuál y de qué manera.

(R). *“Con el programa Leonardo da Vinci y hasta la fecha, cada año 56 profesores de FP realizan una estancia formativa de dos semanas en empresas de Reino Unido, Francia, Italia y Alemania. En este programa Conselleria actúa de promotor y organizador total de la movilidad. También, a través de la Orden de Estancias de la propia Conselleria de Educación, está contemplado que profesores de FP realicen una estancia en una empresa europea durante un semana. En este caso, la empresa la selecciona el propio candidato”.*

<p>En segundo término, se expone los aspectos más relevantes de las entrevistas realizadas a profesionales que imparten clase en la Universidad. La información se ha organizado por unidades temáticas, y no por preguntas-respuestas, para una sistematización más clara.</p>
--

Potencialidades y debilidades del sistema:

Como **potencialidad** principal se señala el hecho de que los subsistemas de formación profesional se hayan unificado en un único sistema integrado, de tal manera que se está satisfaciendo las necesidades y las diferentes demandas laborales y profesionales que necesita la persona a lo largo y ancho de su vida laboral.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

Como **debilidades** se señalan las siguientes:

- El retraso en la unificación de dichos subsistemas.
- Falta de un programa de capacitación y reciclaje de educadores, formadores y gestores de la formación para adaptarse al nuevo modelo formativo.
- La lógica de los “sistemas integrados” choca con dos frentes en nuestro país: el frente de la cultura de la formación profesional en España, que siempre la ha infravalorado, y con el frente de las lógicas de la organización, es decir, mientras las competencias estén tan repartidas entre el Ministerio de Educación y el de Trabajo, los subsistemas se desarrollarán a diferentes marchas.
- Si son las empresas quienes se aprovechan de la formación, entonces, ¿por qué no pagan nada por ello?, es necesario que las empresas se impliquen en la formación de manera real y aporten dinero de sus presupuestos para ello.

En el caso de las empresas se les pide muchas sugerencias, se les evalúa pero hoy por hoy no tienen una presencia tan importante como en otros países.

Por ejemplo, el sistema dual que se ha llevado a cabo sobre todo en Alemania, Holanda y algunos países nórdicos, es un sistema donde la voz cantante la lleva la empresa, es la diferencia con los sistemas integrados donde la gestión, la organización, etc., siempre depende de la institución educativa y la empresa es alguien necesario pero secundario, es decir, no marca las necesidades formativas o no de manera tan clara. Por el contrario, en el sistema dual las empresas son las protagonistas, son las que determinan qué formación se necesita, qué necesita el aprendiz, financia centros formativos con las últimas tecnologías, centros que normalmente se llaman “**centros supraempresariales**” porque aglutinan a todas las empresas del sector productivo. El aprendiz pasa mucho más tiempo en los centros de formación de prácticas supraempresariales que en los centros educativos, en las escuelas, reforzando de esta manera la parte práctica que es evaluada por las empresas a través de las cámaras de comercio.

Con respecto a las lógicas de organización, en Catalunya se ha creado una institución media entre la Conselleria de Educación y la de Trabajo que se llama “Gerencia de Formación Profesional”, que asume las competencias y la responsabilidad de la formación profesional, para evitar que los dos subsistemas vayan a marchas diferentes, sobre todo el de formación para el empleo.

El sistema proporciona o aumenta la empleabilidad en las personas:

La empleabilidad no sólo depende de las competencias profesionales, tiene que ver con la **polivalencia** (capacidad de tener la posibilidad de realizar diferentes tareas dentro de la misma familia profesional) y con la **plurivalencia** (capacidad de tener la posibilidad de realizar tareas de diferentes familias profesionales). **La formación profesional tan específica en estos momentos no es capaz de generar esas capacidades no generando, por tanto, niveles amplios de empleabilidad.**

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

Se busca ajustar la formación a las necesidades concretas del mercado pero lo que ocurre es que cuando se consigue mover el engranaje formativo el mercado ya no lo demanda y aparecen nuevas necesidades. En este sentido, el sistema no puede ser tan flexible pero sí debería asegurar:

- Una formación básica fuerte.
- Que las personas adquieran la capacidad de comparar lo que saben con lo que deben aprender, es decir, aprender a aprender, para que sepan gestionar su propia carrera profesional.
- Que las empresas adopten mecanismos para transformar las competencias profesionales de la persona en competencias técnico-procedimentales específicas para el puesto de trabajo a desempeñar.

Competencias que se adquieren, competencias que se deberían adquirir:

La formación profesional actual es muy tecnológica, además se entiende como responsabilidad de la persona y en ese trayecto formativo el sistema lo que busca es garantizar una formación tecnológica, formar en las competencias técnico-procedimentales para que la persona se especialice y se adapte a las necesidades de las empresas en ese momento concreto para asegurar su contratación posterior. Se adquieren competencias para la empleabilidad, o sea, para que la persona pueda emplearse a lo largo y ancho de la vida.

Por otra parte, el sistema no está proporcionando un tipo de competencia muy importante para la persona y que tiene que ver con socializar el aprendizaje como son las meta competencias, es decir, el trabajo en equipo, la innovación, la auto-organización personal, la capacidad de planificación, las relaciones interpersonales.

Resulta básico que la formación proporcione una formación básica que desarrolle la capacidad de aprender a aprender en las personas.

Prácticas no laborales (módulo de formación en centros de trabajo):

En opinión de las personas entrevistadas el gran beneficiario de las prácticas no laborales actualmente es el alumnado por dos motivos principalmente:

- Contrasta y compara las competencias adquiridas en el aula.
- Adquiere competencias nuevas.

En el caso de las empresas lo que más valoran de las prácticas son las meta competencias porque al final del todo es lo que importa.

Las prácticas no laborales es una forma de acceder la empresa al mundo formativo, pero para que puedan ofrecer una salida laboral adecuada a las personas se deben asegurar dos elementos:

- Formar a los instructores/as de las empresas (implicación de la empresa en la formación).

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

- Que el profesorado realice el seguimiento completo de las prácticas.

En el primer elemento chocamos con la temporalidad del mercado de trabajo actual, si existe un contrato psicológico entre empresa y persona trabajadora entonces hay implicación de la empresa, pero con la temporalidad de los contratos se rompe este vínculo y ni empresa ni persona trabajadora se implican en el proceso formativo.

Certificados de profesionalidad:

La idea de los certificados de profesionalidad está muy bien puesto que certifican lo que la persona sabe hacer. Son un instrumento fundamental para acreditar las competencias técnico-procedimentales. **Es la base de la reforma del sistema integrado de formación profesional.**

4.2.3 Con el alumnado.

Este apartado se ha elaborado a partir del análisis de **1.189 encuestas realizadas al alumnado perteneciente a centros públicos y privados concertados de la comarca que cursan estudios en 4º de la ESO (Educación Secundaria Obligatoria), PCPI (Programas de cualificación profesional inicial) y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior** con edades comprendidas entre los 14 y los 50 años.

Grupos	Sexo	Núm	Edad	Desplazados		Formación			Opciones Académicas							
				Sí	No	Sí	No	N/S	Univ.	C.F		N/S	Otros	Opo	Cap	Bach
										G.M	G.S					
4º ESO	Hombres	169	14/17	60	109	162	7	0	88	51	0	21	9	0	0	0
	Mujeres	233	14/17	74	154	223	10	0	156	49	0	30	3	0	0	0
	Total	402	14/17	134	263	385	17	0	244	100	0	51	12			
PCPI	Hombres	13	14/16	10	3	6	6	1	0	5	0	3	0	0	0	0
	Mujeres	8	16/17	4	4	7	0	1	1	6	0	1	0	0	0	1
	Total	21	14/17	14	7	13	6	2	1	11	0	4	0			
G.M	Hombres	199	16/50	124	75	139	30	20	10	4	108	29	2	3	1	0
	Mujeres	222	15/47	163	59	143	37	22	19	3	108	16	16	9	0	2
	Total	421	15/50	287	134	282	67	42	29	7	216	45	18	12	1	2
G.S	Hombres	230	18/48	189	41	146	53	24	108	0	21	22	4	17	1	0
	Mujeres	115	18/48	84	31	70	32	13	57	0	6	11	0	10	1	0
	Total	345	18/48	273	72	216	85	37	165	0	27	33	4	27	2	0
Total	Hombres	611	14/50	383	228	453	96	45	206	60	129	75	15	20	2	0
	Mujeres	578	14/48	325	248	443	79	36	233	58	114	58	19	19	1	3
	Total	1189	14/50	708	476	896	175	81	439	118	243	133	34	39	3	3

Nota: otros: Arte dramático, música, cursos específicos.

TABLA 4.1: Perfil de la totalidad del alumnado entrevistado.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

A continuación pasaremos a analizar en detalle la opinión que cada uno de los grupos encuestados tiene de la actual formación académica en general, y en particular, de la Formación Profesional del sistema educativo, en calidad de usuarios y usuarias de la misma y como potenciales personas trabajadoras. Asimismo, trataremos de reflejar el diferente recorrido académico que cada uno de dichos grupos realizará hasta llegar al objetivo común de todos ellos: el acceso al mundo laboral.

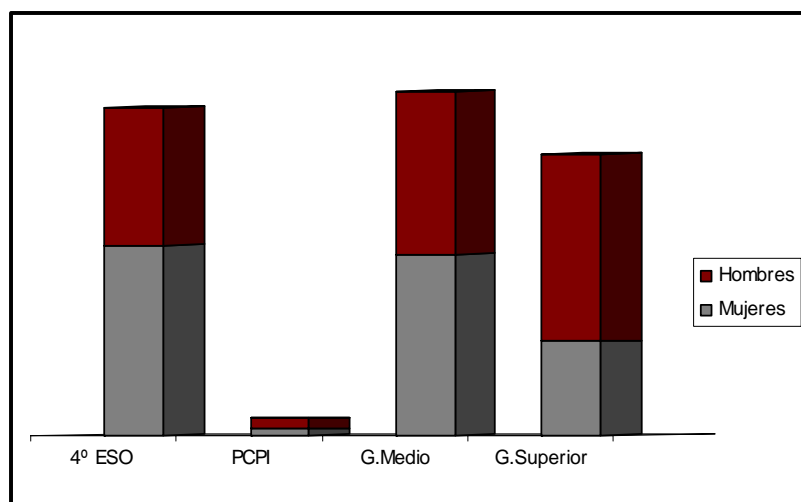


GRÁFICO 4.3: Alumnado total entrevistado atendiendo al nivel educativo en curso.

Grupo de 4º de la ESO

El alumnado encuestado que cursa 4º de la ESO asciende a 402, de los cuales un 58% son mujeres frente al 42% de hombres y su edad oscila entre los 14 y los 17 años. Los centros de formación donde se realizaron las encuestas se encuentran situados en los municipios de Massamagrell, Museros, Tavernes Blanques, Burjassot, Poble de Farnals y Moncada. Seguidamente realizaremos un análisis cuantitativo y cualitativo de todos los parámetros obtenidos.

Por lo que respecta a la movilidad geográfica, el gráfico siguiente refleja que la movilidad que se produce dentro de la propia comunidad para poder acceder al lugar de estudio es importante. Como vemos, el 35% de las personas encuestadas tienen que desplazarse a municipios vecinos para poder estudiar un curso no específico.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

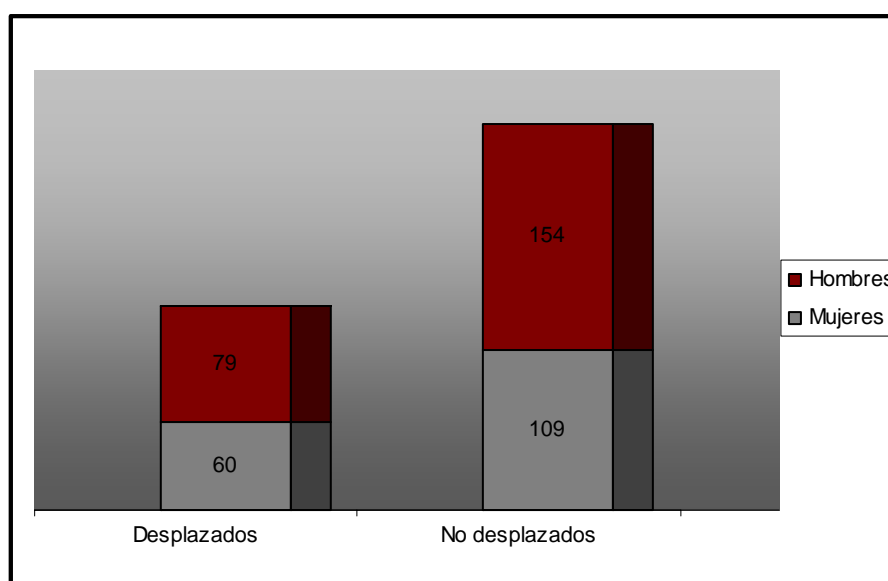


GRÁFICO 4.4.: Movilidad geográfica del alumnado entrevistado de 4º de la ESO.

A la pregunta “¿Opinas que la educación puede ofrecerte un futuro laboral mejor?”, el 98% del alumnado encuestado respondió que sí y el 96% manifestó su intención de seguir formándose al término del presente curso académico. Las razones de los alumnos que opinan que sí pueden resumirse fundamentalmente en dos bloques: aquellos que creen que lo importante de la educación es la formación que recibes y el valor añadido que ésta te aporta como futura persona trabajadora, y los que piensan que lo fundamental de la educación es el título académico que acredita la formación recibida independientemente de que dicha formación te haya cualificado o no.

En cuanto a las personas que decidieron no seguir estudiando, las razones que dieron pueden resumirse también en dos bloques. Existe un primer grupo que piensa que no está capacitado para seguir formándose bajo ninguna de las opciones que nos ofrece el actual sistema académico español (Bachiller/ Ciclos Formativos/ Universidad), y un segundo grupo que decide abandonar su formación para adentrarse en el mundo laboral por motivos de necesidad económica. En cualquier caso, ambos coinciden en que los trabajos a los que su formación (4º de la ESO) les da acceso en el mercado laboral son los menos cualificados y los peor retribuidos del mercado.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

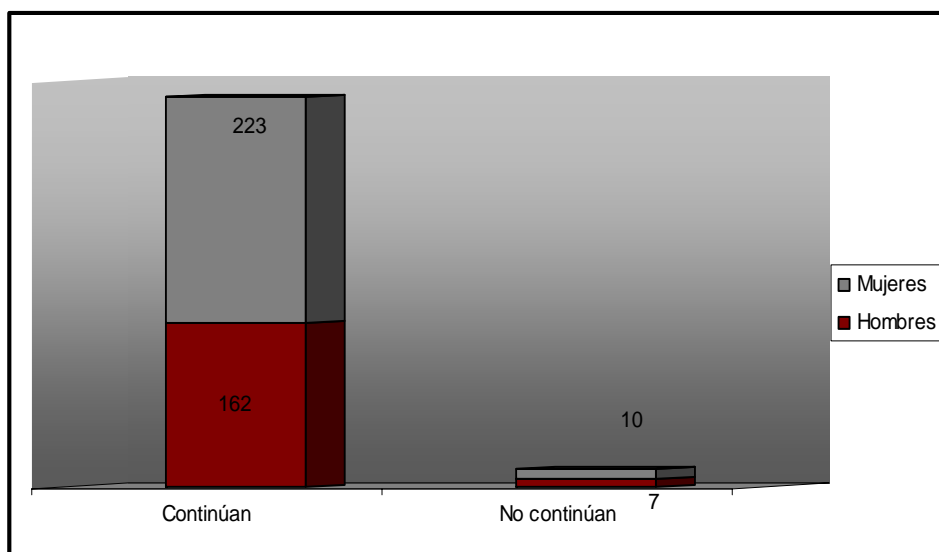


GRÁFICO 4.5: Continuación de estudios del alumnado entrevistado de 4º de la ESO.

A la pregunta: “¿Crees que los estudios que vas a elegir te ofrecerán mejores posibilidades laborales?” el 81% del alumnado encuestado opina que sí. Algunos eligen la opción a estudiar previo análisis de la demanda laboral en el mercado de trabajo; otros opinan que la mera especialización da más opciones o incluso que garantiza un puesto de trabajo. Los que opinan que no, son una minoría, tan sólo el 3% de los encuestados, que en su gran mayoría optaron por una elección puramente vocacional independientemente de la salida profesional. Dentro de este grupo también existen los que opinan que la actual situación económica afecta a todos pese a la formación recibida.

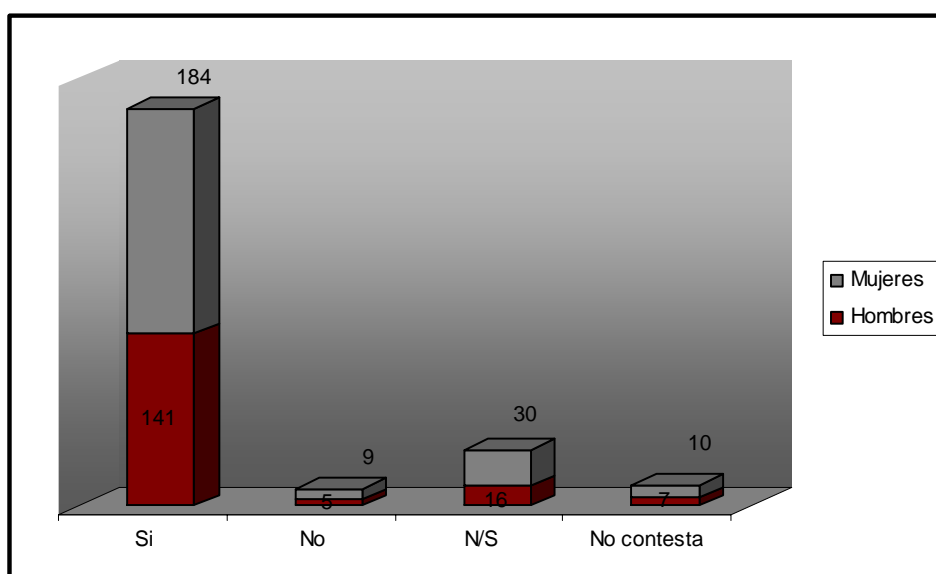
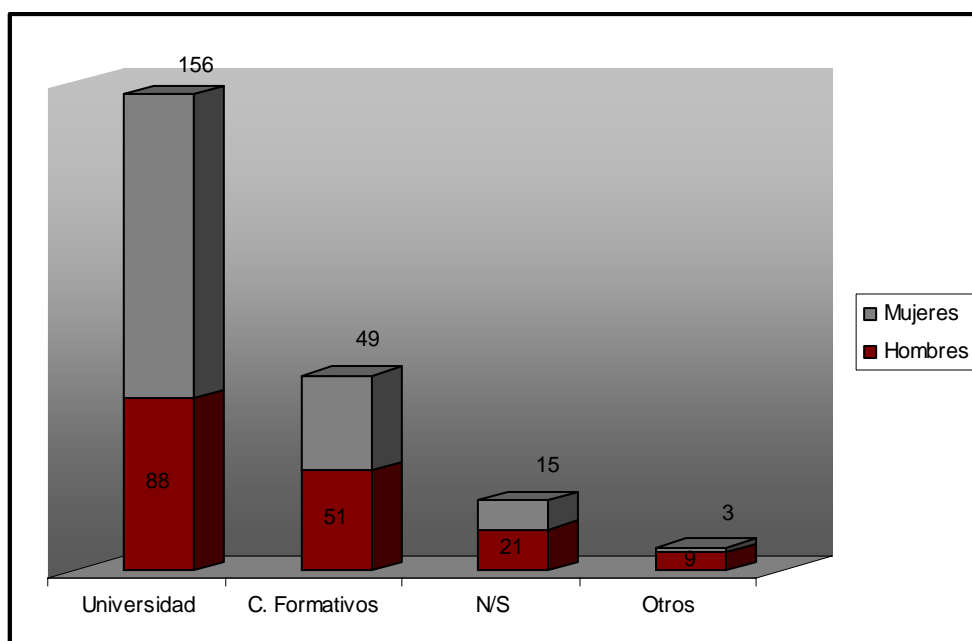


GRÁFICO 4.6: Opinión del alumnado entrevistado sobre si los estudios elegidos ofrecerán mejores posibilidades laborales

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

Resulta alentador comprobar que el 96% del alumnado encuestado de 4º de la ESO pretende seguir su formación académica tras finalizar el presente curso. El siguiente gráfico nos muestra las opciones académicas elegidas por el alumnado encuestado.



Otros: Música, arte dramático

GRÁFICO 4.7: preferencias académicas del alumnado de 4º de la ESO entrevistado.

A la pregunta: “**¿Qué opinas de los ciclos formativos?**”, la valoración de prácticamente la totalidad de los encuestados es positiva, aunque muy diferente. Estas son las respuestas más representativas: “*Están bien para los que no quieren hacer Bachiller pero quieren seguir formándose para trabajar*”, “*te preparan para la Universidad mejor que en Bachiller*”, “*son cursos más específicos que las carreras universitarias*”, “*es mejor hacer un Ciclo que no hacer nada*”, “*los Ciclos dan una formación menos cualificada que la Universidad*”, “*son más cortos y más fáciles que las carreras universitarias y te permiten seguir formándote, pero la titulación es inferior*”, “*están bien pero valoro más la enseñanza universitaria*”, “*sirven para formar laboralmente a gente que no quiere estudiar*”, “*no tengo información*”.

Grupo de Ciclos Formativos Grado Medio

Las personas encuestadas cursando enseñanzas en ciclos formativos de grado medio ascienden a 421 con edades comprendidas entre los 15 y los 50 años, de los cuales un 47% son hombres mientras que el 53% restante son mujeres. Las encuestas se realizaron en centros de formación situados en Moncada, Godella, Puzol, Alboraya, Pobra de Farnals, Massamagrell y Burjassot. Tras realizar el

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

análisis de los datos recabados obtenemos la información que a continuación exponemos.

En cuanto a la movilidad geográfica, el gráfico que seguidamente representamos nos muestra el flujo de desplazamientos intracomarcal que se produce entre el alumnado desde su municipio de residencia hasta el municipio donde cursan el ciclo elegido. Como podemos observar, el 68% tiene que desplazarse a otros municipios, mientras que el 32% restante estudia en el mismo municipio dónde reside. Si analizamos el dato por sexos obtenemos que las mujeres desplazadas son un 39% frente al 29% de hombres.

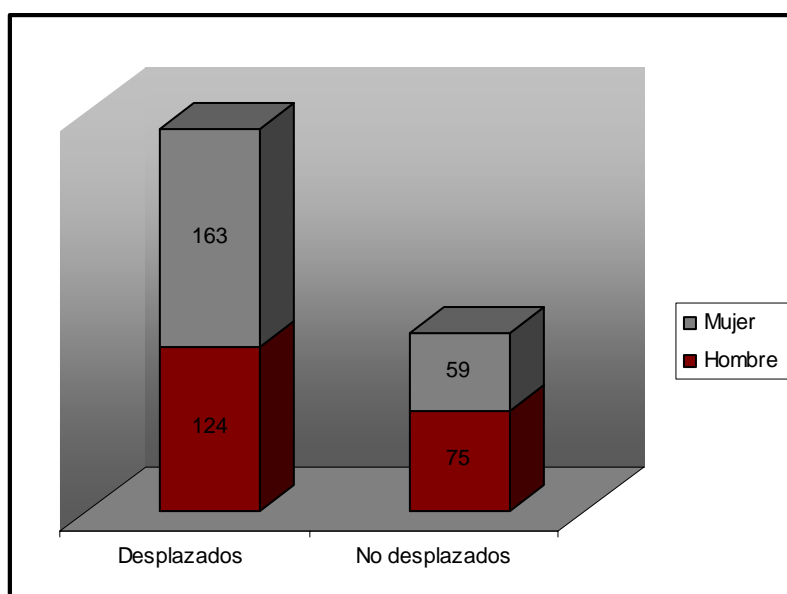


GRÁFICO 4.8: Movilidad geográfica del alumnado entrevistado de grado medio.

Por lo que respecta a la elección de los ciclos formativos, observamos que en la mayoría de los casos no existe un interés común de hombres y mujeres por cursar los mismos estudios. Como podemos comprobar a través del siguiente cuadro, nos encontramos con unos ciclos elegidos fundamentalmente por mujeres y otros elegidos básicamente por hombres. **Se puede observar que no existe ningún ciclo en el que haya paridad entre sexos (salvo en el de Servicios de restauración) e incluso el 36% de ellos se compone únicamente de hombres o de mujeres.**

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

Ciclo	Alumnado por sexo			
	Hombre		Mujer	
	Nº	%	Nº	%
Instalaciones eléctricas y automáticas	48	94%	3	6%
Electromecánica de vehículos	41	100%	0	0%
Mecanizado	8	100%	0	0%
Equipos electrónicos de consumo	22	96%	1	4%
Equipos e instalaciones electrotécnicas	20	100%	0	0%
Desarrollo proyectos de construcción	0	0%	1	100%
Imagen personal y estética	4	7%	50	93%
Estética personal y decorativa	2	4%	45	96%
Cocina y gastronomía	30	79%	8	21%
Panadería, repostería, confitería	3	75%	1	25%
Servicios de restauración	11	65%	7	35%
Gestión administrativa	0	0%	10	100%
Técnico de farmacia y parafarmacia	2	9%	21	91%
Auxiliar de enfermería	8	10%	75	90%

TABLA 4.2: Alumnado entrevistado por ciclo formativo en curso de grado medio.

A la pregunta: “¿Opinas que la educación puede ofrecerte un futuro laboral mejor?”, el 99% del alumnado encuestado contestó afirmativamente. Los motivos aducidos por el alumnado fueron comunes a casi todos. La idea fundamental es que cuanto más formación tenga una persona, más y mejores oportunidades de trabajo obtendrá. Así mismo un 67% de éstos se mostró dispuesto a ampliar sus estudios al terminar el ciclo formativo que actualmente cursa. Si analizamos este último dato por sexos vemos que existe un equilibrio entre ambos, ya que los hombres continuarán con su formación en un 69% de los casos mientras que las mujeres lo harán en un 64%.

El gráfico refleja, además de lo anteriormente expuesto, que un 16 % del alumnado concluirá con su formación al finalizar el ciclo y buscarán un trabajo y que un 10% no sabe todavía si seguir estudiando o si empezar a trabajar.

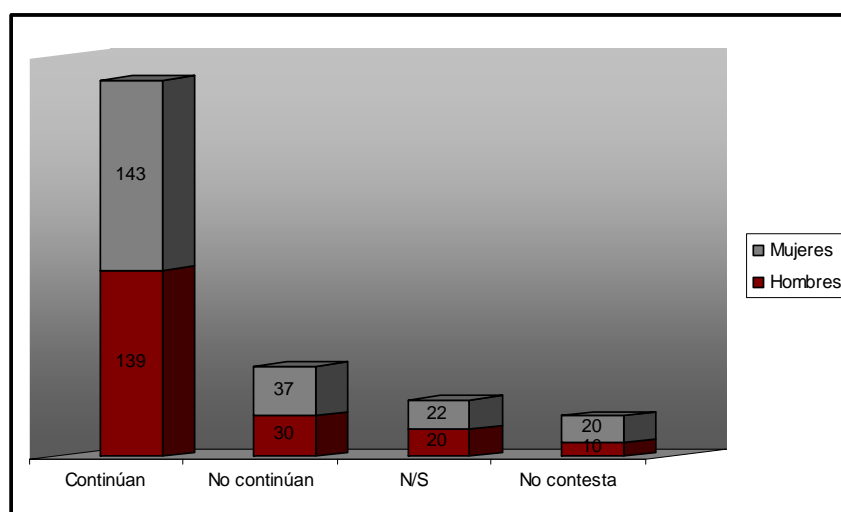


GRÁFICO 4.9: Continuación de estudios del alumnado de grado medio entrevistado.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

En cuanto al tipo de formación a la que el alumnado puede optar para ampliar sus estudios una vez finalizado el ciclo de grado medio que actualmente cursa, el abanico de posibilidades es muy diverso. En el siguiente gráfico hemos tratado de plasmar las opciones elegidas más significativas. Como podemos observar, la mayor parte continuará su trayectoria en la misma línea, estudiando un ciclo de formación profesional de grado superior. Aunque resulta sorprendente ver que algunos de ellos utilizan los ciclos formativos no como un fin en sí mismo para acceder al mercado laboral sino como un medio para poder cursar una carrera universitaria. Es curioso observar que, aunque por la cantidad de personas el dato no es muy significativo, también nos encontramos con alumnado que, tras haber elegido una formación más práctica cursando un ciclo formativo, deciden hacer marcha atrás y reconducir su formación por una vía más teórica estudiando bachillerato.

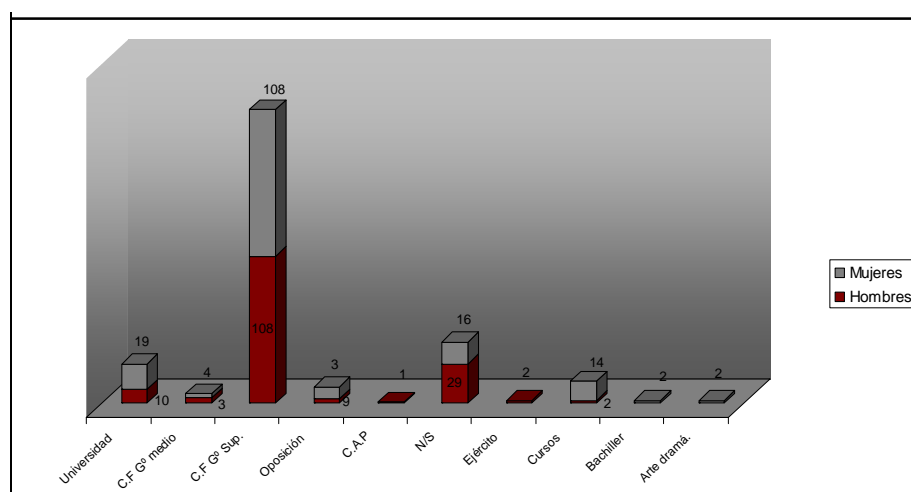


GRÁFICO 4.10: Preferencias académicas del alumnado de grado medio entrevistado.

A la pregunta: “**¿Por qué has elegido cursar un ciclo formativo frente a otras posibilidades académicas?**”, las respuestas fueron muy variadas. He aquí una transcripción literal de las mismas que reflejan la opinión de la mayoría: “*porque se puede aprender más de cosas concretas que en bachiller que es más general*”; “*para poder hacer un ciclo de grado superior*”; “*porque no quiero seguir estudiando, quiero trabajar cuanto antes*”; “*Por falta de capacidad para hacer bachiller y luego una carrera*”; “*porque me forma en lo que quiero sin estudiar demasiado*”; “*porque es más fácil el acceso a la universidad a través de los ciclos formativos que a través de la ESO y bachillerato*”; “ *porque suspendí la prueba de acceso a la Universidad*”; “*porque tienen más salida laboral, te preparan para ejercer un oficio*”; “*soy mayor y necesito una formación corta*”; “*para obtener un título y poder trabajar*”; “*porque me gustan las clases que combinan teoría y práctica*”; “*para poder trabajar en lo que me gusta, no existe carrera universitaria en este campo*”.

A la pregunta: “**En tu opinión ¿qué utilidad tiene el módulo de formación en centros de trabajo?**”, las respuestas fueron casi en su totalidad muy positivas ya que para casi todos supone el primer contacto real con el mundo de la empresa. Este módulo les permite no sólo poner en práctica la teoría aprendida en las clases sino también tener una visión de conjunto de cómo funciona una empresa. Algunos

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

incluso ven en él la oportunidad de conseguir un empleo si finalizan con éxito el periodo de prácticas. Sin embargo, una mínima parte sólo ve en este módulo una fuente para que las empresas obtengan mano de obra cualificada sin coste alguno.

Como conclusión nos gustaría reflejar la opinión general del alumnado encuestado sobre la formación profesional actual.

Como **puntos positivos** cabe destacar la gratuidad de la enseñanza, la calidad del profesorado, la poca dificultad intelectual que implica cursar un ciclo, la salida laboral inmediata que piensan que tiene la obtención del título, el aprendizaje de un oficio con poca teoría y mucha práctica, la fácil accesibilidad a los cursos, la gran variedad de módulos existente o la duración del ciclo (2 años) frente a la de una carrera universitaria (entre 3 y 5 años).

Como **puntos negativos** figuran los gastos de transporte que tienen que asumir los estudiantes y el largo trayecto a recorrer diariamente hasta llegar al centro de estudios en muchos de los casos, la poca valoración por el mercado de trabajo del título frente a los títulos universitarios, en algunos ciclos, escasez de material o material obsoleto, falta de prácticas, la masificación en las aulas o la no remuneración de las prácticas.

Para mejorar el sistema de módulos, los estudiantes proponen introducir algunos cambios en el sistema tales como la remuneración de las prácticas en empresas y la ampliación de las mismas, mayor número de plazas y de centros donde se imparta formación profesional, informatización de los cursos, modificación del sistema académico para poder acceder directamente a la universidad sin pasar un examen de acceso, mayor valoración del título en el mercado laboral, más material y mejor o mayor control a las empresas que tienen estudiantes en prácticas para evitar abusos.

Para finalizar, nos gustaría puntualizar que un 63% del alumnado encuestado opina que la formación profesional actual se adapta perfectamente a las necesidades que demandan las empresas gracias al permanente contacto que se mantiene con éstas a través del módulo de formación en centros de trabajo y de la calidad de la enseñanza que se recibe a lo largo de todo el curso en los módulos de formación profesional.

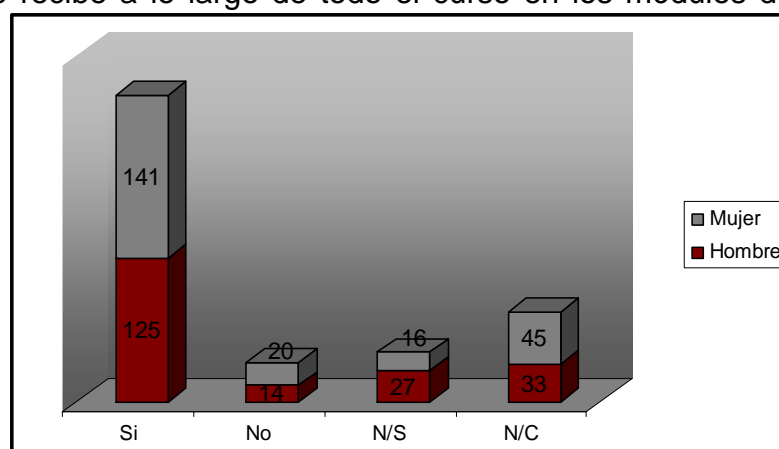


GRÁFICO 4.11: Opinión del alumnado de grado medio entrevistado sobre si se cubren las necesidades de las empresas.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

Grupo de ciclos formativos de grado superior.

El grupo de personas encuestadas cursando ciclos formativos de grado superior ascienden a 345 y se compone de un 67% de hombres y un 33% de mujeres cuyas edades van de 18 a 48 años. Las encuestas se realizaron en centros de formación situados en los municipios de Burjassot, Puebla de Farnals, Godella, Moncada, Massamagrell, Tavernes Blanques, Alboraya y Puçol. He aquí las conclusiones obtenidas de la información analizada.

Como se deduce del gráfico que a continuación mostramos, el 79% del alumnado encuestado del ciclo formativo de grado superior tiene que desplazarse de su municipio para poder estudiar el módulo deseado. Si analizamos el dato por sexos observamos que se desplazan un 55% de hombres frente a un 24% de mujeres.

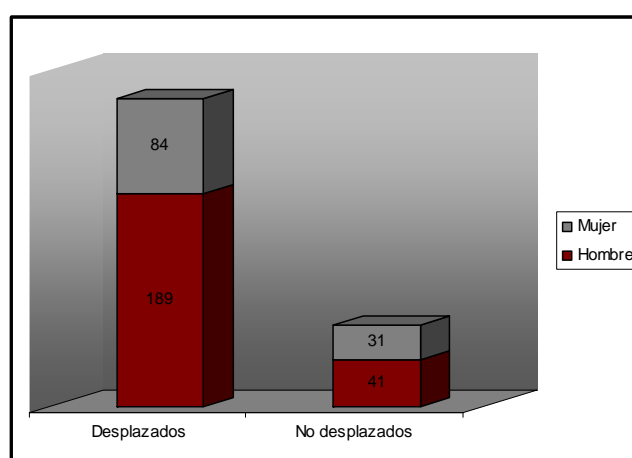


GRÁFICO 4.12: Movilidad geográfica del alumnado de grado superior entrevistado.

A la hora de elegir un ciclo, podemos ver en la tabla siguiente, que al igual que ocurría con el estudiantado de grado medio, con el de grado superior también existen muchos módulos en los que sólo nos encontramos con estudiantes de un único sexo (en el 37% de estos). Por el contrario, hemos observado que en aquellos módulos donde el alumnado es mixto el equilibrio entre sexos se produce en muchas más ocasiones que en los ciclos de grado medio.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

Ciclos	Nº alumnos por sexo			
	Hombre		Mujer	
	Nº	%	Nº	%
Sistemas de telecomunicaciones e informáticos	47	96%	2	4%
Administración y finanzas	31	33%	64	67%
Sistemas de regulación y control automáticos	22	100%	0	0%
Automoción	41	100%	0	0%
Instalaciones electrotécnicas	33	100%	0	0%
Desarrollo de Proyectos Mecánicos	9	100%	0	0%
Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción	15	63%	9	37%
Laboratorio de diagnóstico clínico	6	29%	15	71%
Dietética	5	36%	9	64%
Salud ambiental	10	50%	10	50%
Restauración	11	65%	6	35%

TABLA 4.3: Alumnado entrevistado por ciclo formativo en curso de grado superior.

A la pregunta: "¿Opinas que la educación puede ofrecerte un futuro laboral mejor?", el 97% respondió que sí. Al igual que el estudiantado de los ciclos de grado medio, la opinión del que está estudiando ciclos de grado superior gira en torno a una misma idea: cuanto más preparada esté una persona y más estudios tenga, más y mejores posibilidades profesionales tendrá, pudiendo ocupar puestos de mayor responsabilidad y mejor retribuidos. Así mismo un 62% del alumnado tiene intención de seguir sus estudios al finalizar el ciclo de grado superior que actualmente cursa. Si analizamos el dato por sexos encontramos que el resultado está muy equilibrado, ya que refleja que un 63% de los hombres seguirá estudiando frente a un 61% de mujeres. Del cuadro inferior deducimos, además de lo anterior, que un 11% de los encuestados no sabe si seguirá estudiando o si buscará un trabajo y que un 7% no contestó a la pregunta.

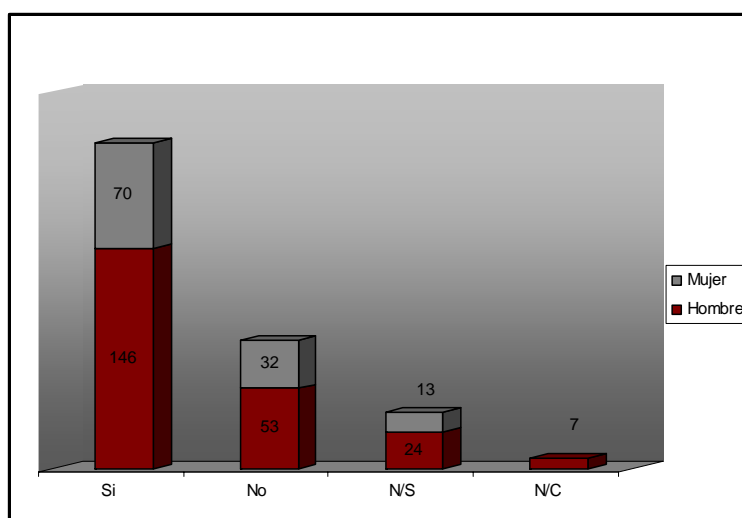


GRÁFICO 4.13: Continuación de estudios del alumnado de grado superior entrevistado.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

En cuanto a las preferencias académicas de los que quieren seguir formándose tras acabar un ciclo formativo de grado superior, como queda reflejado en cuadro, se asemejan mucho a las de estudiantes de grado medio. Si entonces llamaba la atención que algunas personas cursaban un ciclo de formación profesional como medio para acceder a la universidad, mucho más nos sorprende que, en el caso de los que cursan ciclos formativos de grado superior, el dato aumente hasta un 48% del total de las personas encuestadas y hasta un 76% de las que deciden seguir formándose.

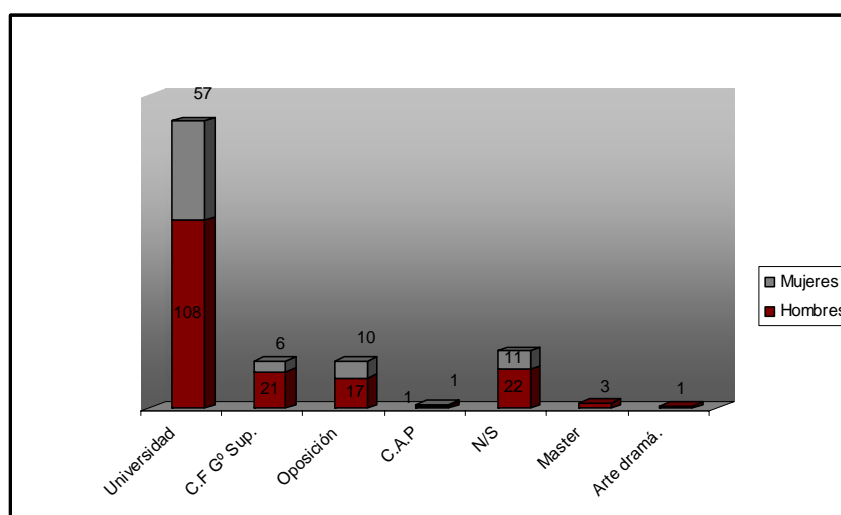


GRÁFICO 4.14: Preferencias académicas del alumnado de grado superior entrevistado.

A la pregunta: “**¿Por qué has elegido cursar un ciclo formativo frente a otras posibilidades académicas?**”, muchas de las respuestas nos resultan, cuanto menos, curiosas, ya que pese a que la gran mayoría expresó su predilección por los ciclos frente a los estudios universitarios, los datos del cuadro anterior confirman justamente lo contrario, al reflejar que la mayor parte de los estudiantes tiene como meta ir a la universidad. Éstas son algunas de las respuestas literalmente transcritas: “*porque creo que tendré más oportunidades profesionales que con una carrera universitaria*”, “*creo que es mejor para encontrar trabajo*”, “*porque es más práctico que la universidad que es más teórica*”, “*es la forma de mejorar mi nivel académico en poco tiempo y de tener un título*”, “*al ser más corto que una carrera te puedes incorporar antes al mundo laboral*”, “*tiene más salidas profesionales que la universidad*”, “*porque en un ciclo hay más práctica y preparan mejor frente al trabajo*”, “*porque quería obtener una titulación más rápida que la universitaria y no quería estudiar tanto*”.

A la pregunta: “**En tu opinión ¿qué utilidad tiene el módulo de formación en centros de trabajo?**”, las repuestas fueron muy parecidas a las del alumnado de grado medio. Por lo general, opinan que el módulo es muy útil ya que les permite adquirir una formación práctica en un entorno laboral real. También existe una minoría que opina todo lo contrario, que durante las prácticas las empresas no les enseñan nada, los utilizan de mano de obra, no les pagan por ello y, además,

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

reciben una subvención del estado por tener alumnado en prácticas aunque, como hemos dicho anteriormente, los que opinan esto son una minoría.

Finalizaremos este apartado reflejando la opinión del alumnado de grado superior sobre la formación profesional actual que, como veremos, es muy semejante a la que manifiesta las personas que cursan grado medio.

Las personas encuestadas valoran positivamente la corta duración de los ciclos frente a otras opciones académicas, la combinación de una formación teórica y práctica, la buena formación que se imparte, las amplias posibilidades de acceso al mercado laboral que tienen o el hecho de especializarte en algo en concreto.

Como puntos negativos nos exponen el hecho de la imposibilidad de estudiar todos los módulos en cualquier centro educativo por la necesidad de desplazarse que esto implica, que el título esté menos valorado que el universitario en el mercado laboral, que no se imparta ninguna asignatura de idiomas (muy demandado por estudiantes de cocina y repostería), el excesivo tiempo dedicado a asignaturas que no son específicas sino generales (como RED, FOL, Seguridad) la masificación de algunos módulos o la gratuidad de las prácticas.

Para mejorar el sistema de formación profesional proponen, entre otras cuestiones, dedicar más tiempo a asignaturas específicas de su módulo, remunerar las prácticas, aumentar el número de prácticas y la duración del ciclo o introducir un módulo de idiomas para poder acceder al mercado laboral internacional.

El 71% de los encuestados opina que la formación profesional actual se adapta totalmente a las necesidades de las empresas. Estas son algunas de las razones dadas por los estudiantes: *“las empresas quieren personal cualificado con experiencia y buena formación y de los ciclos de formación profesional se sale preparado”, “porque todos los que conozco que han estudiado esto tiene trabajo”, “porque la enseñanza se centra en el modelo que tienen las empresas”*.

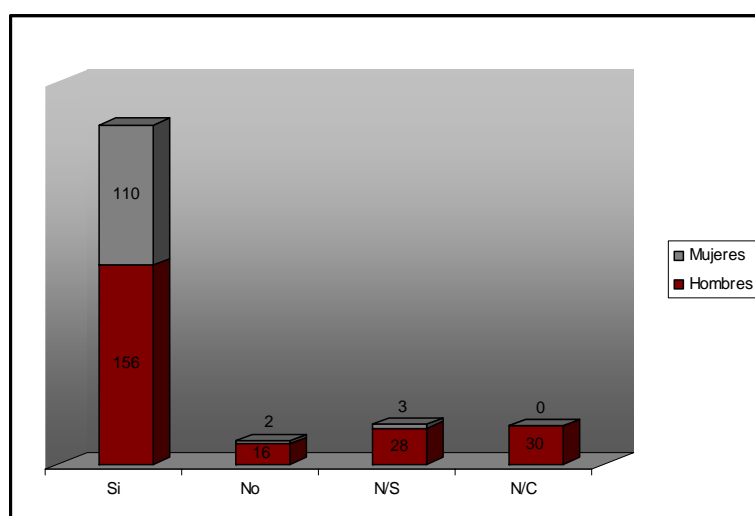


GRÁFICO 4.15: Opinión del alumnado de grado superior entrevistado sobre si se cubren las necesidades de las empresas.

Grupo de Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)

Las personas encuestadas que cursan PCPI son el grupo más pequeño de los analizados en el presente estudio. Se reduce a 21 personas, de las cuales un 38% son mujeres de edades comprendidas entre 16 y 17 años, mientras que el restante 62% son hombres de entre 14 y 16 años. Las encuestas se realizaron en un centro de formación situado en el municipio de Alboraya.

Antes de proseguir con el estudio, tenemos que explicar la dificultad que ha supuesto analizar las opiniones de este grupo, ya que pese a haber explicado una por una todas las preguntas de la encuesta y haber contestado a todas y cada una de las dudas que plantearon durante la realización de la misma, o no contestaron la mayoría de las preguntas o dieron respuestas que nada tenían que ver con lo preguntado.

Como podemos observar en el gráfico, el 67% del alumnado encuestado tiene que desplazarse para poder asistir a clase. Desglosando el dato por sexos, obtenemos que en el caso de las mujeres los desplazamientos se producen en un 50% de los casos mientras que en el de los hombres estos llegan a un 77%.

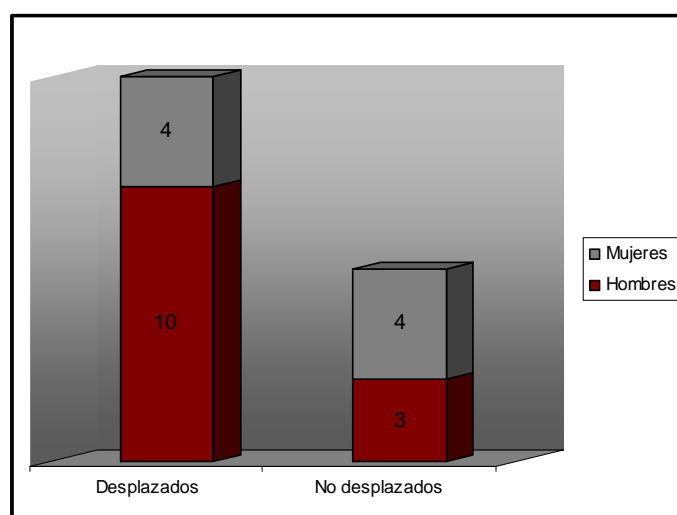


GRÁFICO 4.16: Movilidad geográfica del alumnado de PCPI entrevistado.

A la pregunta: “¿Opinas que la educación puede ofrecerte un futuro laboral mejor?”, el 100% contestó afirmativamente, pero muy pocos dieron razones que se correspondían a la pregunta realizada. He aquí algunas de las respuestas dadas: “sí, porque estoy aprendiendo”, “sí, porque como no quiero hacer la ESO me viene bien hacer esto”, “sí, porque te ayuda a ser mejor persona y te ayuda a respetar a tus compañeros y eso te puede beneficiar en el futuro”, “sí, porque te enseña a desenvolverte en el trabajo que escojas”, “sí, por que estoy aprendiendo cosas que no sé y que servirán para el futuro”, “sí, porque hay gente que no quiere estudiar, y entonces con esto se lo sacan”, sí, porque creo que los estudios son adaptados”, “sí, porque siempre con buena preparación puedes conseguir trabajos mejores”.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

En positivo señalar que, pese al bajo nivel académico que las encuestas de este grupo reflejan, en el gráfico siguiente vemos que un 62% de las personas encuestadas tienen intención de seguir formándose, que un 28% finalizará con este curso su formación y tratará de buscar un trabajo y que un 10% no sabe todavía lo que va a hacer. Si desglosamos el dato por sexos, vemos que el 82% de las mujeres seguirá estudiando y que un 18% no lo ha decidido aún, mientras que en el sector masculino un 46% seguirá formándose, un 46% se introducirá en el mercado laboral y el 8% restante está pendiente de decidirse.

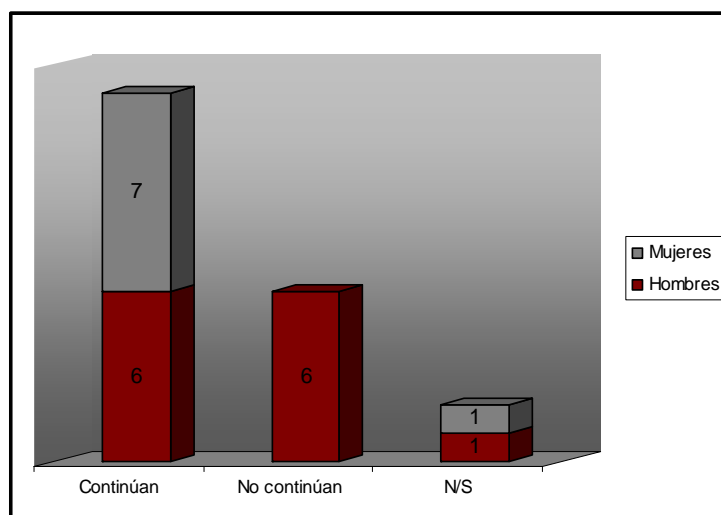


GRÁFICO 4.17: Continuasión de estudios del alumnado de PCPI entrevistado.

El gráfico siguiente refleja las preferencias académicas futuras del alumnado de PCPI. Como podemos observar, la mayoría continuará con su formación a través de los ciclos formativos.

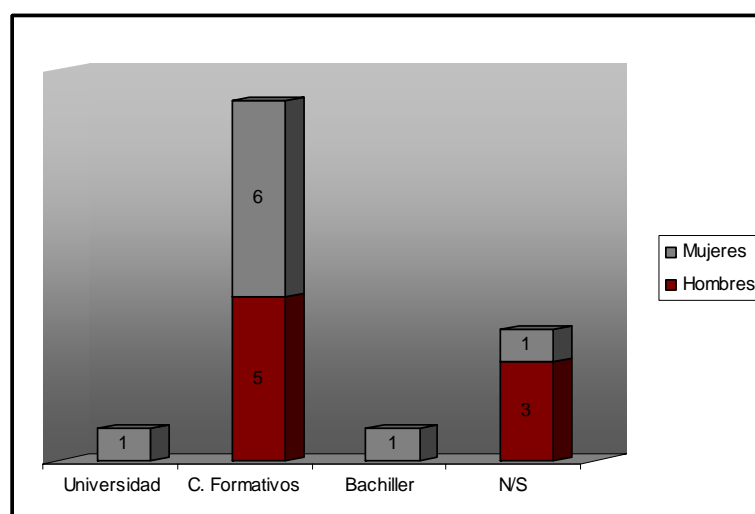


GRÁFICO 4.18: Preferencias académicas del alumnado de PCPI entrevistado.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

A la pregunta: “**¿Por qué has elegido este curso?**”, las respuestas fueron de lo más variado. Unos lo eligieron porque era realmente lo que querían estudiar, otros porque querían aprender un oficio; algunos decidieron estudiar este curso simplemente porque se impartía cerca de su casa o por el mero hecho de hacer algo de provecho que les permitiera obtener el Graduado Escolar.

A la pregunta: “**En tu opinión ¿qué utilidad tiene el módulo de formación en centros de trabajo?**”, muchos dejaron la pregunta en blanco o contestaron que no sabían cual era la utilidad del módulo. De los que contestaron, los que dieron respuestas coherentes las dieron muy positivas. Éstas son algunas de ellas: “*formar gente inexperta*”, “*aprender un oficio*”, “*para tener más oportunidades de trabajo*” o “*formar profesionales*”.

Debido a las pocas respuestas obtenidas, no podemos decir que estas líneas reflejen la opinión sobre la formación profesional actual del alumnado, pero esto es lo que piensan las personas que contestaron.

Como puntos positivos los estudiantes valoran la oportunidad de aprender un oficio, que sea más práctico que teórico, la posibilidad de obtener el graduado escolar, el buen ambiente que reina en las aulas o incluso el hecho de tratarse de un curso, como ellos dicen, “*muy fácil en el que no hay que esforzarse nunca*”. Como puntos negativos, nos indican que hay mucho trabajo o que es peligroso.

Finalmente para mejorar el sistema de formación profesional nos proponen disminuir el horario lectivo.

Como conclusión diremos que el 43% piensa que la formación profesional se adapta a las necesidades de las empresas porque forma personas trabajadoras y porque prepara muy bien, mientras que el 24% opina todo lo contrario porque creen que las empresas buscan trabajadores/as con más titulación.

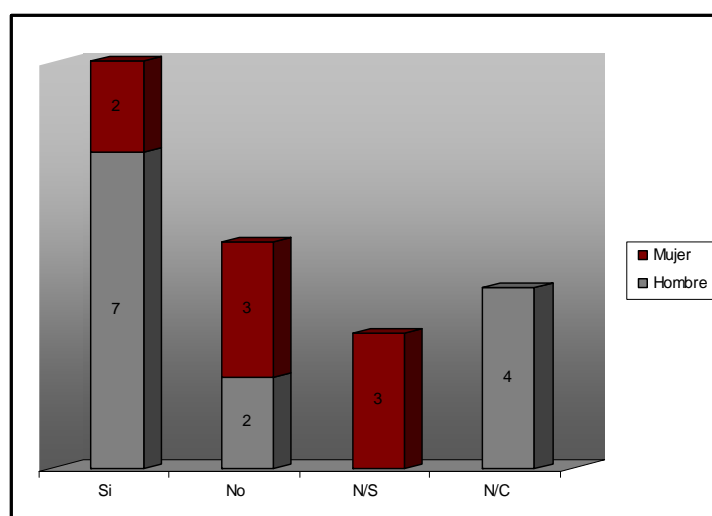


GRÁFICO 4.19: Opinión del alumnado de PCPI entrevistado sobre si se cubren las necesidades de las empresas.

4.2.4 Con agentes sociales y económicos.

Para la realización de este apartado de la investigación se ha tenido en cuenta a las organizaciones empresariales, que son el instrumento de representación de las empresas, y a las organizaciones sindicales como representantes de las personas trabajadoras. Sin lugar a dudas, éstos son dos de los actores fundamentales en el Sistema Integrado de Formación Profesional.

La información se ha estructurado en dos partes: la primera dirigida a presentar la visión de las organizaciones empresariales y, la segunda, la de las organizaciones sindicales.

A.- CON ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.

En la comarca de l’Horta Nord actualmente hay **33** organizaciones empresariales y de comercio:

- 7** de comercio, en Albalat dels Sorells, Alboraya, Bonrepòs i Mirambell, La Pobla de Farnals, Massamagrell, Meliana y Vinalesa.
- 11** de empresa y comercio, en Almàssera, Burjassot, Moncada, Paterna, Puçol, El Puig, La Pobla de Farnals, Rocafort y Vinalesa.
- 2** de comercio e industria, en Foios y Museros.
- 9** de empresa e industria, en Alboraya, Albuixech, Massalfassar, Moncada, Paterna y Rafelbunyol.
- 4** de mercados, en Burjassot, Moncada, Paterna y El Puig.

La característica principal, presente en casi todas estas organizaciones, es su reducido tamaño y heterogeneidad en cuanto a las fórmulas organizativas y entornos productivos y de servicios. Esta dimensión reducida no permite contar con una infraestructura técnica y recursos para realizar grandes programas y proyectos de manera autónoma. En muchas ocasiones cuentan con el apoyo técnico de las agencias de desarrollo local que ofrecen la posibilidad de llevar la gestión administrativa básica. Esto ocurre sobre todo en las organizaciones de comercio gracias a los y las Técnicas AFIC (Agentes de Fomento e Innovación Comercial), que integran una Red de modernización y ordenación del comercio local amparada por la Conselleria de Industria, Comercio e Innovación. Además, Pactem Nord, ha impulsado la creación de una federación empresarial de asociaciones de comercios y empresas, con las que viene trabajando desde el año 2005.

Así, del total de organizaciones comarcales el **73%** no gestionan formación y sólo el **9%** sí lo hacen de manera directa o concertada con alguna consultora.

De las 33 organizaciones empresariales, se ha **entrevistado a 6**, muestra representativa del tejido empresarial comarcal. Pero además, para completar y comparar la información, se ha **entrevistado a 3 organizaciones empresariales**

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

sectoriales que representan a sectores productivos y de servicios con una importante representación en el territorio. De las personas entrevistadas 5 eran **varones** y 4 eran **mujeres**.

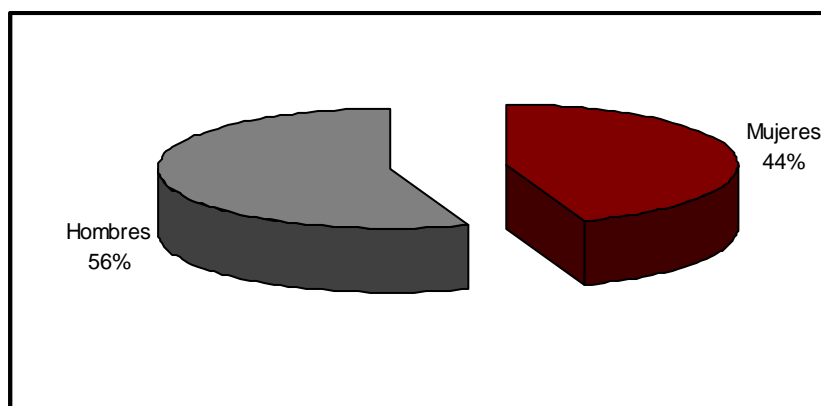


GRÁFICO 4.20: Personas entrevistadas de las organizaciones empresariales atendiendo al género.

Se presenta a continuación el contenido de las entrevistas realizadas.

PREGUNTA (P): ¿Dentro de la organización realizan y gestionan formación continua y/o ocupacional?

RESPUESTA (R): En el caso de las organizaciones empresariales **comarcales** el **67%** **no hacen** formación y el **33%** restante **hacen** formación, la mitad directamente y la otra mitad a través de una consultora.

Resulta interesante resaltar que una de las organizaciones empresariales ha empezado a realizar formación con un enfoque más innovador y comercial, organizando jornadas de medio día donde las empresas ofrecen sus servicios a otras empresas, los ponentes son profesionales contrastados y el formato de la jornada es ágil con una formación eminentemente práctica.

En el caso de las **organizaciones empresariales sectoriales** entrevistadas (se trata más bien de federaciones de asociaciones empresariales sectoriales), gestionan formación para el empleo dirigida tanto a personas trabajadoras en activo como en situación de desempleo. Para las primeras, a través de contratos-programa sectoriales de ámbito estatal y autonómico y del sistema de bonificación, y para las segundas a través del Servef.

Una de las organizaciones entrevistada imparte un ciclo formativo de grado medio en las instalaciones del Instituto Tecnológico AIMME en el Parque Tecnológico en Paterna.

Son organizaciones grandes con una infraestructura de profesionales, instalaciones y recursos importante, destinados exclusivamente a la gestión de la formación.

(P). Si no gestionan formación, especificar el motivo y qué opinión tienen al respecto.

(R). En el caso de las organizaciones empresariales comarcales que no gestionan formación los motivos son, por una parte, la falta de recursos, y por otra, la poca participación en la formación (no se llenan grupos).

En el caso de las organizaciones empresariales sectoriales no procede porque gestionan formación.

(P). ¿Considera que el actual modelo de formación se adecua a las necesidades formativas de las empresas?

(R). A esta pregunta no hay una respuesta clara por parte de las organizaciones empresariales **comarcales** entrevistadas, tan sólo una organización responde directamente que sí se ajusta a las necesidades de las empresas. Por otra parte, se alude a cuestiones como la proximidad de la formación. Una de las organizaciones entrevistadas dice *“... pero por ejemplo un curso de soldadura cerca de Moncada no se ha dado”*. A cuestiones relacionadas con la gestión de la formación, *“... la gestión de la formación con la Fundación Tripartita es muy farragosa, incluso encarece la formación porque... gestionan directamente..., o... subcontratan la gestión”*. O a cuestiones relacionadas con la valoración de la formación, *“la formación continua subvencionada..., tiene un gran problema y es que como es totalmente gratuita (no la pagan a través de la bonificación a la seguridad social), no le dan valor, apuntan a sus trabajadores y después no van, el resultado es que se minora la subvención y pierde la organización”*.

En el caso de las organizaciones empresariales **sectoriales** entrevistadas, la opinión general es que la formación se adapta a las necesidades de las empresas. Sin embargo, también ante esta pregunta se plantean algunas cuestiones, como es la falta de sensibilización del empresariado, *“¿qué falta?, el propio empresariado no sabe lo que necesita, o no le interesa formar a sus trabajadores, falta formación de demanda, se está trabajando en sensibilizar al empresariado”*. Otra cuestión planteada es la falta de flexibilidad de la formación, *“...nos gustaría que fuera más flexible, no estar sujetos a planificación inicial porque el mundo empresarial varía, es muy constante, y surge una norma que requiere de una formación específica y hay que dar el curso correspondiente. Para las organizaciones empresariales los contratos –programa son los más idóneos porque te permiten planificar cursos durante todo el año (enero a diciembre)”*. Por último, otra cuestión planteada tiene que ver con la obligatoriedad de determinada formación en sectores como por ejemplo la construcción, *“...además se realizan cursos obligatorios por convenio, sobre todo de prevención”*.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

(P). ¿Qué especialidades formativas suelen ser más demandadas por parte de las empresas?

(R). En el sector comercio: escaparatismo, ofimática y atención al cliente. En el sector hostelería: sumiller, cocina creativa, especialidad de cocina, barra y sala. En el sector del metal: principalmente se demanda formación en cuestiones técnicas como soldadura, instalaciones de todo tipo, diseño de instalaciones eléctricas de todo tipo y energías renovables (fotovoltaica y térmica). También se demanda en gestión y dirección, informática, idiomas y comercio.

En el sector de la construcción: por parte de las empresas prevención de riesgos laborales y energías renovables. Por parte de las personas, manejo de maquinaria.

En general, también se demandan cursos relacionados con temas financieros y contables, recursos humanos, ventas, idiomas e informática.

Destaca la respuesta de una de las organizaciones empresariales comarcales sobre la especificidad de la demanda de las empresas: *“las empresas de Moncada son pequeñas y medianas. Son empresas de servicios, hacen trajes a medida, dentro de la soldadura utilizan un procedimiento concreto que requiere de una formación en el puesto de trabajo. Las personas entran jóvenes y dentro de la empresa se forman”.*

(P). ¿Qué tipo de modalidad es la más demandada?, ¿presencial?, ¿semi-presencial?, ¿on line?, ¿por qué?

(R). En esta pregunta, la totalidad de organizaciones empresariales entrevistadas coinciden en que la modalidad presencial es la más demandada. Los motivos aludidos son varios: *“presencial. Por un lado se aprovechan más los cursos puesto que el alumnado se enriquece con los conocimientos del profesorado y del resto de alumnado, se establece un feed back (intercambio de conocimientos y experiencias). Y por otro lado la formación no presencial resulta a la larga menos eficaz”, “todo lo hacemos presencial, lo tenemos superdemostrado que lo presencial es lo más adecuado. En teleformación o a distancia no se puede porque el profesor debe transmitir confianza, cada uno de los alumnos lleva una idea que puede ser positiva o negativa, la gente aprende de oído. El debate sobre las preguntas y dudas es mucho mejor, debemos pensar que en el metal son profesiones y si el que está impartiendo la clase no sabe más que ellos al día siguiente se lo dejan”.*

En general las personas entrevistadas señalan que suelen utilizar cursos *on-line* para el área de administración o para profesionales cualificados, y para especialidades muy concretas.

Una de las organizaciones empresariales sectoriales entrevistada está trabajando en la modalidad mixta para poder facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

(P). ¿Cuál es el porcentaje aproximado de trabajadores y trabajadoras que participan en los cursos de formación que se organizan?

RESPUESTA: En general la media de los cursos es de 15 personas, aunque en el caso de las organizaciones empresariales comarcales que realizan formación manifiestan que tienen problemas para llenar los grupos. Una solución ha sido la de ampliar la convocatoria a otros polígonos y asociaciones vecinas.

Esta media de participantes es lo que suele marcar la normativa reguladora de concesión de subvenciones. No olvidemos que la cuantía a pagar se calcula en base a participante y hora formativa.

(P). ¿Participan las empresas en la planificación de los cursos de formación en su organización? En caso negativo, indique cuál cree que puede ser el motivo.

(R). Aquí las organizaciones empresariales comarcales responden que no hay participación por parte de las empresas en la planificación de la formación, bien porque las empresas no se implican, bien porque tienen subcontratado dicho servicio a través de una consultora y se lo organizan todo. Como se pone de manifiesto en una de las entrevistas realizadas, *“participan muy poco, hemos enviado encuestas para la detección de necesidades formativas y la respuesta ha sido insuficiente.....”*. Sin embargo, cuando las empresas participan el resultado es beneficioso para ellas, como se señala a continuación en la misma entrevista: *“si bien las empresas que han participado han tenido un gran beneficio porque se ha organizado el curso que han demandado”*.

En el caso de las organizaciones empresariales sectoriales no hay problema de participación. En las mismas estructuras organizativas tienen comisiones de formación o mediante encuestas de necesidades formativas que realizan anualmente.

(P). ¿Cuál es su opinión sobre la planificación de la formación en las empresas?

(R). En general todas las entrevistas coinciden en que depende del tamaño de la empresa. Las grandes empresas poseen programas propios de formación y solicitan los cursos que necesitan; por el contrario, en el caso de las micro y pequeñas empresas carecen de recursos para planificar y realizar su propia formación. En este caso, si hay alguna empresa que realiza formación ha sido con la ayuda de la organización empresarial.

En esta pregunta se plantean dos cuestiones; por una parte, hay empresas que tienen certificaciones de calidad y suelen planificar formación porque además se les exige, y por otra parte, en estos momentos de crisis hay empresas que deciden no hacer formación porque puede que finalmente se tenga que despedir al trabajador o trabajadora.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

(P). En su opinión, ¿qué dificultades encuentran las empresas para programar acciones formativas?

(R). El tamaño de la empresa es el principal problema por los siguientes motivos:

- No disponer de recursos.
- Falta una persona responsable de recursos humanos o de formación.
- Su preocupación del día a día es mayor que su preocupación por la formación.
- Piensan que no es su problema y no se preocupan (esto no sólo se da en las PYMES).

Por otra parte, también se señala que la empresa suele formar sobre aspectos directamente relacionados con el puesto de trabajo. Y que el convenio colectivo es un instrumento importante para obligar a las empresas a planificar formación.

(P). ¿Tiene conocimiento de la oferta formativa reglada y no reglada relacionada con el sector?

(R). La totalidad de las organizaciones empresariales comarcales entrevistadas no tienen conocimiento de la oferta formativa relacionada con el sector. Alguna ha consultado el apartado de oferta formativa de la página web de nuestra entidad y le parece interesante que se hiciera lo mismo, por ejemplo, en comercio.

En el caso de las organizaciones empresariales sectoriales una tiene contacto con los centros integrados de formación y los Cefires. De hecho, manifiesta que su objetivo precisamente es acercar el mundo empresarial al formativo.

(P). ¿Tiene conocimiento de si en los diferentes sectores a los que pertenecen las empresas de su organización van a aparecer nuevas ocupaciones? En caso afirmativo, señale cuáles.

(R). Las organizaciones empresariales comarcales no tienen conocimiento de nuevas ocupaciones y alguna manifiesta que con la crisis precisamente ocurre lo contrario: se están destruyendo puestos de trabajo.

En el caso de las organizaciones sectoriales, en el sector de la hostelería se está potenciando la figura del sumiller o la de portero de discoteca, se está reorganizando y profesionalizando el sector. En el caso del metal, por ejemplo en la automoción, se están empezando a fabricar coches híbridos, en electricidad se tiende al ahorro energético, a la creación de edificios inteligentes (domótica) y en

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

general al reciclaje y a evitar la contaminación. En la construcción, técnico/a de edificación, que obliga a tener energías renovables.

A este respecto se señalan algunas cuestiones que creemos interesante apuntar, como es que se vuelve a hacer referencia al tamaño y tipo de empresa que tenemos en nuestra comarca, *“la mayor parte son microempresas de carácter familiar, el padre trabaja como un operario más, no se planifica ni se investiga. La capacidad tecnológica es muy baja, no se invierte en I+D+i”*. También se habla de la necesidad de contar con trabajadores y trabajadoras cualificadas, *“creemos que más que nuevas ocupaciones lo que de verdad es necesario es una mayor cualificación de los trabajadores. Personas flexibles, polivalentes y humildes. Con una buena cualificación y predisposición, la persona puede llegar a desempeñar varios puestos de trabajo, si la situación lo requiere”*. O la falta de fluidez en la información sobre las nuevas ocupaciones que salen, *“las energías renovables ya están de bajada, el boom ya ha pasado, cuando a la gente le llega la información ya hay gente formada y llega tarde”*.

(P). Por favor indique qué competencias profesionales (conocimientos, habilidades y actitudes), requieren las empresas de su organización.

(R). En general se demanda competencias profesionales y técnico-procedimentales de cada profesión en concreto. Pero también se pide tener capacidad de adaptación y polivalencia, además de habilidades sociales, disciplina y organización.

(P). Su organización a medio y largo plazo, ¿qué actuaciones respecto de la formación tiene pensado hacer?

(R). La mayoría de las organizaciones empresariales comarcales entrevistadas no tiene pensada ninguna actuación a medio o largo plazo, pero hay una que ha realizado una planificación que contempla acciones nuevas, como por ejemplo, cursos de informática.

En el caso de las organizaciones empresariales sectoriales, resaltar que una de las entrevistadas tiene planteado a medio plazo potenciar la formación de demanda (bonificada) en las empresas, y a largo plazo, ofrecer formación reglada porque como dice, *“...esté de mano del mundo empresarial, que cubra las necesidades reales de las empresas del sector”*. Tienen muy claro la responsabilidad de las empresas en la formación profesional.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

(P). ¿Qué demandas le haría llegar a la administración responsable de la formación?

(R). En general las respuestas dadas a esta pregunta no hacen referencia exacta a demandas que en el tema de la formación tienen, tan sólo se señalan claramente estas tres:

- Que se favorezca a las entidades sin ánimo de lucro frente a las de lucro.
- Flexibilidad en los contratos programa: presupuesto abierto y justificación económica de los cursos que se van haciendo, que sean cursos a la carta.
- Mayor presupuesto.

(P). En su opinión, ¿cree que se pueden organizar acciones formativas a nivel comarcal?, ¿estaría dispuesta su organización a participar?

(R). Esta pregunta fue realizada exclusivamente a las organizaciones empresariales de la comarca, de las cuales 5 manifestaron su predisposición, incluso alguna señaló al Pactem Nord como entidad facilitadora de ello. Sólo una no estaba dispuesta porque de momento se autoabastecen.

B.- CON ORGANIZACIONES SINDICALES.

Se han realizado un total de **12 entrevistas** a técnicos/as y responsables de formación de centros de formación y federaciones de rama de actividad de los dos sindicatos más representativos, ambos integrantes del Pacto Territorial por el empleo en l'Horta Nord.

Las federaciones que han participado proceden de los siguientes sectores y ramas de actividad: comercio, hostelería, turismo, servicios, madera, construcción, metal y agroalimentación.

De las personas entrevistadas **10** eran **varones** y **2 mujeres**.

(P). ¿Considera que el actual modelo de formación se adecua a las necesidades formativas de las empresas?

(R). El **42%** de las personas entrevistadas opina que el actual modelo de formación **se adecua** a las necesidades de las empresas, los motivos alegados son:

- Hay una demanda formativa por parte de las empresas y personas.
- El sistema en general ha mejorado y es más ágil.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

- Existe más contacto con la entidad encargada de la gestión de la formación. (Hacen alusión a la Fundación Tripartita).
- Se realizan estudios de necesidades formativas y se planifica en base a ello. En este sentido, se explica que gracias a la Fundación Tripartita se están desarrollando este tipo de estudios, a través de las acciones complementarias.

El **33%** de las personas entrevistadas cree que **no se adecua** a las necesidades formativas de las empresas por los siguientes motivos:

- Falta de planificación de la formación continua y ocupacional en estos años y desaprovechamiento de recursos. Se ha desarrollado mucha formación genérica o de bajo nivel pero no especializada o a la carta.
- La demanda de mano de obra hasta ahora ha sido “*no cualificada*”, pero cada vez se solicitan personas “*especializadas*”, (cualificadas).
- Excesiva burocratización y rigidez del sistema, sobre todo en el caso de las microempresas y PYMES, donde el mismo además es desconocido.
- La formación profesional es muy complicada de coordinar y requiere de mucho tiempo por dos motivos principalmente: la responsabilidad recae sobre dos Ministerios (educación y empleo) y la descentralización de las competencias de formación a las Comunidades Autónomas.
- Falta de instalaciones adecuadas, la administración laboral autonómica no cede instalaciones para la realización de cursos especializados de formación continua.
- Con respecto a la administración responsable de la formación para el empleo en nuestra Comunidad Autónoma, las subvenciones para la realización de cursos de formación contemplan un apartado destinado a sufragar los gastos de profesorado escaso.

Finalmente, el **25% no responde o no sabe** si cubre las necesidades formativas de las empresas, unos opinan que el motivo es porque actualmente se está construyendo el nuevo modelo de formación profesional y todavía es pronto. Y otros opinan que, en el caso de los cursos de formación continua, son tan cortos que no da tiempo a formar a fondo a los participantes, sobre todo en el caso de sectores en crisis donde es importante recualificar y reciclar a las personas trabajadoras del sector para que puedan acceder a otros sectores cuando sea necesario.

(P). ¿Qué especialidades formativas suelen ser más demandadas por parte de las personas?

(R). Ante esta pregunta se plantean varias cuestiones. La primera es que en estos momentos de crisis las personas se están recualificando para tener un oficio (o

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

un nuevo oficio) que le asegure su inserción laboral posterior. Se demandan cursos de soldadura, fontanería, instalación de gas, de aire acondicionado, energías renovables, carnés de conducir superior camiones y autobuses, manejo de carretillas, de grúas, geriatría o atención a enfermos de alzheimer, bombero de empresa, operador/a de CNC, porque piensan que es lo que les va a facilitar encontrar o cambiar de trabajo por cuenta ajena o propia.

Como señala una de las personas entrevistadas, *“las personas han pasado de una etapa de no dar importancia a la formación para encontrar trabajo, a una situación desesperada en la que buscan formarse en oficios o en la obtención de carnés de conducir superior a B, porque piensan que a corto plazo es lo que les va a facilitar encontrar un empleo”*.

La segunda cuestión que se plantea es que hay una parte importante de personas trabajadoras que participan en cursos de formación continua buscando un enriquecimiento personal. Participan en cursos de etnología, cata de cervezas, corte de jamón, cocina. Como afirma una de las personas entrevistadas, *“...la gente sale del trabajo y quiere cursos por cultura general”*, y continúa diciendo, *“los cursos se hacen más por interés personal”*. Otra entrevistada también comenta, *“lo que aprenden las personas en nuestra escuela es conocimiento general y personal, no tanto para el desarrollo profesional. Mejora su conocimiento personal sobre aspectos de actualidad social”*

La tercera cuestión apuntada es que existen diferencias entre las demandas de las personas directivas y mandos intermedios, que suelen solicitar formación en calidad o comunicación, por ejemplo. Y el resto de personas trabajadoras que demandan formación en manipulado de alimentos, primeros auxilios o mantenimiento. Coinciden ambos en participar en cursos de prevención de riesgos laborales. Entendemos que esto es así porque la normativa al respecto lo impone.

La cuarta cuestión señalada es que por parte de la administración no se está ofreciendo una adecuada orientación a las personas. Como señala una de las personas entrevistadas, *“...un aspecto importante es que la administración no está realizando la tarea de orientación para que estas personas puedan seguir un itinerario adecuado a sus características y necesidades”*, *“las empresas demandan una cosa y los trabajadores otra”*.

(P). ¿Qué tipo de modalidad es la más demandada: presencial, semi presencial, on-line? ¿Por qué?

(R). Todas las personas entrevistadas afirman que la modalidad presencial es la más demandada y, también, la más ofertada y valorada por ellas. Algunos de los motivos alegados son:

- Las personas prefieren el contacto directo.
- La modalidad presencial es más adecuada para el aprendizaje de oficios.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

- Y también para las especialidades que requieren de teoría y práctica.

También se realizan cursos en la modalidad de semi presencial. A este respecto, se señala que el Servef ofrece esta modalidad para determinadas especialidades formativas con un número mínimo de alumnado.

La modalidad *on-line* suele utilizarse para la formación en prevención de riesgos laborales, informática, idiomas o ciertas especialidades, como es la formador/a de formadores/as.

En el caso de estas dos últimas modalidades es necesario que la persona disponga de un ordenador con conexión a Internet.

Algunas personas señalan que cada una de las modalidades cubre cuotas de mercado diferentes.

Finalmente, algunas de las personas entrevistadas han señalado dos cuestiones que creemos importantes para nuestro análisis: una es la disponibilidad horaria y, la otra, es la promoción de las personas en las empresas. En palabras de éstas personas, *“las empresas no ceden parte de su horario laboral a los trabajadores para que puedan formarse”,* y *“las empresas promocionan a quien quieren independientemente de que se formen o reciclen”.*

(P). ¿Opina que la formación demanda por las personas es útil para su inserción laboral posterior?

(R). El **42% tiene claro** que la formación demandada por las personas es útil para su inserción laboral posterior, si bien alguna persona apunta que depende de la especialidad formativa. El **16% opina que no**. El motivo está principalmente en que no hay una buena orientación que contemple un itinerario formativo con tutorización personalizada, o como señala alguna otra, *“sí a corto plazo para las personas pero desde una visión a largo plazo no para el sistema productivo que tenemos”.* El **42%** restante **no tiene claro** que dicha formación sea útil para encontrar o cambiar de trabajo.

(P). ¿Cree que la demanda de cursos está directamente relacionada con la oferta de empleos existentes?

(R). La mitad de las personas entrevistadas opina que **la demanda de cursos no está directamente relacionada con la oferta de empleos existentes**. Los motivos alegados son: *“obedecen a criterios personales. Falta coordinación entre empresarios, administración y sindicatos, es decir, entre lo que demandan las empresas y lo que se ofrece”,* *“se ha aumentado el nivel educativo pero no la empleabilidad”,* *“no siempre, el Servef lo que suele hacer es convocar a todas las entidades que hacen formación para conocer su opinión. Hacen reuniones comarcales con los agentes del territorio. La información obtenida se traslada al observatorio que tienen y se realiza la parrilla de cursos a subvencionar cada año”,*

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

“no está relacionada porque tú pides lo que las personas demandan”, “no necesariamente porque la persona puede elegir un curso esperando encontrar trabajo y después no encontrarlo, se equivoca de curso”

El **33%** opina que la demanda de cursos **sí** está directamente relacionada con la oferta de empleos existentes, y el resto, el **17%**, no sabe o no contesta.

(P). **¿Cree que existe algún tipo de política de formación en las empresas?**

(R). El **67%** de las personas opinan que sí hay algún tipo de formación en las empresas, si bien el 62% matiza que depende del tamaño de la empresa, así en las grandes empresas sí hay política de formación y en las pequeñas y medianas empresas depende de si el sector está muy controlado, como es el caso del sector agroalimentario. O si el convenio de sector lo obliga. Incluso algunas personas que sí opinan que hay políticas de formación creen que es por miedo a ser sancionadas, *“las empresas actualmente están utilizando la formación para formar en prevención de riesgos laborales por miedo a ser sancionada, se utiliza como estrategia defensiva”*.

El **33%** opina que **no** existe una política de formación, como señala una de las personas entrevistadas, *“en general no hay interés especial en formar a los trabajadores”*, otra persona apunta, *“...lo que pasa es que en muchos casos deben cofinanciar una parte que no cubre con la bonificación a la seguridad social, y no les interesa”*, finalmente se señala también, *“...se debe tener en cuenta que el empresariado que tenemos no es emprendedor y no está formado en su mayoría en la gestión empresarial, posee una visión cortoplacista y no aprovecha las potencialidades de las personas”*.

(P). **¿Se planifica acciones formativas atendiendo al catálogo de ocupaciones de difícil cobertura realizado por la administración?**

(R). El **83%** planifica sin atender a este catálogo, bien porque no lo conoce, como es el caso de la mayoría que además organizan la antigua formación continua, bien porque no le ve utilidad. El **17%** sí planifica teniéndolo en cuenta.

(P). **¿Podría indicarme cuáles son, desde su percepción, las carencias fundamentales de la formación para el empleo?**

(R). Las principales carencias señaladas son:

En relación a las empresas:

- Falta de sensibilización empresarial, sobre todo de la mediana empresa.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

- Que la formación se regule a través de los convenios colectivos.
- Que la formación se utilice como un mecanismo de motivación y promoción en la empresa, sobre todo en la pequeña y mediana empresa.

Respecto del sistema:

- Excesiva burocratización y lentitud de la administración, tanto en las convocatorias como en las resoluciones.
- Falta de adecuación al mundo del trabajo. Además, es necesaria una planificación de las necesidades de este país en un futuro.
- Las entidades gestionan por intuición y por necesidad de gestionar.
- No hay una regulación de los departamentos de orientación.
- Que el Instituto Valenciano de Cualificaciones Profesionales tenga un observatorio de profesiones.
- Que haya un Plan Valenciano de Formación Profesional⁵⁰.
- Que se cumpla el PAVACE⁵¹.

(P). ¿Cree que los y las trabajadores/as tienen problemas para acceder y participar de la formación?. En caso afirmativo, señale cuáles son esos problemas.

(R). En el caso de la formación dirigida prioritariamente a personas trabajadoras en activo, el mayor problema que se plantea es el horario. Como señalan las personas entrevistadas, *“en nuestro sector existe una jornada laboral muy flexible y hay problemas para que las personas puedan participar de los cursos de formación continua”, “el mayor problema es el tiempo porque como los cursos se realizan fuera del horario de trabajo supone un sobreesfuerzo para ellos porque lo realizan en su tiempo libre”*. Como una posible solución intermedia se plantea que la mitad del tiempo sea en jornada laboral y la otra fuera de ella. Como señala una de las personas entrevistadas *“hay empresas que pactan con los trabajadores que la mitad del curso se realice en horario de trabajo y la otra mitad fuera del mismo”*.

Otras cuestiones que se señalan tienen relación con el profesorado, *“...contar con buenos profesionales que sean docentes”*, o con la diversificación de la oferta

⁵⁰ En estos momentos se ha iniciado el diálogo social para el diseño del II Plan Valenciano de Formación Profesional.

⁵¹ Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo II, para el periodo 2009-2013. Este Pacto gestado a partir del diálogo y la concertación social entre el Consell y los agentes económicos y sociales, abarca tanto el diagnóstico de la situación de la economía valenciana, como las actuaciones a realizar en temas tales como el empleo y la formación de los trabajadores, la política educativa y la industrial y turística, entre otras. Para ampliar información: http://portales.gva.es/c_economia/web/pdf/PAVACE_CASTELLANO.pdf

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

formativa, *“por otra parte cabe destacar que no en todos los territorios tienen una oferta formativa tan diversificada como la puede tener un área metropolitana como es Valencia”*.

(P). ¿Qué medidas plantearías al respecto?

(R). La mitad de las personas entrevistadas opinan que **se debería incluir en la negociación colectiva la formación y que en los convenios colectivos se introdujera la reserva de un tiempo de la jornada de trabajo para la formación.** Además, se plantean la ampliación y flexibilidad de horarios, la sensibilización empresarial y el fomento de los planes individuales de formación, siempre que sean menos rígidos y más atractivos y extensivos a las empresas.

(P). ¿Tiene alguna sugerencia para lograr ajustar la formación a las necesidades de las empresas?

(R). Las sugerencias que realizan las personas entrevistadas son:

- Contacto permanente con las empresas para conocer sus necesidades y opinión, sensibilizando y formando al empresariado. Realizar estudios de necesidades formativas en las empresas.
- Adaptación permanente de la formación. Contemplar contenidos genéricos que posteriormente se puedan adaptar, además de elaborar materiales que se actualicen permanentemente.
- Contar con un mobiliario e infraestructura de diferentes especialidades formativas que pueda intercambiarse de un centro a otro para que no se acabe saturando el mercado local.
- Potenciar la formación a través de planes específicos de formación con organizaciones empresariales y sindicales y acciones formativas con compromiso de contratación, para poder solicitar las especialidades formativas que se crean conveniente y no las planificadas previamente por la administración responsable.
- Acreditar las competencias profesionales a través de los certificados de profesionalidad.
- Crear espacios de coordinación entre la administración, empresas y sindicatos.

En este punto se pone de manifiesto que uno de los problemas está en la representación de las empresas, es decir, en las organizaciones empresariales que, por ejemplo, en nuestra comarca se caracterizan en general por su pequeño tamaño y escasez de recursos y profesionales. Como señala una de las personas entrevistadas, *“coordinación, crear un observatorio o cualquier instancia entre*

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

administración, empresas y sindicatos. El problema es la representación de las empresas (organizaciones empresariales)". Por otra parte, una de las personas entrevistadas comenta que sería interesante crear un espacio de coordinación en la comarca.

(P). Respecto del reciclaje de profesionales y la orientación profesional, ¿qué proyectos y programas están llevando a cabo?

(R). Algunas de las federaciones sectoriales ofrecen la posibilidad de hacer formación a la carta para atender las necesidades concretas de la empresa. Otras que se encuentran en crisis, como es el sector de la madera y la construcción, dentro de su programación incluyen especialidades formativas para recualificar a los trabajadores y trabajadoras en sectores emergentes como son las energías renovables. En las federaciones sindicales cumplen un papel primordial los y las delegados/as sindicales, pues son el puente entre la empresa y el sindicato.

Además, estos sindicatos cuentan con un servicio de orientación profesional para personas trabajadoras en activo y, sobre todo, para las personas que provienen de sectores en crisis donde se diseña un itinerario formativo de recualificación profesional. Ofrecen también orientación profesional dirigida a trabajadores y trabajadoras en situación de desempleo donde, entre otras cosas, se ofrece información sobre cursos y oposiciones.

Sobre este particular, en general, las personas entrevistadas muestran una preocupación especial, en palabras de una de las personas entrevistadas, *"hay mucha preocupación en este ámbito"*.

(P). ¿Qué demandas trasladaría a la administración responsable de la formación?

(R). Las demandas señaladas por las personas entrevistadas, que vienen detectadas anteriormente como carencias del sistema, son las siguientes:

- Menos burocracia y agilización en las convocatorias y resoluciones.
- Poder planificar la formación para años completos, es decir, de enero a diciembre.
- Más flexibilidad en los cambios de las programaciones de los cursos y más agilidad en su gestión.
- Revisar los criterios de minoración de las subvenciones en relación al alumnado (bajas en los cursos).
- Que la administración asuma su responsabilidad de coordinación para adecuar la formación al mercado de trabajo. Constituir el observatorio de

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

las cualificaciones y profesiones en el Instituto Valenciano de Cualificaciones Profesionales.

- Formalizar el Plan Valenciano de Formación Profesional⁵².
- Aprobación del reglamento de funcionamiento de los centros integrados de formación profesional.
- Organizar la formación teniendo presente la perspectiva de género para combatir los estereotipos que todavía persisten en el mercado de trabajo y que provocan, entre otras desigualdades, una segregación ocupacional tanto vertical (acceso a puestos de responsabilidad), como horizontal (acceso a sectores y ocupaciones).

4.2.5 Con empresas.

Resultaría retórico explicar porqué las empresas son informantes clave en nuestra investigación. Entendemos que **para alcanzar un modelo generador de bienestar económico, social y medioambiental, es necesario contar con un sistema productivo y de servicios fuerte y competitivo, capaz de afrontar nuevos retos que el panorama internacional (globalizado) está imponiendo.** La generación de conocimiento debe partir también de las empresas, pues son el principal motor de cambio que permita desarrollar una nueva estrategia empresarial que, al tiempo de llegar a los mercados internacionales, no pierda de vista la perspectiva local en su planteamiento empresarial.

Para obtener información de las empresas se diseñó una encuesta estructurada en tres apartados claramente diferenciados. El primero tenía por objeto recabar información sobre aspectos generales de la empresa y se aprovechó para preguntar sobre la responsabilidad social empresarial y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El segundo apartado perseguía conocer la opinión que sobre la formación tienen los trabajadores y trabajadoras. Y en el tercer apartado pretendíamos detectar las competencias profesionales que requieren las empresas en estos momentos.

Ante el escaso índice de respuesta, a nuestro entender, resultado de la situación actual en la que las empresas prestan atención prioritariamente a variables económicas y de mercado, la información obtenida, de carácter orientativo, presenta cuestiones muy interesantes.

Esta escasa respuesta también se ha debido al tamaño reducido de nuestras empresas, muchas de las cuales no han contestado a la encuesta por entender que su tamaño no le permite gestionar acciones de formación en el seno de la

⁵² En estos momentos se ha iniciado el diálogo social para el diseño del II Plan Valenciano de Formación Profesional.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

organización. Esta falta de recursos por parte de las empresas es un reto que desde el Pacto Territorial está siendo asumido como una de las líneas prioritarias de actuación. Recientemente se han firmado convenios de colaboración con organizaciones empresariales comarcales, siendo una de las prioridades comenzar a trabajar en esta línea.

Lo que a continuación se refleja es el resultado de las **75 encuestas** realizadas a empresas de la comarca.

A. PRIMER APARTADO:

En este apartado se realizaron un total de 9 preguntas cerradas que a continuación se relacionan con las respuestas dadas:

1. Municipio:

Se ha recibido encuestas de **18 municipios** de los 23 que integran la comarca de l’Horta Nord, a continuación una gráfica con la distribución porcentual por municipio:

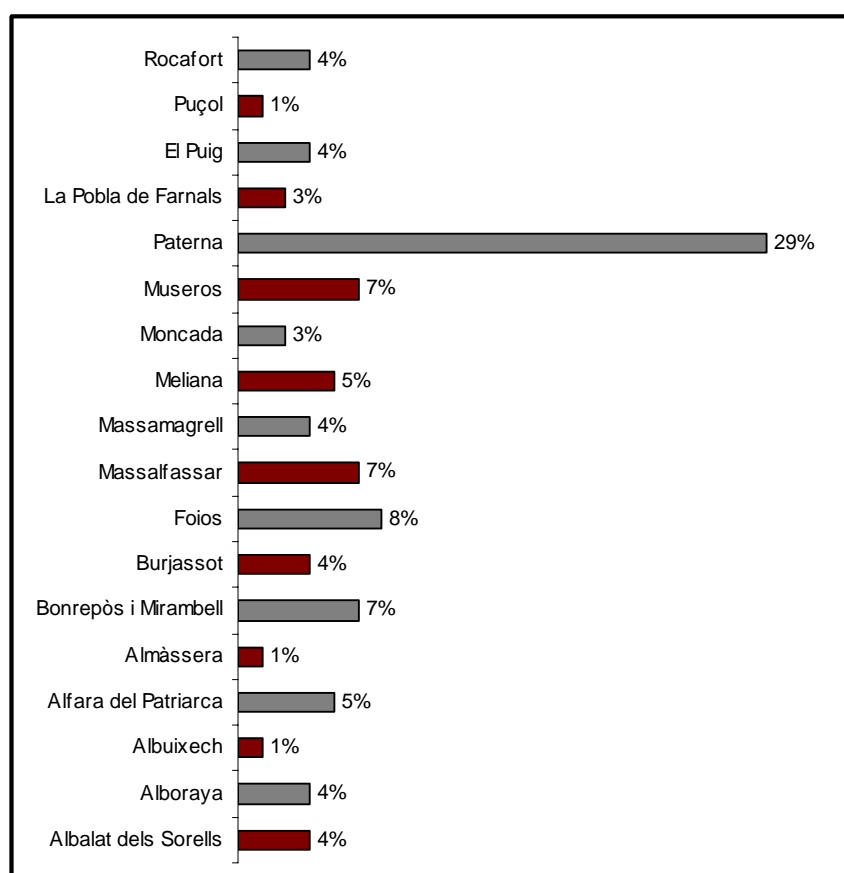


GRÁFICO 4.21: Municipios de las empresas encuestadas.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

2. Sector productivo:

La mayoría de las encuestas realizadas pertenecen al sector industrial y al sector de servicios. En el caso de la construcción muchas de las empresas no han realizado la encuesta.

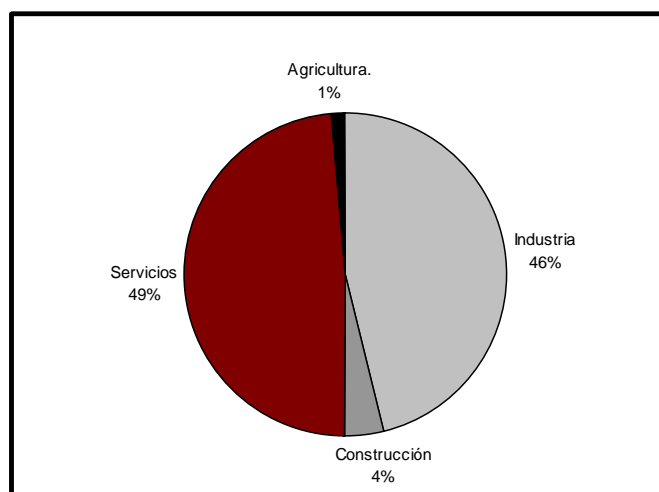


GRÁFICO 4.22: Sector productivo de las empresas encuestadas.

3. Tamaño:

La mayoría de las empresas entrevistadas son microempresas y pequeñas empresas; el **74%** poseen una plantilla de **menos de 51** personas trabajadoras. Recordemos que el tamaño medio de las empresas en la comarca es de 10 personas trabajadoras, si bien en el sector industrial el tamaño es mayor con una media de 14, contando la comarca con un número significativo de grandes empresas.

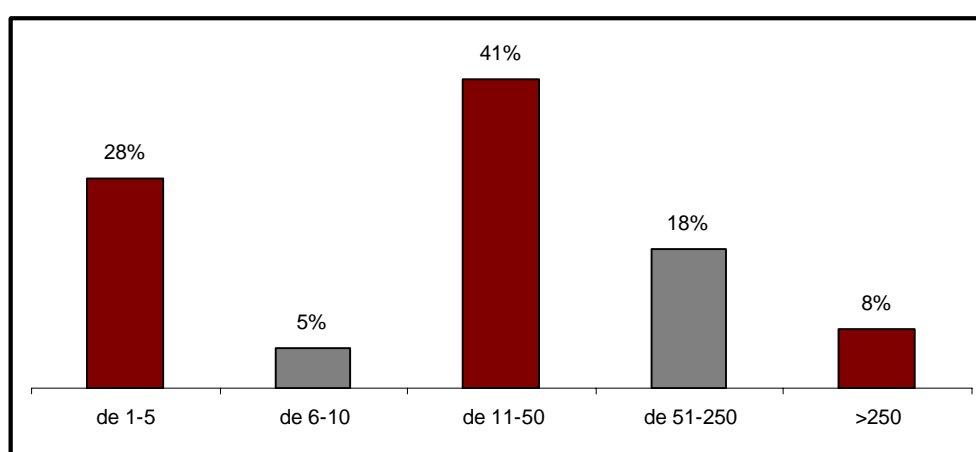


GRÁFICO 4.23: Tamaño de las empresas encuestadas.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

4. Convenio colectivo:

El **88%** de las empresas dice estar suscrita a un convenio colectivo, habiéndose señalado un total de **25 convenios colectivos** diferentes, de los cuales uno es de ámbito de empresa y 24 de ámbito superior a la empresa, de ellos 11 son de carácter interprovincial (46%) y 13 provincial (54%).

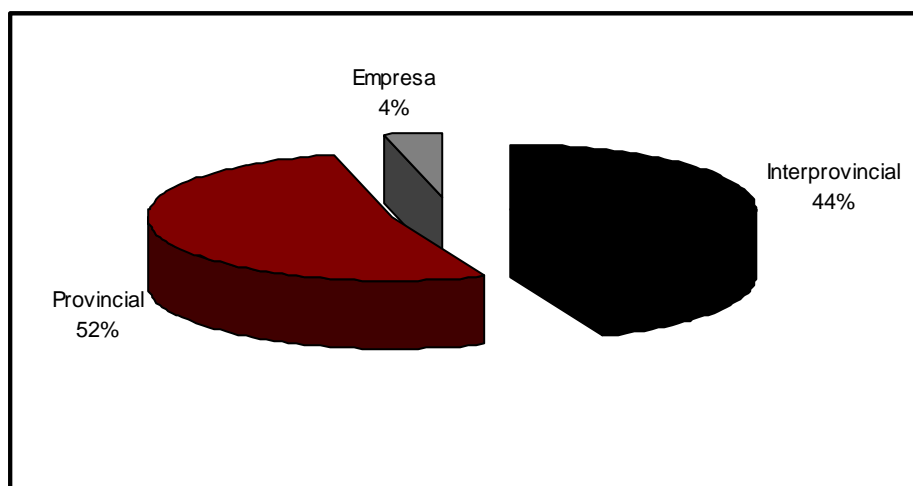


GRÁFICO 4.24: Ámbito geográfico de los convenios colectivos de las empresas encuestadas.

Del total de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa 1 pertenece al sector de la agricultura, 9 al sector de la industria, 1 a la construcción, 6 al comercio y 7 al sector servicios.

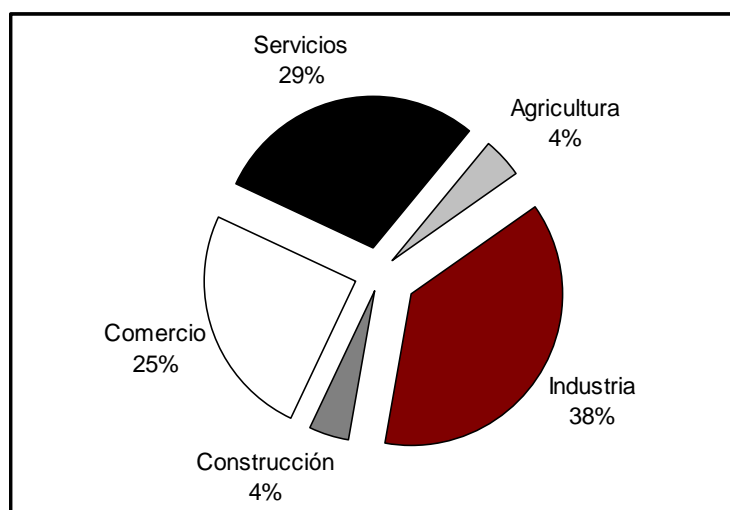


GRÁFICO 4.25: Sector de los convenios colectivos de las empresas encuestadas.

Por otra parte, como se podrá apreciar a continuación, el sector del metal (tanto industria como comercio) es el sector predominante. En el cuadro siguiente se

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

recoge los diferentes convenios colectivos de ámbito superior a la empresa clasificados por provinciales e interprovinciales⁵³.

ÁMBITO	CONVENIO	Nº
Interprovincial	Artes gráficas, manipulado papel y cartón, editoriales e industria auxiliar.	3
	Comercio de actividades diversas.	1
	Comercio mayorista e importadores de productos químicos y de droguería, perfumería y anexos.	1
	Comercio minorista de droguería, herboristería, ortopedia y perfumería.	1
	Enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.	1
	Industrias cárnicas.	1
	Industrias para la elaboración del arroz.	1
	Industria química.	2
	Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas.	1
	Recolección de cítricos.	1
	Sector privado de residencias para la 3ª edad, residencias de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.	1
Provincial.	Carpintería de taller, mecánica de obra, parquet y entarimados, modelistas, persianas, poleas y puertas viejas.	2
	Comercio del sector del metal.	7
	Comercio textil.	1
	Comercio de vidrio y cerámica.	1
	Construcción y obras públicas.	2
	Ebanistería, muebles curvados, tapicería, somiers, tallistas, billares y pianos, tonera y tonelera, pulimento, arcas fúnebres y carrocerías y carreterías.	1
	Estaciones de servicio.	1
	Hostelería.	2
	Industria del metal.	24
	Limpieza de edificios y locales.	1
	Oficinas y despachos.	1
	Sector de la madera (Acuerdo Marco).	3
	Transporte de viajeros por carretera.	3

TABLA 4.4: Convenios colectivos de ámbito superior a la empresa provinciales e interprovinciales..

Por último, del total de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa hay 15 (62,5%) donde se hace una mención expresa a la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras en forma de capítulo, artículo o disposición. En 9 convenios (37,5%) no se hace mención específica.

En esos 15 convenios nos hemos fijado, por una parte, en si hay una cierta regulación del tiempo destinado a la formación de los trabajadores y trabajadoras y, por otra, en si se contemplan colectivos prioritarios para la formación. De esta

⁵³ Para una correcta clasificación se han consultado los buscador es de convenios que tienen las páginas web de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, y del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Fecha de la consulta: 8/04/2010.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

manera, tenemos el caso de los convenios del sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal y de oficinas y despachos de la provincia de Valencia, donde se regulan estos dos aspectos. Destacar que este último convenio en el artículo 16 destinado a la formación profesional dice que *“el tiempo de participación de los trabajadores para la formación continua será financiado al 50% por la empresa y 50% el trabajador”*. En el apartado uno se establece, además, la prioridad en la formación de los trabajadores no cualificados.

Los convenios de la industria del metal, de enseñanza privada de regulación general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, de hostelería y de estaciones de servicio, establecen en su articulado la regulación del tiempo reservado a la formación. El artículo 71 del convenio del metal de la provincia de Valencia dice así: *“... se acuerda que los gastos del tiempo dedicados a la formación continua que ésta ocasione a los trabajadores, sea costeado al 50% entre los mismos y la empresa”*. También el artículo 48 del convenio de estaciones de servicio establece que *“las empresas asumirán a su cargo el 50 por ciento del importe del tiempo que sus trabajadores dediquen a la formación continua, así como de los gastos y las dietas en su caso”*.

Finalmente, en los convenios de la industria química y de limpieza de edificios y locales, se determina la prioridad de ciertos colectivos en el acceso a la formación continua. El artículo 18 del convenio de la industria química determina una serie de colectivos como prioritarios para el acceso a la formación continua, *“...entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadores y trabajadoras con contrato temporal, víctimas de violencia de género”*.

5. Porcentaje de plantilla fija y temporal:

En las empresas encuestadas **la plantilla es fija en el 85% y temporal en el 15%**. Destacar que en el caso de **31 empresas** (41% del total) el total de la **plantilla es fija**.

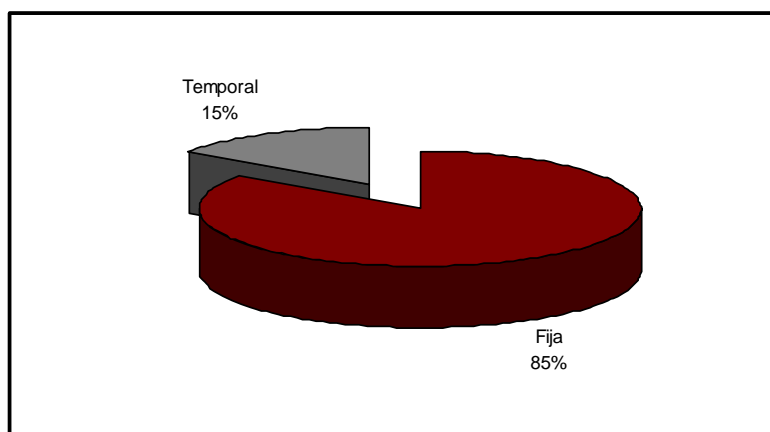


GRÁFICO 4.26: Porcentaje de plantilla fija de las empresas encuestadas.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

6. Departamento de personal o de recursos humanos:

La mitad de las empresas encuestadas afirman tener departamento de personal o de recursos humanos, la otra mitad afirma no disponer de dicho departamento.

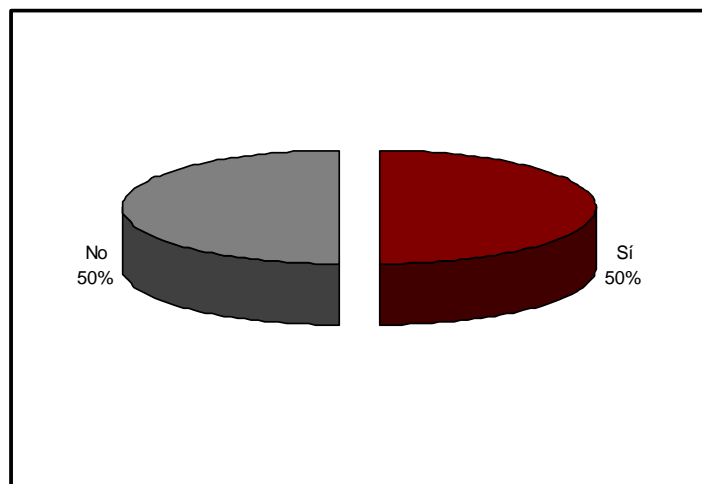


GRÁFICO 4.27: Existencia departamento de personal o de recursos humanos de las empresas encuestadas.

7. Formación de trabajadores/as:

De las empresas encuestadas, **35** afirman que **realizan formación** para sus trabajadores y trabajadoras, bajo la modalidad concertada, de forma propia o ambas.

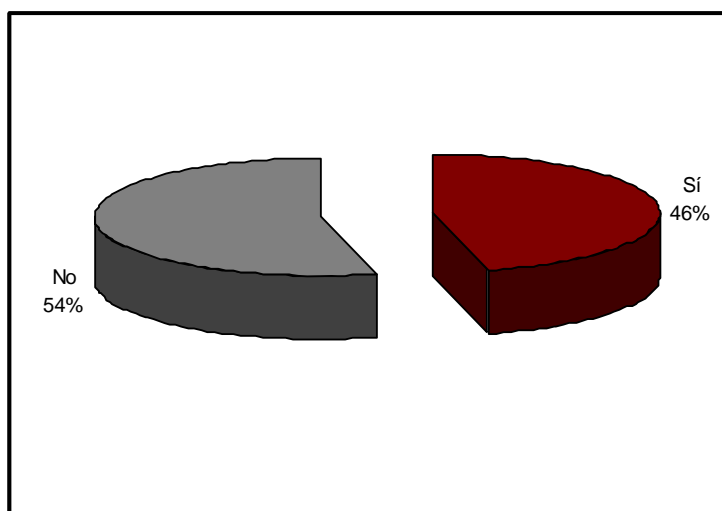


GRÁFICO 4.28: Formación de trabajadores/as de las empresas encuestadas.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

8. Programa de responsabilidad social corporativa:

La mayoría de las empresas encuestadas afirman no disponer de un programa de responsabilidad social. De las 13 empresas que sí desarrollan medidas de responsabilidad social, un número importante procede del sector del metal y el número de trabajadores y trabajadoras supera los 100.

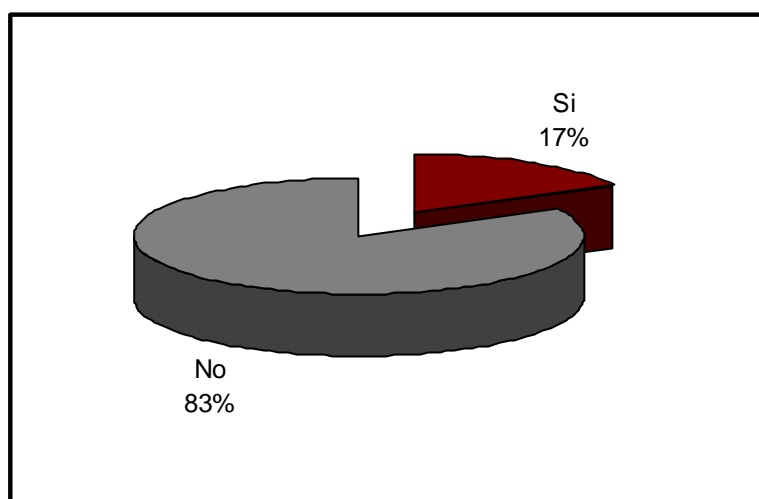


GRÁFICO 4.29: Existencia de programa de responsabilidad social de las empresas encuestadas.

9. Plan de igualdad de oportunidades:

La mayoría de las empresas afirma no poseer plan de igualdad de oportunidades. Muchas de las que sí lo tienen superan los 100 trabajadores/as y proceden del sector del metal y del sector del transporte. **Destacar que sólo 4 empresas poseen programa de responsabilidad social corporativa y plan de igualdad de oportunidades.**

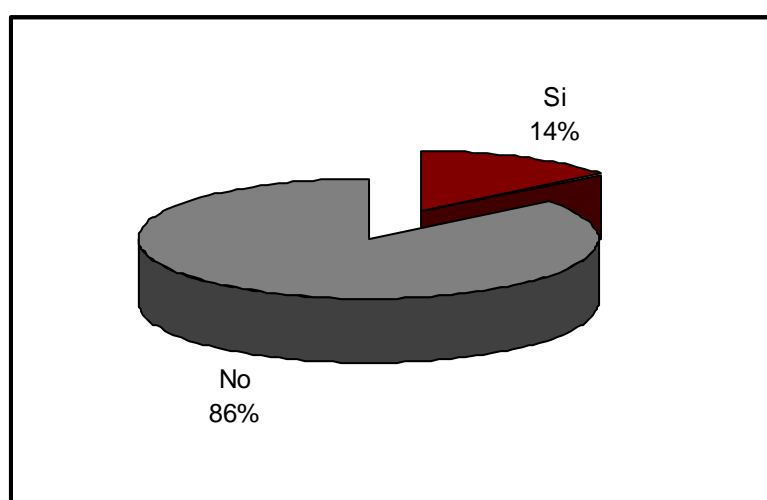


GRÁFICO 4.30: Existencia de programa de igualdad de oportunidades de las empresas encuestadas.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

B. SEGUNDO APARTADO:

En esta apartado se propusieron un total de 20 **afirmaciones relacionadas con la formación de los trabajadores y las trabajadoras**, debiéndose contestar a partir de la siguiente escala de puntuación:

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

1. “Creo que la formación de trabajadores/as está relacionada con la productividad de mi empresa”.

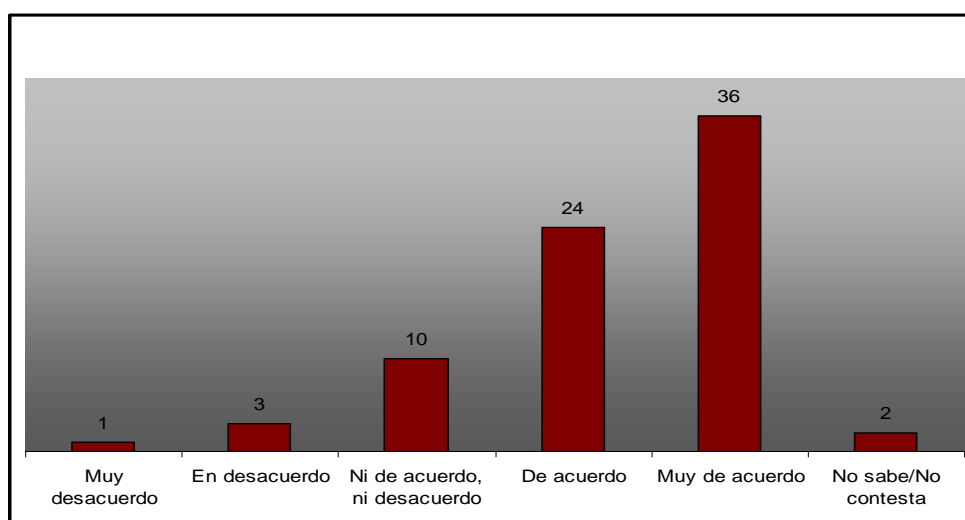


GRÁFICO 4.31: Respuesta a la afirmación 1ª.

El **79%** de las empresas encuestadas está “de acuerdo” o “muy de acuerdo”, en que la formación de las personas trabajadoras está relacionada con la productividad de su empresa.

2. “Califico la formación como una inversión futura”.

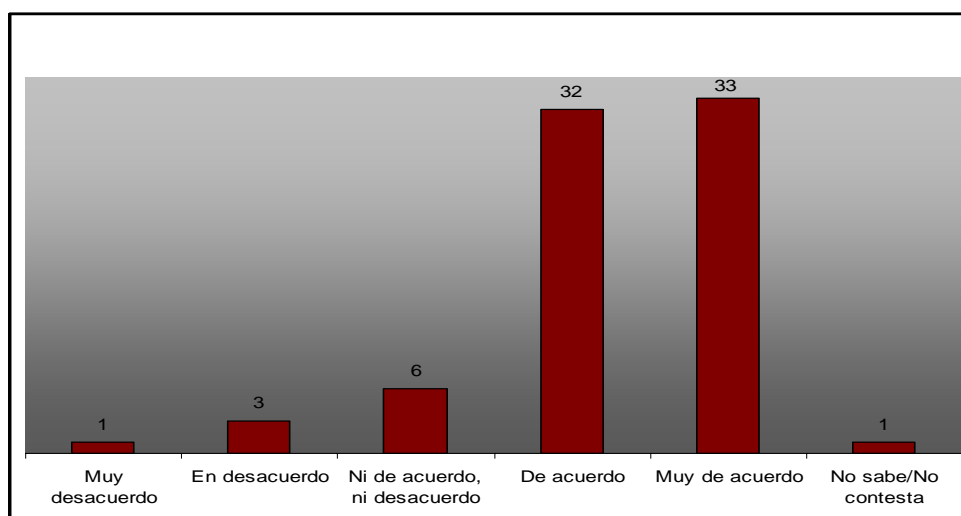


GRÁFICO 4.32: Respuesta a la afirmación 2ª.

El **85%** de las empresas encuestadas está “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en calificar la formación como una inversión de futuro.

3. “Pienso que la formación es responsabilidad de mis trabajadores y trabajadoras”.

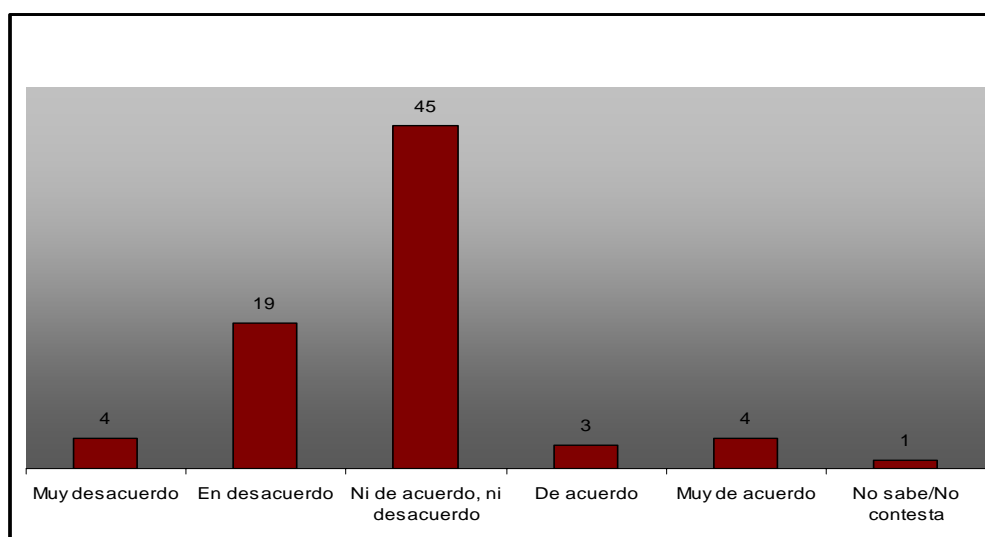


GRÁFICO 4.33: Respuesta a la afirmación 3ª

El **59%** de las empresas encuestadas no se manifiesta ni “de acuerdo” ni “en desacuerdo” en que es responsabilidad de sus trabajadores y trabajadoras formarse. Esto creemos que indica que, o bien no entran a valorar el tema, o bien opinan que es una cuestión a repartir entre empresa y persona trabajadora. Hay muy pocas empresas que estén “de acuerdo” o “muy de acuerdo” y por el contrario el **30%** manifiesta estar “en desacuerdo” o “muy en desacuerdo” con esta afirmación.

4. “Considero que la formación debe realizarse fuera del horario de trabajo”.

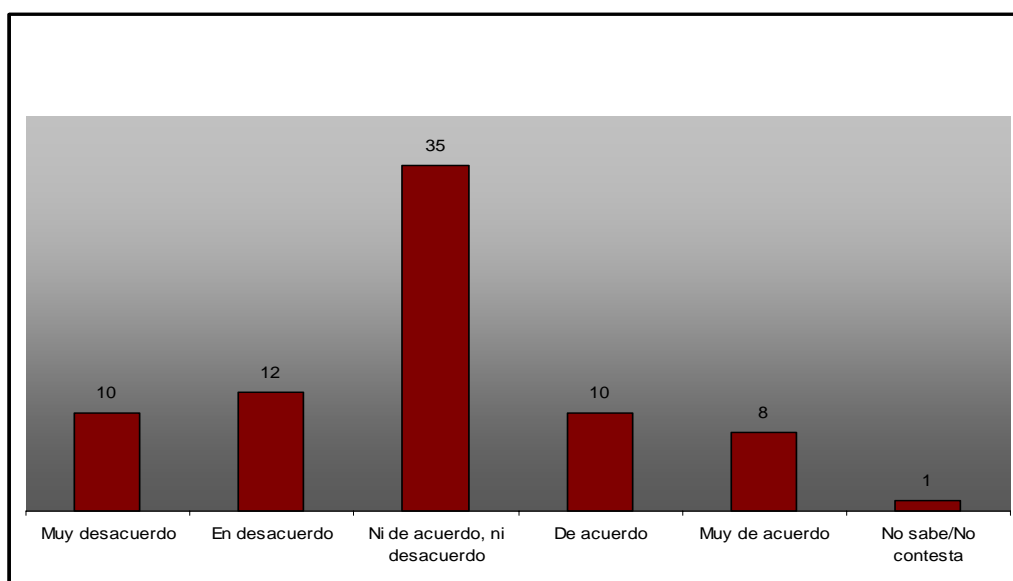


GRÁFICO 4.34: Respuesta a la afirmación 4ª.

En esta afirmación las empresas encuestadas en un **46%** ni están “de acuerdo” ni en “desacuerdo”, sin embargo hay un **24%** que manifiesta estar “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en que la formación debe realizarse fuera del horario de trabajo.

5. “En mi empresa recibo información con la oferta formativa existente”.

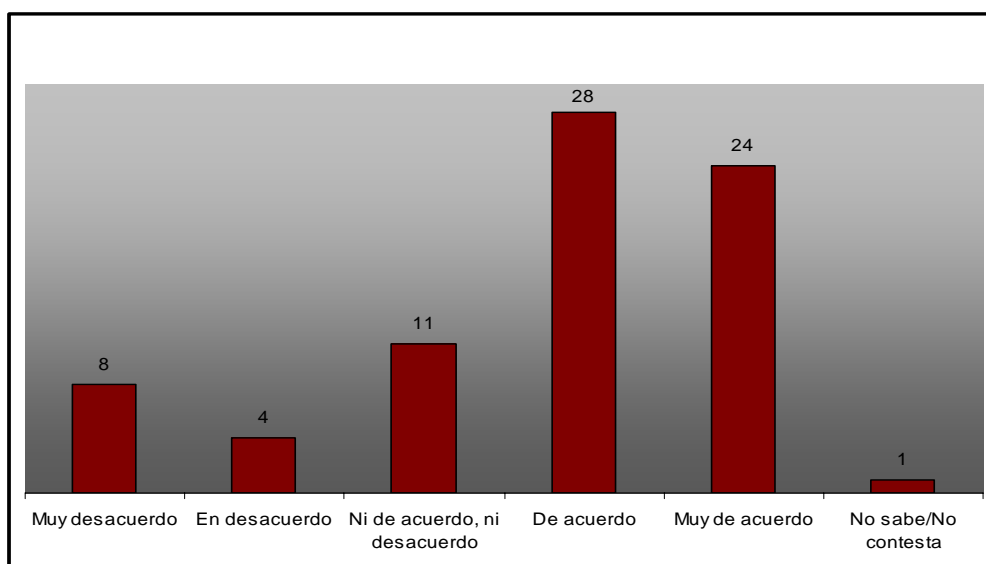


GRÁFICO 4.35: Respuesta a la afirmación 5ª

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

El **68%** de las empresas encuestadas está “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en que recibe información con la oferta formativa existente. Por el contrario, un escaso **16%** manifiesta estar “en desacuerdo” o “muy en desacuerdo” con esta afirmación.

6. “Estimo que la formación actual se adapta a las necesidades de mi empresa”

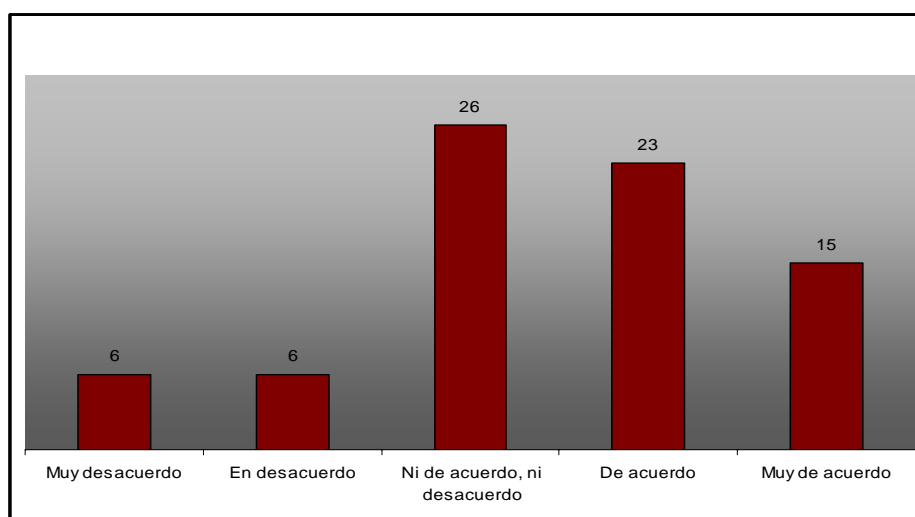


GRÁFICO 4.36: Respuesta a la afirmación 6ª

El **50%** de las empresas encuestadas opina que la formación actual se adapta a las necesidades de su empresa; no olvidemos que del total de empresas entrevistadas, el **46%** afirma que realizan formación para sus trabajadores y trabajadoras. Finalmente, un **34%** ni está “de acuerdo” ni “en desacuerdo” con la formación actual.

7. “Pienso que el actual modelo de formación es flexible y accesible a mi empresa”.

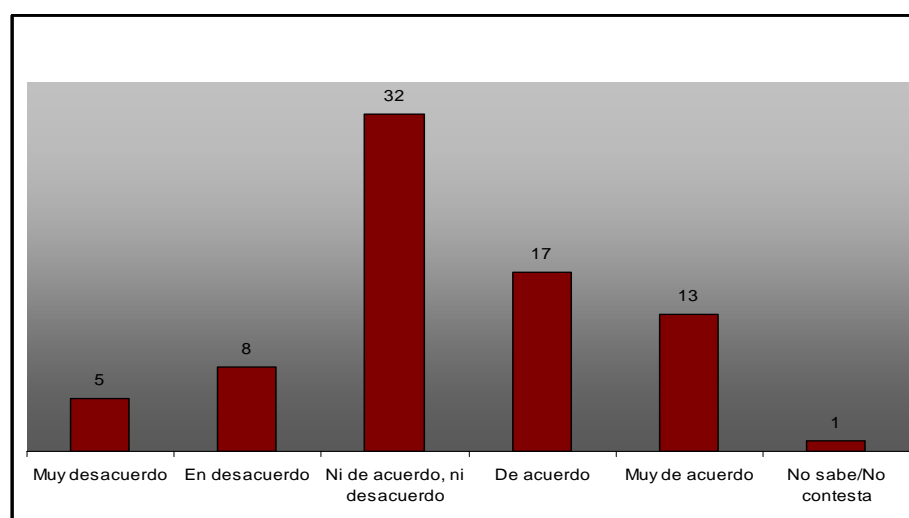


GRÁFICO 4.37: Respuesta a la afirmación 7ª

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

En cuanto al modelo actual de formación un escaso **39%** opina que es flexible y accesible para su empresa, un **42%** no opina y un **17%** opina que no es flexible y accesible para su empresa.

8. “Valoro positivamente la formación en nuevas tecnologías para mis trabajadores y trabajadoras”.

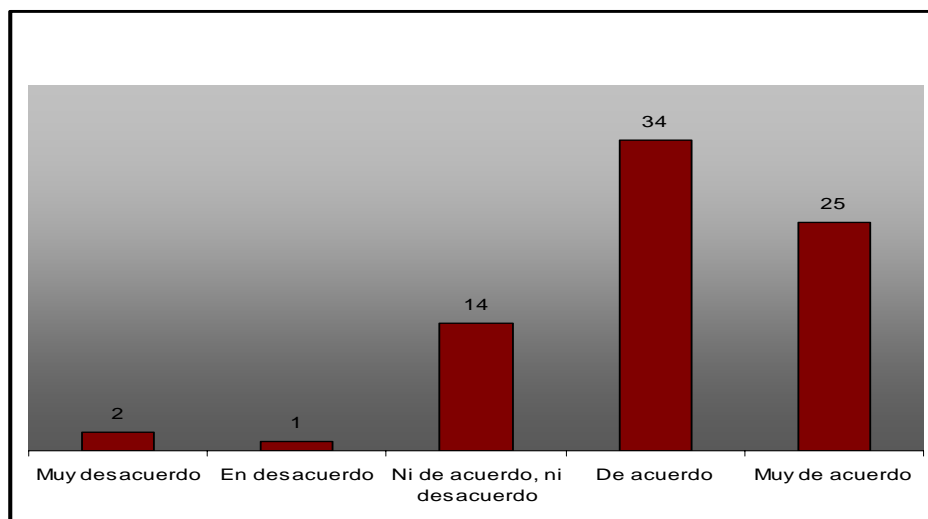


GRÁFICO 4.38: Respuesta a la afirmación 8ª.

La mayoría (**75%**) de las empresas encuestadas valora positivamente la formación en nuevas tecnologías para sus trabajadores y trabajadoras.

9. “Pienso que es deficitaria la oferta formativa actual”.

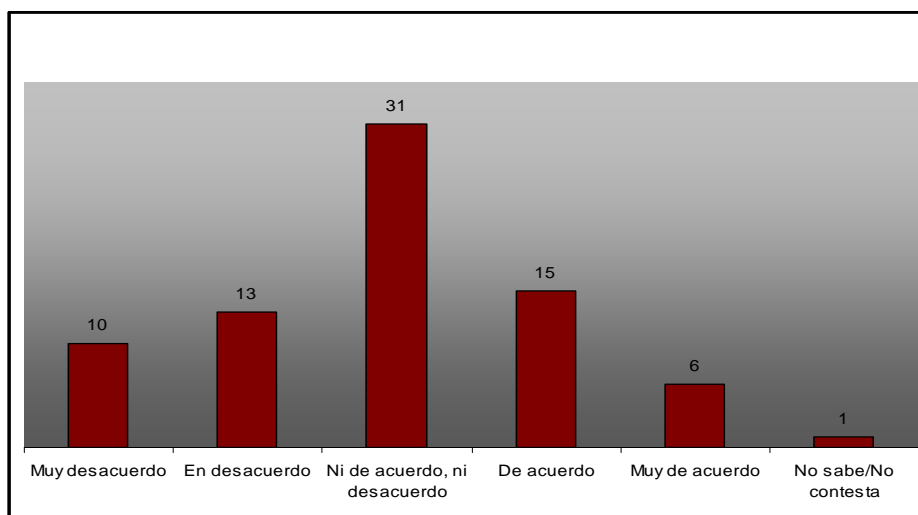


GRÁFICO 4.39: Respuesta a la afirmación 9ª

En cuanto a si la formación actual es deficitaria la opinión de las empresas está muy dividida, el **23%** no opina que es deficitaria, el **41%** ni está “de acuerdo” ni “en desacuerdo” y el **28%** opina que sí es deficitaria.

10. “Recibo suficiente orientación y apoyo técnico de la administración para la gestión de la formación”.

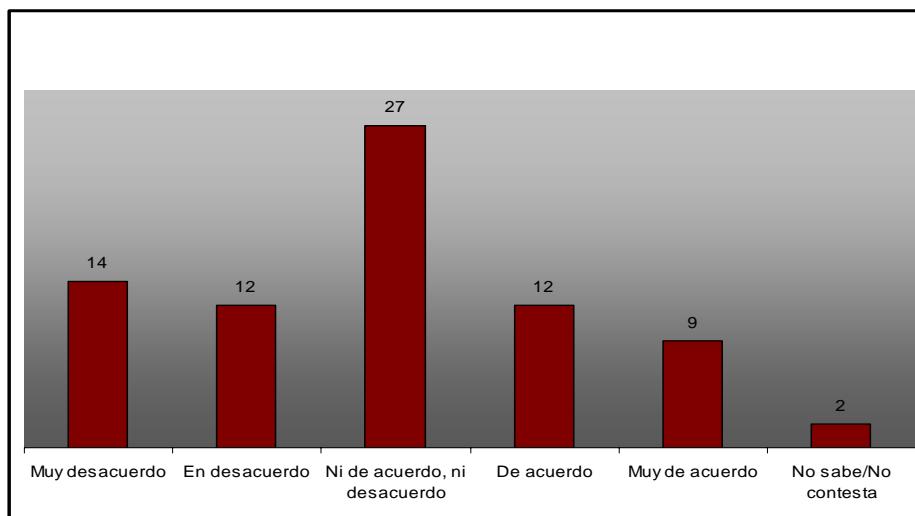


GRÁFICO 4.40: Respuesta a la afirmación 10ª.

Ante esta afirmación también hay diferentes posturas: el **34%** está “en desacuerdo” o “muy en desacuerdo” en que recibe suficiente orientación y apoyo técnico de la administración, el **27%** está “de acuerdo” o “muy de acuerdo” y el **35%** restante no se manifiesta al respecto.

11.”Realizo en mi empresa análisis de puestos de trabajo para conocer las necesidades formativas”.

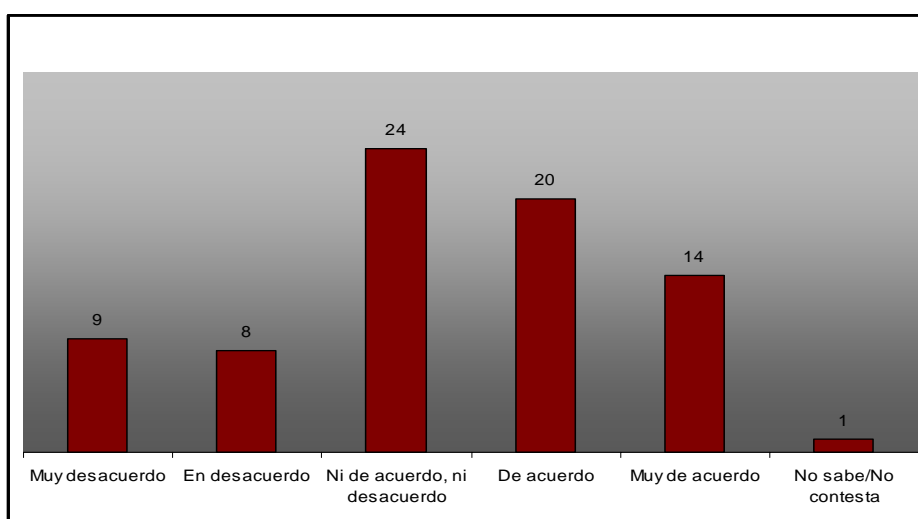


GRÁFICO 4.41: Respuesta a la afirmación 11ª.

En casi la mitad (**45%**) de las empresas encuestadas se realiza análisis de puestos de trabajo para conocer las necesidades formativas; por el contrario en un **22%** no se hace y en un **31%** no se confirma ni una cosa ni otra.

12. “Elaboro un programa anual de formación”.

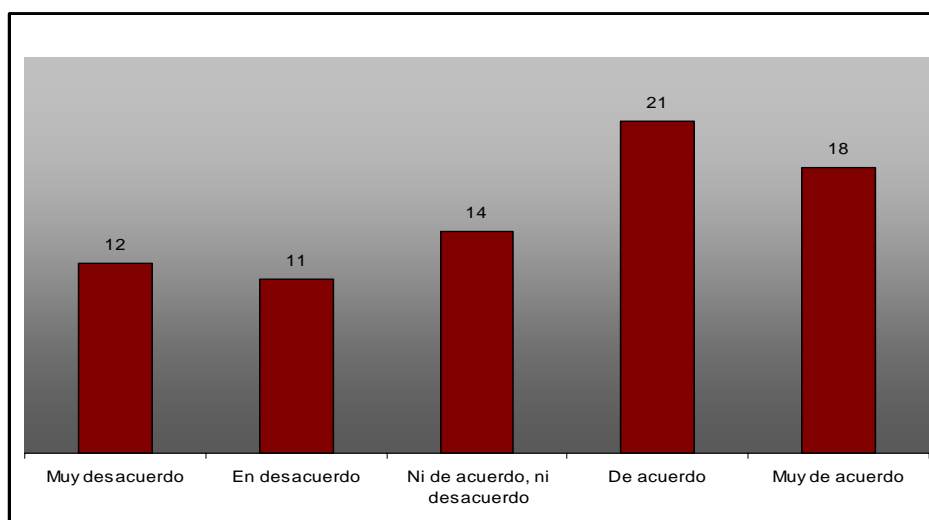


GRÁFICO 4.42: Respuesta a la afirmación 12ª.

La mitad (**51%**) de las empresas encuestadas elaboran programas anuales de formación; sin embargo, sólo el 46% afirma realizar formación en su empresa. El **30%** no realiza programas anuales de formación y un **18%** no se sabe.

13. “Creo que la formación puede ser una herramienta de motivación del personal de mi empresa”.

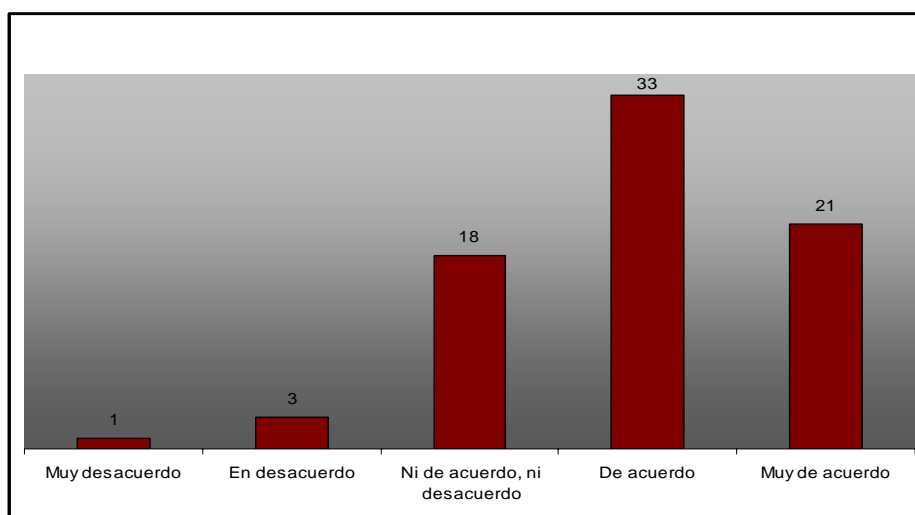


GRÁFICO 4.43: Respuesta a la afirmación 13ª.

El **71%** de las empresas encuestadas opina que la formación puede ser una herramienta de motivación del personal en la empresa. Un **24%** ni está “de acuerdo”, ni “en desacuerdo”.

14. “Compenso de alguna manera la formación y el reciclaje en mi plantilla”.

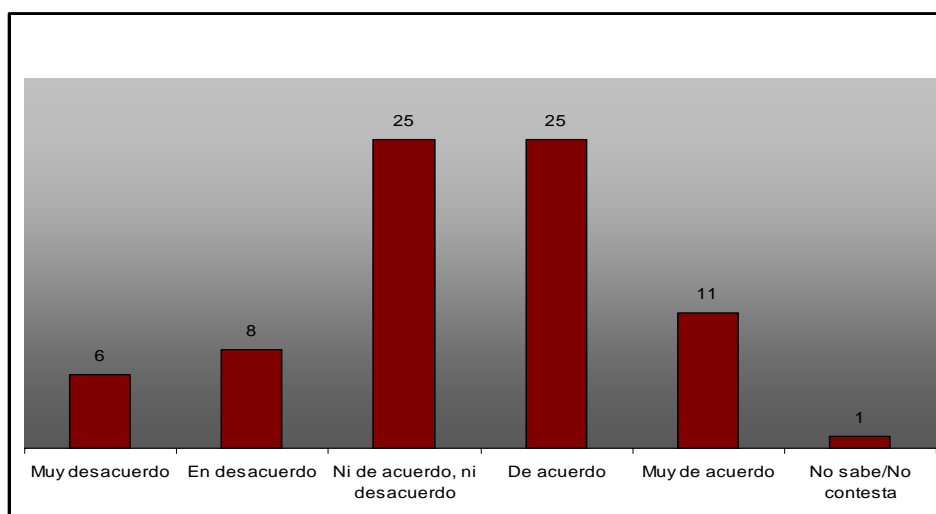


GRÁFICO 4.44: Respuesta a la afirmación 14ª

Si bien el 71% de las empresas encuestadas opina que la formación puede ser una herramienta de motivación, sólo el **47%** compenso de alguna manera la formación y el reciclaje de su plantilla.

15. “Aprovecho la formación como mecanismo de promoción de la plantilla”.

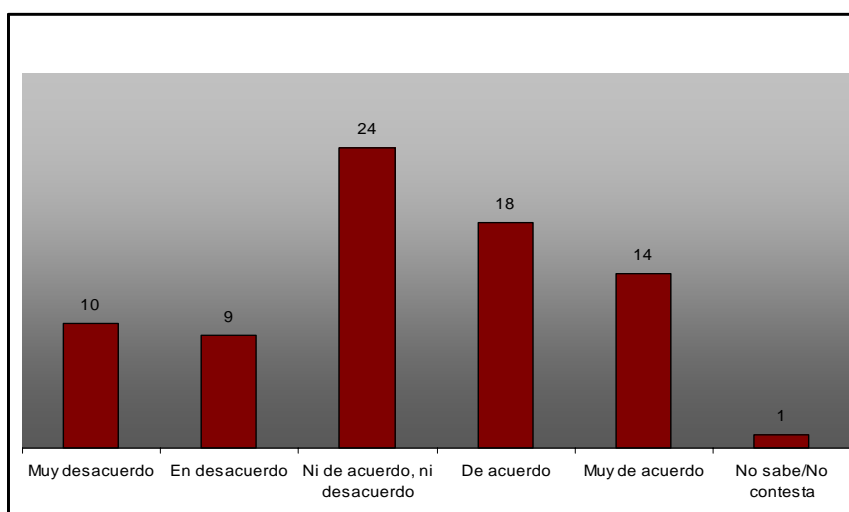


GRÁFICO 4.45: Respuesta a la afirmación 15ª.

Menos de la mitad (**42%**) de las empresas encuestadas utiliza la formación como mecanismo de promoción de la plantilla y el **56%** o no la utiliza o no manifiesta claramente ni una cosa ni otra.

16: Opino que mis trabajadores y trabajadoras necesitan un reciclaje.

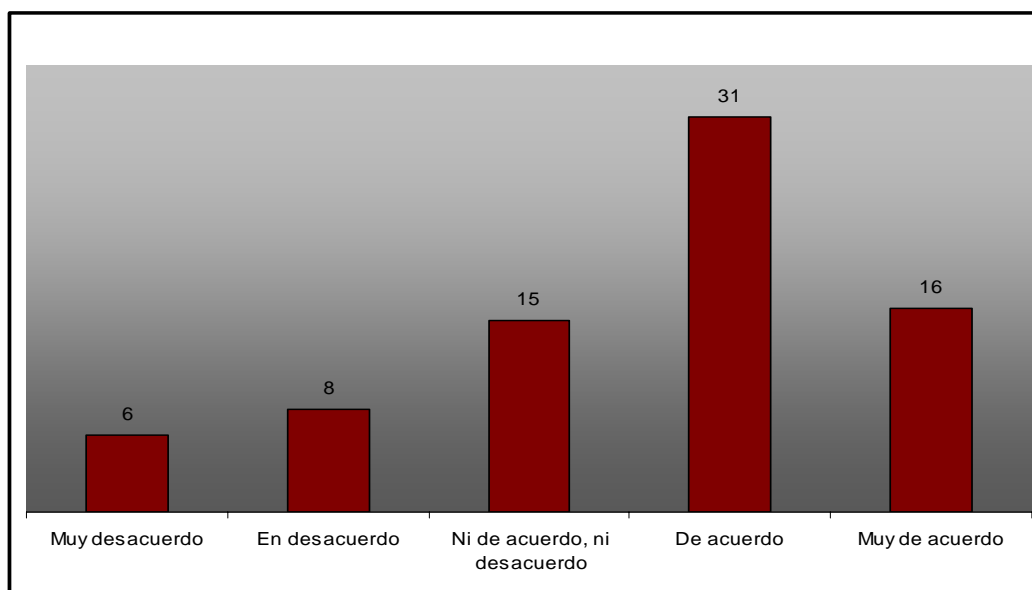


GRÁFICO 4.46: Respuesta a la afirmación 16ª.

En esta afirmación no hay una postura claramente diferenciada, aunque el **38%** de las empresas encuestadas están “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en que sus trabajadores/as necesitan un reciclaje, el **25%** manifiesta su desacuerdo y el **35%** no mantiene una postura clara.

17. “Opino que la formación ayuda a mi empresa a adaptarse a los cambios o a enfrentarse a la crisis”.

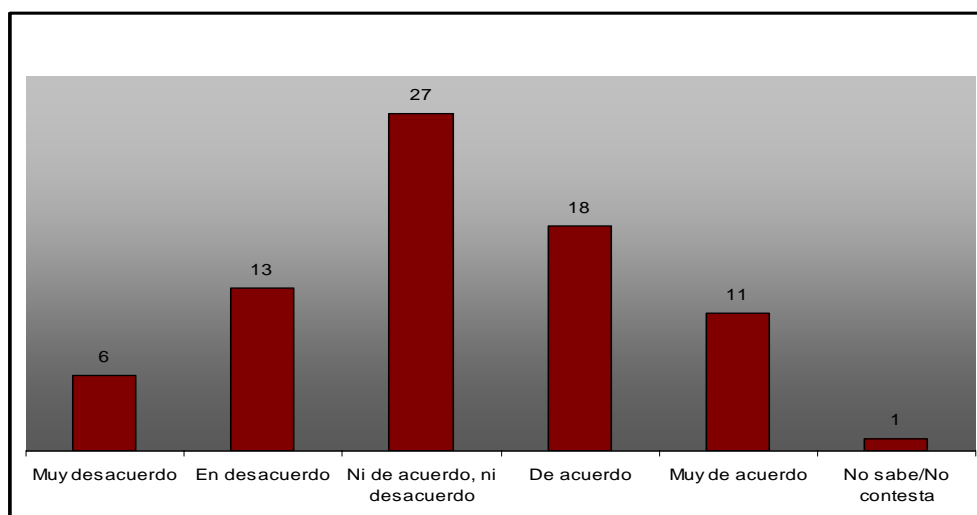


GRÁFICO 4.47: Respuesta a la afirmación 17ª.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

El **61%** de las empresas encuestadas opina que la formación ayuda a su empresa a adaptarse a los cambios o a enfrentarse a la crisis, sin embargo hay un **38%** que no está de acuerdo o no se postura frente a esta afirmación.

18. “Estoy dispuesto/a a formar futuros trabajadores y trabajadoras en el mismo puesto de trabajo dentro de mi empresa”.

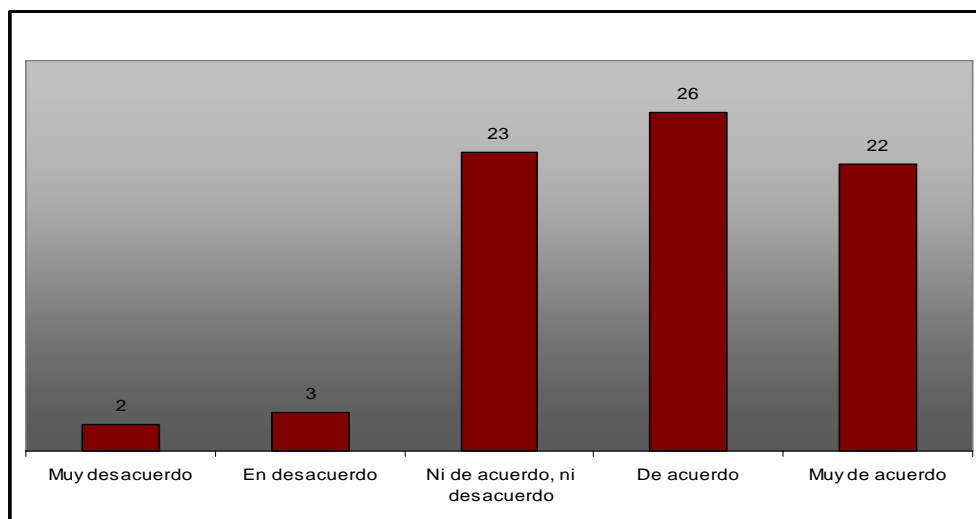


GRÁFICO 4.48: Respuesta a la afirmación 18ª.

El **63%** de las empresas encuestadas está dispuesta a formar futuros trabajadores y trabajadoras en su empresa. El **30%** no se manifiesta al respecto y un escaso **6%** no está dispuesto.

19. “En caso de haber tenido alumnado en prácticas provenientes de la formación profesional, valoro que su formación es adecuada”.

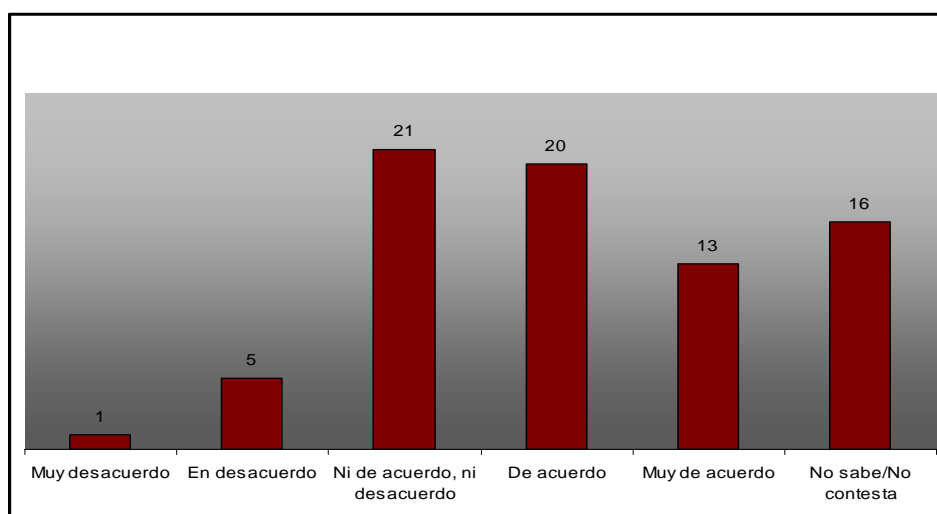


GRÁFICO 4.49: Respuesta a la afirmación 19ª

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

De las empresas encuestadas, el **79%** ha contestado a esta pregunta, el resto **21%** no ha contestado; entendemos que esto es así porque no ha tenido alumnado en prácticas proveniente de la formación profesional.

De ese 79%, el **55%** está “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en que la formación del alumnado en prácticas es adecuada. Un **35%** no está ni “de acuerdo”, ni “en desacuerdo” y un **10%** está “en desacuerdo” o “muy en desacuerdo”.

20.”En caso de haber tenido alumnado en prácticas provenientes de la universidad, valoro que su formación es la adecuada”.

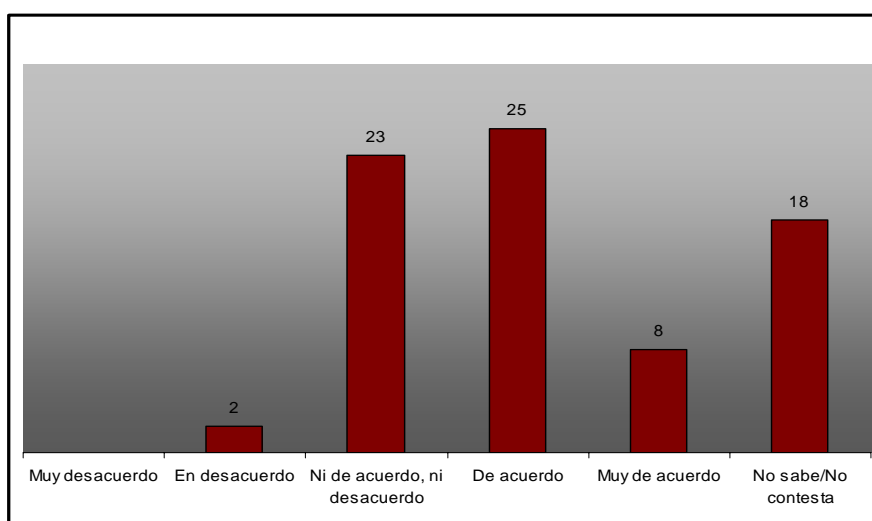


GRÁFICO 4.50: Respuesta a la afirmación 20ª

De las empresas encuestadas el **76%** ha contestado a la pregunta, el resto **24%** no ha contestado, entendemos porque no ha tenido alumnado en prácticas proveniente de la universidad.

De ese 76%, el **62%** está “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en que la formación del alumnado en prácticas es adecuada. Un **40%** no está ni “de acuerdo”, ni “en desacuerdo” y un escaso **3%** está “en desacuerdo” o “muy en desacuerdo”.

C. TERCER APARTADO:

En este último apartado se realizaron un total de **5 preguntas abiertas**, las 3 primeras dirigidas a conocer las competencias profesionales requeridas por las empresas (conocimientos, habilidades y actitudes), y las 2 últimas para detectar nuevas ocupaciones y/o ocupaciones desaparecidas.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

1.-Conocimientos (saber):

Para ello definimos previamente qué entendíamos por conocimiento “como el conjunto de saberes generales o especializados necesarios para el desempeño del puesto de trabajo”.

En las respuestas dadas a esta pregunta por las empresas encuestadas se hace referencia directa o indirecta a dos cuestiones básicas. La primera, es que **los conocimientos dependen del puesto de trabajo a desempeñar**. Algunas de ellas explican que éstos los enseñan directamente en la empresa. La segunda, es la referida a la posibilidad de **realizar diferentes funciones** (polivalencia de las personas).

Dichos conocimientos se han agrupado por sector productivo y, en el caso de la industria, también por rama de actividad, para una mejor clasificación de la información obtenida que se detalla a continuación:

INDUSTRIA:

- Alimentación: los conocimientos a los que se ha hecho alusión están relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo: riesgos laborales y manipulación de alimentos. Además de señalar conocimientos de ofimática.
- Artes gráficas: se señalan conocimiento de cultura general básica (lengua y matemáticas) y conocimientos específicos del ámbito como son: sistemas gráficos, tintas, disolventes, productos químicos, etc.
- Madera y mueble: también se destaca el conocimiento de cultura general básica, conocimientos específicos del sector, fundamentalmente de carpintería y ebanistería, conocimientos técnicos de Autocad (dibujo técnico), y de ofimática.
- Metal: principalmente se señalan conocimientos especializados del ámbito como son: matricería, tornería, manejo de la mandriladora, de la fresadora, cableado, cuadro de mandos, instalaciones, electricidad, interpretación de planos, mecánica, montaje y sobre todo de soldadura. También, conocimientos de ofimática e idiomas y de seguridad en el trabajo.

CONSTRUCCIÓN:

Las escasas empresas encuestadas principalmente señalan carreras universitarias relacionadas con el sector, como son la ingeniería técnica de obras públicas y arquitectura técnica, además, de conocimientos mecánicos.

SERVICIOS:

- Comercio: se señala especialmente tener conocimiento del producto a vender, atención al cliente, comercio, ventas, marketing y escaparatismo. También se señala conocimientos de ofimática.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

- Hostelería: básicamente se señala conocimientos del ámbito como es la cocina y gastronomía, además de los idiomas.
- Transporte: se indican conocimientos como la formación profesional de la especialidad de mecánica o electrónica, además de los carnés de conducir camión o autobuses. Para los puestos de oficina se pide formación profesional de administración, contabilidad e informática avanzada.
- Resto de servicios: dependiendo de la empresa se detectan conocimientos relacionados con el puesto de trabajo, así en el caso de residencias de tercera edad se señalan conocimientos de cuidado de personas mayores, técnicas de prevención y conservación de la salud y la calidad de vida. O en el caso de la limpieza, el carnet de conducir C (camión).

2. Habilidades (saber hacer):

Definidas previamente como “conjunto de capacidades y destrezas que permiten el desempeño del puesto de trabajo”.

Entre las habilidades indicadas destacan las siguientes ordenadas de mayor a menor referencia: habilidad manual, capacidad de comunicación, atención al cliente y trabajo en equipo, capacidad de escucha, adaptación al cambio, capacidad comercial y capacidad de aprendizaje, y destreza, don de gentes, flexibilidad y empatía.

En segundo término se señalan también: agilidad, atención, capacidad de planificación, creatividad, desenvoltura, habilidad mecánica, habilidad social, pensamiento consecuencial, planificación del trabajo, rapidez, tolerancia al estrés y agilidad mental.

Al respecto de las habilidades, algunas de las empresas encuestadas identifican la experiencia laboral como una habilidad para el desempeño del puesto de trabajo. Por otra parte, en el caso de atención al cliente se ha señalado como conocimiento y también como habilidad.

3.- Actitudes (saber estar):

Relativas a la “predisposición y ánimo para el desempeño del puesto de trabajo”.

Las principales actitudes señaladas, ordenadas también de mayor a menor referencia, son: motivación, responsabilidad, ganas de trabajar, positivismo, predisposición, paciencia, compromiso, empatía, ganas de aprender, afán de superación, amabilidad, constancia, don de gentes, iniciativa, respeto y simpatía.

En segundo término se han señalado: control de emociones, cooperación, decisión, discreción, disponibilidad total y flexibilidad en el horario, empuje, esfuerzo, ética, iniciativa, liderazgo, sensibilidad, tenacidad, tolerancia a la frustración, voluntad, extroversión, seriedad, humildad e inteligencia emocional.

A partir de la información obtenida hemos elaborado un **cuadro con la competencia profesional**, entendida como el conjunto de conocimientos,

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo, que se requiere actualmente:

COMPETENCIAS PROFESIONALES		
CONOCIMIENTOS(saber)	HABILIDADES (saber hacer)	ACTITUDES (saber ser y estar)
<p>Específicos del sector y del puesto de trabajo.</p>	<p>Habilidad manual y destreza.</p>	<p>Satisfacción en el trabajo:</p> <p>Amabilidad.</p> <p>Iniciativa.</p> <p>Afán de superación.</p> <p>Paciencia.</p> <p>Positivismo</p> <p>Respeto.</p> <p>Ganas de trabajar.</p>
<p>Generales</p> <p>Formación académica.</p> <p>Ofimática.</p> <p>Idiomas.</p> <p>Seguridad en el trabajo.</p>	<p>Habilidad cognitiva:</p> <p>Comunicación y escucha.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Adaptabilidad.</p> <p>Capacidad aprendizaje.</p> <p>Flexibilidad.</p> <p>Empatía.</p>	<p>Compromiso con el trabajo:</p> <p>Motivación.</p> <p>Responsabilidad.</p> <p>Ganas de aprender.</p>

CUADRO 4.2: Modelo de competencia profesional requerido en la actualidad.

4.- Nuevas ocupaciones:

El **58%** de las empresas encuestadas opina que no han aparecido o van a aparecer nuevas ocupaciones en el sector al que pertenecen, el **20%** no sabe o no contesta a la pregunta y el **22%** opina que sí, señalando las siguientes ocupaciones:

- Asistencia personal.
- Asistencia técnica a domicilio.
- Ayudante de cocina.
- Comerciales inmobiliarios.
- Electromecánica.
- Gestión de datos en investigación.
- Jefe de comedor.
- Impresión digital.
- Informático/a de diseño.
- Manipulador de almacén: montaje mínimo y embalaje.
- Técnico/a de calidad.
- Técnico/a de medioambiente.
- Técnico/a de seguridad en el trabajo.
- Técnicos/as sector fotovoltaico.

La mayoría de las ocupaciones/profesiones señaladas llevan ya tiempo en el mercado de trabajo.

5.- Ocupaciones desaparecidas:

El **53%** de las empresas encuestadas opina que no han desaparecido ocupaciones en su sector, el **24%** no sabe o no contesta a la pregunta y también el **24%** opina que sí han desaparecido pero no se señala ninguna ocupación específicamente.

Por otra parte, dos empresas encuestadas señalan dos cuestiones que creemos interesante mencionar, la primera es la falta de aprendices, y la segunda, es la escasa polivalencia en las empresas.

4.2.6 Con profesionales del desarrollo local.

Es esta sección hemos incluido, de un lado, las conclusiones del grupo de reflexión integrado por agentes de empleo y desarrollo local y técnicas/os de formación del territorio y, de otro lado, las dos entrevistas realizadas a profesionales de la administración laboral con incidencia directa en la intermediación laboral en la comarca. Se aborda la misma metodología que en apartados anteriores, esto es, grupo de discusión y entrevistas.

EL GRUPO DE DISCUSIÓN.

En el mes de abril de 2009 se desarrolló una sesión de grupo de discusión con 6 agentes de empleo y desarrollo local y técnicos/as de formación (4 mujeres y 2 varones) de los municipios de Alboraya, Almàssera, Burjassot, El Puig, Rocafort y Tavernes Blanques.

Estos profesionales que participaron en el grupo desarrollan su profesión en el ámbito del desarrollo local y poseen experiencia gestionando acciones formativas de formación para el empleo. El objetivo era reflexionar sobre el actual sistema de formación para el empleo, analizando las potencialidades y debilidades que presenta así como su adecuación a las necesidades de las empresas de la comarca.

La sesión abordó cuatro bloques temáticos:

- Bloque I: aspectos positivos y principales debilidades de la formación para el empleo actual.
- Bloque II: adecuación de la oferta formativa existente en la actualidad a las necesidades de las empresas.
- Bloque III: cuestiones que inciden en la mejora de la oferta formativa.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

- Bloque IV: destinado a recabar opinión técnica sobre la idoneidad de establecer alguna red de trabajo comarcal en materia de formación.

Finalizada la sesión, el resultado se remitió a las personas participantes para su validación definitiva.

Conclusiones de la sesión de grupo de discusión:

Bloque I. aspectos positivos y principales debilidades de la formación para el empleo actual.

FORTALEZAS⁵⁴	ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN:	Formación teórico-práctica
		Formación práctica (PNL) en colaboración con empresas del territorio
		Grupos reducidos
		Posibilidad de hacer orientación individualizada
		Intento de adecuación a las necesidades del usuario
		Adquisición de competencias básicas
		Aplicabilidad inmediata
		Solicitud en base a las necesidades del territorio
		Calidad de los contenidos como norma general
		Unificación de criterios en cuanto a módulos formativos y certificados de profesionalidad
	ACCESO:	De la población en general (gratuidad)
		A todos los niveles formativos.
		Rango de edad apropiado de 16 a 25 años; PLD ⁵⁵ ; mujeres;
	ALTERNATIVA A LA FALTA DE EMPLEO ACTUAL.	
	DIVERSIDAD DE LA OFERTA EDUCATIVA (VARIEDAD DE ESPECIALIDADES FORMATIVAS).	
FORMACIÓN A TRAVÉS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS.		

CUADRO 4.3: Formación actual. Fortalezas.

⁵⁴ No todos los aspectos señalados son aplicables a todos los tipos de formación.

⁵⁵ Parados de larga duración.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

DEBILIDADES	TEMPORALIZACIÓN:	CAUSAS:	
		Tardanza en las resoluciones, acaba resolviéndose en verano	
		Discontinuidad temporal (no se da a lo largo de todo el año)	
		El inicio se anuncia tarde y con poco tiempo	
		CONSECUENCIAS:	
		No se adapta a la realidad continua del desempleo	
		Incompatibilidad de los objetivos con la duración final del curso	
		Dificultades para la inserción laboral posterior	
		No se adecua a la conciliación familiar. Horario amplio, ¿quién se ocupa de la familia?	
		Imposibilidad de realizar una orientación laboral adecuada	
	FALTA DE FLEXIBILIDAD PARA GESTIONAR:	Falta de adaptación a los entornos ambientales	
		Inexistencia muchas veces de conexión con el entorno empresarial	
		Falta de aplicación práctica inmediata	
		Lentitud de adaptación del sistema formativo ante los nuevos yacimientos de empleo	
		Contenidos obsoletos de los certificados de profesionalidad y módulos formativos	
		Falta de oferta formativa adaptada a las necesidades de las empresas	
		Criterios en cuanto a la adjudicación a veces no ajustados a las necesidades del territorio	
		Requisitos de solicitud y en cuanto al número de alumnado es excesivo a veces	
		FALTA DE COORDINACIÓN ENTRE LAS ENTIDADES QUE IMPARTEN FORMACIÓN (REPETICIÓN...).	

CUADRO 4.4: Formación actual. Debilidades.

Bloque II: adecuación de la oferta formativa existente en la actualidad a las necesidades de las empresas.

SÍ	MOTIVOS
	Gran variedad de especialidades formativas.
	Capacitación para desempeñar una función específica dentro de la empresa.
	Existe una adecuación porque cada entidad intenta solicitar aquellas acciones formativas con mayor demanda laboral. Existe una planificación formativa.

CUADRO 4.5.: La oferta formativa se adecua a las necesidades de las empresas. Sí.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

NO	MOTIVOS
	Las entidades gestionan formación en función de la infraestructura disponible.
	No hay una participación activa por parte de las empresas en cuanto a planteamiento de sus necesidades.
	En estos momentos está por definir cuál va a ser la necesidad formativa de las empresas, puesto que los cambios en el sector van a hacer que las necesidades cambien (apareciendo nuevos sectores, desaparición de otros).
	En cuanto a necesidades específicas y especializadas de cada sector productivo.
	Cuando pides un curso es una lotería el que te lo concedan o no. No puedes tener a la gente apuntada con una expectativa durante meses y después nada.
	Hay un insuficiente conocimiento de lo que necesita la empresa (y más el territorio).
	La comarca es un ámbito demasiado amplio para organizar el plan de formación.
	Adecuación fuera de los que son los contenidos/ programa, la organización, la información, la animación a la formación (FC/FO) no parece incentivador para hacer la formación ni para las empresas ni para los trabajadores.
	Las empresas no conocen / valoran los cursos de formación para el empleo.

CUADRO 4.6: La oferta formativa se adecua a las necesidades de las empresas. No.

Bloque III: cuestiones que inciden en la mejora de la oferta formativa.

EN RELACIÓN A LA TEMPORALIZACIÓN:
Hacer los planes plurianuales (3 años) negociados con el territorio. Concretando: colectivos destinatarios, materias/programas, modalidades (TFIL, ET/CO/TE, FC, FO...).
Formación a lo largo de todo el año/curso.
Agilidad en la tramitación.
Un mejor reparto en el tiempo de las acciones.
EN RELACIÓN A LA GESTIÓN:
Criterios de evaluación que permitan corregir la gestión.
Flexibilidad mayor en los procedimientos.
Mayores actualizaciones en los contenidos.
Mayor peso del módulo de orientación laboral y autoempleo.
Más prácticas en empresas (toda la formación con prácticas no laborales).
Formación a la carta. Más flexible, más adaptada al grupo.
Que las subvenciones cubran el 100% de los gastos (también laborales) y sean más flexibles de cara al trasvase de partidas.
Que los/as técnicos/as de enlace sean más facilitadores/as-colaboradores/as y no fiscalizadores/as de gastos.
EN RELACIÓN A LAS EMPRESAS:
Canal de comunicación más fluido entre las empresas del territorio y la administración.
Asesoramiento técnico a las empresas de las diferentes opciones de formación y cómo acceder a ellas.
Mayor asociacionismo entre las empresas del territorio para unificar acciones formativas y aunar esfuerzos.
Mayor vinculación desde el inicio de la oferta formativa por parte de las empresas.
EN RELACIÓN A LA COORDINACIÓN:
Mayor coordinación entre las entidades que solicitan, y entre éstas y las entidades que subvencionan
Establecer paneles de expertos regularmente donde se analicen los movimientos de los sectores de cara a determinar los nuevos yacimientos de empleo.
Pedir información a las confederaciones o asociaciones empresariales de cara a ver qué sectores tienen más crecimiento.

CUADRO 4.7: Cuestiones que pueden mejorar la formación.

Bloque IV: destinado a recabar opinión técnica sobre la idoneidad de establecer alguna red de trabajo comarcal en materia de formación.

POTENCIALIDADES:
Red formativa necesaria para mejorar la formación, la oferta y la adecuación a las necesidades, a los cambios y circunstancias.
Descentralizar la organización de la formación a nivel comarcal con una planificación sub-comarcal.
Puede ser útil para el intercambio de experiencias, puntos de vista, nuevas aportaciones, unificación de criterios, etc.
Sería positivo, pero necesariamente deberían estar incluidos representantes empresariales, sindicatos y administración educativa (FP).
Actualmente el trabajo en red es casi necesario en cualquier disciplina.
Es útil para maximizar los recursos y no repetir acciones similares en territorios vecinos.
DEBILIDADES:
Es complicado por la forma/procedimiento de solicitud de subvenciones y de toma de decisiones.
Muy complicado por el número de entidades que en estos momentos están gestionando la formación.

CUADRO 4.8: Opinión técnica respecto de establecer trabajo en red.

LAS ENTREVISTAS.

PREGUNTA (P): ¿Qué cambios organizativos introduce el nuevo sistema de formación para el empleo?

RESPUESTA (R): la respuesta es que la coordinación sigue siendo la misma para el caso de la formación para el empleo dirigida prioritariamente a personas trabajadoras en situación de desempleo. En el caso de aquella dirigida a personas trabajadoras en activo, las oficinas de empleo no van a participar.

Con respecto a la dirigida a personas desempleadas se apunta que para este año algún cambio organizativo en relación al comienzo del curso, cuando se realiza la selección del alumnado participante, ahora se requiere de la resolución aprobatoria de la subvención para la realización de la oferta formativa y así iniciar el proceso de derivación de candidaturas a seleccionar por la entidad colaboradora.

A partir de esta pregunta surge una reflexión en torno al cambio de panorama en el desempleo actual. Como señala una de las personas entrevistadas: *“en otros años no había tanto paro y se debía buscar a las personas para la formación y no se encontraban y muchas academias renunciaban a la subvención por falta de alumnado. Esto era así porque se estaba tratando con un tipo de paro, se podría decir, residual. En muchas ocasiones las academias eran las que facilitaban una parte del alumnado”*. También hace alusión al tipo de formación que debería realizarse en estos momentos: *“personalmente creo que habría que diferenciar entre una reorientación laboral y un reciclaje. Los cursos hasta la fecha se hacían de corta*

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

duración como reciclaje de la profesión. No es lo mismo la persona que quiere redireccionar su vida laboral que aquella que no lo quiere”.

Por otra parte en las entrevistas se apuntan algunas cuestiones importantes relativas a la formación de las personas desempleadas.

En relación a la temporalización, a partir del 2010 los cursos deben finalizar obligatoriamente en el mismo año pudiendo hacerlo en el primer trimestre del siguiente, como señalan las personas entrevistadas: *“con la nueva medida plurianual se puede beneficiar la organización de cursos, sobre todo de reciclaje que son de más larga duración”, “a partir de este año no se tiene que finalizar en el año, se puede finalizar en el curso siguiente, sin embargo, estamos en mayo y no se ha iniciado ningún curso todavía. Se debería planificar cursos durante todo el año menos en verano, hay personas procedentes de sectores como hostelería que en verano trabajan, o en el caso de mujeres con hijos/as que tienen las vacaciones en verano”.* También se señala: *“hay personas que están participando del Programa de Protección por Desempleo e Inserción que contemplan la realización de un itinerario formativo o laboral que no han podido ser derivadas a ningún programa de empleo o formación. En el mismo caso están las personas de los programas RAI⁵⁶ y de Renta Garantizada de Ciudadanía⁵⁷”.* Para finalizar se señala lo siguiente, *“...las resoluciones llegan tarde, la línea presupuestaria tarda en publicarse..., cada paso tarda mucho. Mientras no se solucione la temporalidad la realidad es que no se solucionará nada”.* Vuelve a aparecer la organización temporal como uno de los problemas sustanciales de la antigua formación ocupacional y actual formación profesional para el empleo dirigida prioritariamente a personas desempleadas.

Otra cuestión apuntada está relacionada con la participación de colectivos de difícil inserción. Como señala una de las personas entrevistadas: *“en relación a los colectivos de difícil inserción existe una falta de coordinación de programas, falta de recursos para los itinerarios. Deberían haber programas de empleo y formación específicos o una reserva en los ya existentes”,* continua diciendo *“existe una dificultad para poder dar cobertura a esos programas públicos que requieren de un direccionamiento o derivación a través de itinerarios individualizados, por una parte porque actualmente no hay programas, y por otra, porque no están siendo incluidos como colectivos prioritarios en aquellos que salen”.*

En una de las entrevistas, preguntando por el modelo de subvenciones y la posible solución en el modelo de concierto de la educación reglada, la respuesta es: *“la propia ley de subvenciones permite que no se ciña a un año presupuestario.... El concierto puede ser una buena solución pero es un riesgo porque debería ver a quien se da. Se ha privatizado demasiado y ha entrado todo Cristo. Se podría simultanear los dos sistemas, programación a largo plazo a través de conciertos y a corto plazo con el modelo de subvenciones. Pero se debería detectar para qué*

⁵⁶ Programa de Renta Activa de Inserción: es un programa gestionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) con la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, de apoyo a la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades para incorporarse al mercado de trabajo y en situación de necesidad económica.

⁵⁷ Programa de Renta Garantizada de Ciudadanía: es una prestación económica gestionada por la Red Pública de Servicios Sociales de carácter universal, vinculado al compromiso de las personas destinatarias de promover de modo activo su inserción sociolaboral.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

especialidades sería una y otra. Con el concierto se asegura que las especialidades que requieren de una fuerte inversión se hagan, las empresas acudirán a esas estructuras más estables”.

Por último, cuando se hace referencia a los centros integrados como el instrumento que aglutina los dos subsistemas de formación profesional contesta: *“en los centros integrados manda educación. Meter gente de ciclos con alumnado de formación ocupacional es muy complicado porque las expectativas y necesidades son diferentes, una persona que busca trabajo no puede estar dos años formándose”.*

(P). ¿Se contemplan nuevos mecanismos de articulación territorial?

(R). Las personas entrevistadas opinan que no. Una de las personas participantes señala: *“ha habido proyectos en momentos determinados, se ha intentado hacer cosas pero es complicado por la falta de comarcalización del territorio, no se ha dotado de estructura, pero es no sólo por lo que respecta al empleo sino a todo lo demás”*, continua diciendo *“hubo un proyecto a través de los ADL de intentar organizar algo ..., pero no funcionó”.*

(P). ¿Cómo participa la oficina de empleo en la planificación de la formación para el empleo?

(R). Las oficinas de empleo participan básicamente en la realización de estudios de necesidades formativas a partir de las ofertas de trabajo y de las entrevistas realizadas a las personas.

Algunas de las cuestiones apuntadas por las personas entrevistadas al respecto: *“...Llego a la conclusión que se debe hacer más formación de oficios, carnicería, pescadería, dependientes del comercio y de la rama del metal, pero son cursos más caros. Los cursos de transporte se han aglutinado en Carlet y Catarroja y aquí no se hacen. Tampoco se hacen de maquinaria”, “a veces se detecta una necesidad pero la voluntad del demandante no es tal, tiene en mente otras expectativas. Muchas veces se lanzan especialidades formativas que no tienen éxito. Esa falta de éxito se ha suplido con el personal inmigrante desempleado al que sí le interesa”.*

Para acabar se señala una cuestión vital, *“hace falta un cambio de mentalidad de la sociedad (de las personas desempleadas), hace falta que se potencie más la formación profesional y los mandos intermedios, profesionales que sepan, no licenciados”.*

(P). ¿Cómo participa posteriormente en la gestión?

(R). A través de la preselección del alumnado, las gestiones administrativas durante el curso las realiza la persona técnica de enlace del centro Servef de formación responsable del centro.

(P). ¿Qué tipo de orientación se ofrece a la persona desempleada que acude buscando formación?

(P). Se realiza una inscripción básica o una entrevista en profundidad. Como señala una de las personas entrevistadas: *“se le hace una entrevista, cuando hay técnicos entrevistadores se puede profundizar con las personas, se le orienta pero si no llegan los cursos se queda en papel mojado”*.

(P). ¿Cómo se participa en la selección del alumnado?

(R). Existe un procedimiento pautado de preselección del alumnado, se hace un sondeo atendiendo al perfil requerido y a la solicitud realizada por las personas desempleadas, y se derivan personas a las entidades para la selección, si no hay suficientes personas o son rechazadas por la entidad, previo informe motivado se realiza un segundo sondeo.

(P). ¿Se realiza algún tipo de seguimiento de las personas que participan en las acciones formativas de formación para el empleo?

(R). La respuesta es que no se realiza ningún tipo de seguimiento. Como indica una de las personas entrevistadas, *“no hay capacidad para ello. informáticamente se registra y se tiene en la base de datos. Es muy interesante pero no se hace y se debería hacer”*.

(P). ¿Qué papel van a tener las oficinas de empleo en la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o por vías no formales de formación?

(R). Las personas entrevistadas no saben qué papel van a tener las oficinas de empleo, lo único que tienen claro es que van a participar en el direccionamiento de las personas desempleadas. Sin embargo, una de las personas entrevistadas comenta, *“...las oficinas de empleo deberíamos gestionar la acreditación, si nos dejaran cancha..., tengo gente muy buena y no nos tienen en cuenta y esto es un error porque el diagnóstico lo podríamos hacer perfectamente porque estamos a pié de calle”*.

4. Una aproximación al escenario formativo a través de los actores del territorio.

(P). ¿Va a existir algún tipo de coordinación con los centros integrados y los centros nacionales de referencia?. En caso afirmativo, señale sobre qué cuestiones y cómo se va a realizar.

(R). La respuesta es que no se sabe, pero la sensación es que no va a haber ninguna coordinación. En esta pregunta se apunta que la formación debería ser menos burocrática e intentar casar la necesidad de la empresa con el deseo de la persona.

5 Principales conclusiones y propuestas.

CONSIDERACIONES INICIALES

Una de las consideraciones fundamentales que es necesario destacar estriba en la multiplicidad de agentes, enfoques, metodologías y recursos que inciden en el actual sistema de formación, el cual se haya también condicionado tanto por su propia trayectoria como por el tratamiento legislativo y presupuestario.

La aludida multiplicidad, en si misma, podría aportar gran riqueza y conocimiento al sistema, pero lo cierto es que condiciona significativamente determinados elementos estructurales, restando capacidad, flexibilidad y potencial.

Además, poco o ningún sentido tenía abordar este trabajo sin analizar las transformaciones y rupturas de determinadas dinámicas del mercado de trabajo, del cual hemos recogido los aspectos, a nuestro entender, más relevantes.

Es por tanto necesario indicar que el presente estudio planteó en su definición inicial diferentes líneas de investigación absolutamente interrelacionadas e impregnadas por muchos factores, algunos de los cuales sería complejo situar exclusivamente en el ámbito educativo.

Por otro lado, a la vista de las opiniones de los diferentes actores (empresariado, alumnado, administraciones de empleo y de educación, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, profesionales y expertos del mundo educativo y del desarrollo local) y del manejo de las diferentes fuentes estadísticas, entendemos que dicho sistema debe ser capaz de encontrar un equilibrio entre las necesidades de las empresas y las expectativas/motivaciones individuales de las personas, trabajadoras o no, para que las demandas de ambas queden satisfechas y exista un equilibrio necesario entre economía y sociedad.

En este sentido, el sistema de formación profesional ha de ser capaz de hacer realidad la formación a lo largo de la vida, estimulando para ello un cambio de mentalidad a todos los niveles liderado por las instituciones, profesionales y personas expertas que de manera directa o indirecta inciden en la educación/formación de las personas.

En la misma línea, entendemos que para hacer posible ese cambio resulta de vital importancia un compromiso real y activo de las empresas y de las personas trabajadoras, y en este sentido, la negociación colectiva y la concertación social son herramientas imprescindibles para establecer y regular el grado de compromiso que deben asumir unos y otros en esta materia.

También hemos llegado a la conclusión de que, si bien es importante esta proyección de la formación profesional a corto y medio plazo, es necesario dotar a la misma de una visión a largo plazo, es decir, debemos ser capaces de cubrir las necesidades actuales sin olvidar qué modelo de desarrollo humano y económico queremos en el futuro y trabajar para ello desde dentro y desde fuera del sistema educativo/formativo en conexión/coordiación con el resto de programas de

promoción económica, de promoción del empleo, de investigación y desarrollo y de promoción social, desde una articulación territorial que permita:

- Diagnosticar permanentemente la realidad socioeconómica con la doble finalidad de conocer los avances conseguidos y detectar nuevas necesidades y oportunidades.
- Establecer mecanismos de vertebración territorial que favorezcan el diálogo constante entre los actores del sistema.
- Experimentar nuevas fórmulas organizativas, productivas, comerciales, etc., vinculadas al sistema educativo de manera que facilite elementos diferenciadores basados en el saber hacer. En este aspecto, la universidad y los institutos tecnológicos juegan un papel esencial en consonancia con las entidades de intervención directa que operan en nuestra comarca y que actúan en contacto directo con la realidad empresarial.

CONCLUSIONES

Hemos “escuchado” a los que creemos principales actores de la formación profesional analizando exhaustivamente tanto el panorama actual del mercado de trabajo como el de la formación profesional.

En general, existe una valoración bastante positiva de los cambios operados en los últimos años, como es la integración en un único sistema de las diferentes formaciones (reglada, ocupacional y continua), y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas en el mercado de trabajo a través de la experiencia laboral y de los aprendizajes no formales e informales, que han supuesto un gran avance. No obstante, se han detectado una serie de aspectos sobre los que habría que intervenir para mejorar la eficiencia y la eficacia del sistema.

Principales conclusiones:

1. Se debe dotar de mayor **prestigio a la formación profesional**.
2. **Integrar** efectivamente **los dos subsistemas** de formación profesional.
3. El sistema integrado de **orientación** es un **elemento clave** que no está conformado en la práctica.
4. El **sistema** continúa siendo **excesivamente burocrático y rígido**.
5. Fomentar **nuevas competencias**: “aprender a aprender”.
6. Mejorar la **complementariedad entre los diferentes tipos de formaciones** existentes en el marco de la formación profesional.
7. Es necesario establecer **mecanismos de evaluación permanente**.

8. Es de vital importancia poner en funcionamiento el sistema de **acreditación de las competencias**.
9. Se detectan numerosas **carencias** en la formación profesional del sistema educativo.
10. Considerar el **aprendizaje de idiomas** como una formación básica e imprescindible.
11. La formación profesional para el empleo es **un proceso inacabado**.
12. Para mejorar la adecuación de la formación profesional a las necesidades de las **empresas** es fundamental incrementar la **implicación** de éstas **en el sistema**.

1. SE DEBE DOTAR DE MAYOR PRESTIGIO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

Para el curso académico 2008/09 había un total de 3.431 alumnos y alumnas cursando los estudios de bachillerato, frente a 1.478 que habían optado por cursar ciclos formativos de grado medio. El alumnado entrevistado de 4º de la ESO, pese a hacer una buena valoración de la formación profesional prefiere todavía llegar a la universidad porque cree que va a tener mejores oportunidades laborales. El alumnado de ciclos formativos entrevistado, en un alto porcentaje, ha manifestado su intención de continuar hasta la universidad, también buscando mejores oportunidades.

La actual formación profesional cuenta con una oferta formativa amplia que incluye a los dos subsistemas. Sin embargo, en el caso de la formación profesional para el empleo, la situación es más grave porque la certificación actual carece de valor o no tiene el valor que se merece en el mercado de trabajo por diferentes motivos: escasa profesionalización o inexistente formación práctica en el puesto de trabajo que ofrecen las prácticas no laborales, que son algunos de los obstáculos más destacados que todavía persisten en la actualidad.

Existe una contradicción entre la percepción personal que posee el alumnado sobre la formación profesional: salida laboral inmediata y buena, aprendizaje técnico, calidad del profesorado, duración, etc., en relación a las percepciones de la sociedad en su conjunto. La visión de que los estudios universitarios ofrece mejores posibilidades laborales, debería extenderse también al sistema de la formación profesional; **la formación profesional continúa presentándose como una alternativa al bachillerato para llegar finalmente a la universidad.**

En este sentido, se ha contrastado que si bien en las empresas de la comarca reconocen la necesidad de mandos intermedios y oficiales, lo cierto es que ante la escasez de este tipo de profesionales, las empresas han recurrido a la contratación de personas con perfiles más bien bajos y formarlos en el propio puesto de trabajo. Así, cuando han necesitado de más cualificación, han contratado a personas con estudios universitarios porque existe una población universitaria numerosa que

acepta empleos para los que está sobre cualificada, produciéndose desajustes evidentes.

Es conveniente realizar campañas informativas y de concienciación dirigidas a la sociedad en general y a las empresas para que conozcan las posibilidades que ofrece la formación profesional, poniendo en valor su utilidad.

2. INTEGRAR EFECTIVAMENTE LOS DOS SUBSISTEMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

En estos años se ha avanzado significativamente hacia un único Sistema Integrado de Formación Profesional y se ha constituido el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional con un único Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, tanto para el subsistema de formación profesional del sistema educativo como para el subsistema de formación profesional para el empleo. Además, se ha creado la figura de los Centros Integrados de Formación Profesional, que pueden impartir formación de los dos subsistemas, y de los Centros Nacionales de Referencia para familias o áreas profesionales concretas.

Todo esto ha requerido una coordinación a tres niveles. En el primer nivel, ha hecho falta la coordinación entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo, principales responsables de cada uno de los dos subsistemas, y con los diferentes agentes. En un segundo nivel, la coordinación entre la Administración Central y las Autonómicas. Y en un tercer nivel, entre la Conselleria de Educación y la Conselleria de Empleo (en el caso de nuestra Comunidad Autónoma), y con los diferentes agentes.

Este escenario plantea una serie de **dificultades** sobre las que sería necesario intervenir:

- » Dificultades derivadas de la falta de funcionalidad de los mecanismos de coordinación existentes.
- » Los dos subsistemas no están evolucionando a la misma velocidad: el reparto de las competencias en dos Ministerios/Consellerías, hace que cada una marque un ritmo diferente. La realidad actual muestra que, en el caso de la formación profesional para el empleo, se está yendo mucho más lentamente.
- » Complementariedad entre los dos subsistemas: hay un único catálogo de cualificaciones y de acreditación de las competencias pero falta ofrecer a las personas alternativas para que puedan circular de un subsistema a otro libremente a lo largo de su vida.

Por otra parte, para que el proceso de integración se realice en la práctica, es necesaria la implicación de los profesionales de uno y otro subsistema y, para ello, hace falta **más información** de los mismos. Además, se tendrían que **generar**

espacios comunes de comunicación e intercambio de experiencias que fomenten una visión global de la formación profesional.

Contar con un nuevo **Plan Valenciano para la Formación Profesional** podría ser el marco perfecto desde donde articular medidas tendentes a finalizar el proceso de integración de los dos subsistemas en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, cuestión que está siendo abordada en estos momentos por el gobierno de nuestra Autonomía y los agentes económicos y sociales.

Por otra parte, en lo que respecta a nuestra comarca, creemos que también es básico contar con un **Centro Integrado de Formación Profesional** en la comarca que aglutine la oferta formativa de ambos subsistemas en el marco del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesional, porque ello favorecerá la necesaria integración real de los dos y la certificación profesional de las competencias adquiridas en el mercado de trabajo.

Por último, también se trataría de **planificar una oferta formativa mucho más diversificada** de lo que es ahora, sobre todo, a la vista del análisis de los datos estadísticos referidos en el punto cuarto de este documento. Ahora bien, para realizar una **adecuada planificación de la oferta formativa** es necesario tener acceso a información estadística actualizada y detallada sobre aspectos sociales, económicos, laborales y culturales a nivel municipal, contando con las adecuadas **herramientas y recursos de diagnóstico**.

3. EL SISTEMA INTEGRADO DE ORIENTACIÓN ES UN ELEMENTO CLAVE QUE NO ESTÁ CONFORMADO EN LA PRÁCTICA.

Actualmente los sistemas de orientación existentes en la formación profesional del sistema educativo y en la formación profesional para el empleo funcionan de forma paralela. Hace falta tener una **visión integrada** del sistema de formación profesional que permita **orientar a las personas** de manera que éstas puedan establecer su propio itinerario formativo “transitando” de un sistema a otro en función de sus necesidades y etapas vitales.

Dicho sistema debería poseer un carácter autónomo y estar impregnado por la realidad local. Además, su funcionamiento debería responder a criterios de estabilidad, configurándose como un recurso permanentemente abierto y sin limitaciones temporales facilitando a las personas la información necesaria para la definición de su itinerario formativo y laboral.

Este sistema de orientación debe, además, saber **conciliar las diferentes necesidades tanto de las personas como de las empresas** y, para ello, hace falta un contacto continuado con las mismas, es decir, que sea **un sistema que no sólo oriente a las personas, sino también a las empresas** y a los diferentes profesionales que de manera directa o indirecta tienen que ver con la formación profesional, profesorado, agentes de desarrollo local, técnicos/as de formación, profesorado de escuelas de adultos.

En definitiva se trata de **construir un dispositivo compartido absolutamente transversal** que posibilite la integración real de los dos subsistemas de formación profesional.

4. EL SISTEMA CONTINÚA SIENDO EXCESIVAMENTE BUROCRÁTICO Y RÍGIDO.

Profesionales de ambos subsistemas, de una manera u otra, han detectado la **excesiva burocratización de la formación profesional**, como uno de los obstáculos para conseguir que se adapte a las necesidades cambiantes de personas y empresas del territorio donde se imparte.

Sería imprescindible, para la mejora del sistema, implicar al colectivo del profesorado, dotándole de mayor capacidad de decisión, potenciando su formación como mecanismo de motivación e incidiendo en la carrera profesional. Ello debería contribuir a la **ruptura de determinadas dinámicas** que impiden la implicación del profesorado, la introducción de cambios y la proximidad con la realidad del alumnado y la empresa.

Así, en el caso de la formación profesional en el sistema educativo se ha expuesto que **falta más dinamismo en la introducción de nuevos ciclos y eliminación, si hace falta, de los que resulten obsoletos o estén saturando el mercado de profesionales**, además de ofrecer la posibilidad de adaptar parte del currículum a la realidad local.

Por lo que respecta a **la formación profesional para el empleo**, tanto la de demanda como la de oferta, **resulta excesivamente farragosa en su gestión**. Están sujetas a una planificación que no permite muchos cambios en su desarrollo posterior, restando capacidad de adaptación.

5. FOMENTAR NUEVAS COMPETENCIAS: “APRENDER A APRENDER”.

Es evidente que la formación profesional debe ser capaz de cubrir las necesidades de las empresas, pero debemos preguntarnos qué conocimientos, habilidades y aptitudes deben ser la base para que las personas desarrollen lo más importante, la capacidad de **“aprender a aprender”**, porque los cambios en la actualidad se producen de una manera enormemente rápida y la obsolescencia es un continuo en el mundo en que vivimos. Además, también hay que tener en cuenta la especificidad de los procesos productivos y de servicios de las empresas, que obliga a las personas a adaptarse a diferentes entornos a lo largo de su vida laboral.

Se requieren, por tanto, **capacidades con una base educativa sólida** que pueda generar un cambio en nuestro sistema productivo y de servicios. La formación profesional debe ser capaz de ofrecer una buena formación de base con sólidas competencias técnico-procedimentales, así como de **potenciar la capacidad para la adquisición de nuevas competencias** para que las personas se reciclen o recualifiquen en función de su trayectoria laboral. Además, debe saber desarrollar

las “meta-competencias” que resultan imprescindibles en la actualidad: el trabajo en equipo, la innovación, la auto-organización personal, la capacidad de planificación y las relaciones interpersonales.

En las respuestas dadas por las empresas en relación a las competencias profesionales que se requieren, se hace referencia directa o indirecta a dos cuestiones básicas: los conocimientos dependen del puesto de trabajo a desempeñar, (sin que ello exima a la persona de contar con una base formativa mínima) y la posibilidad de realizar diferentes funciones (polivalencia de las personas).

6. MEJORAR LA COMPLEMENTARIEDAD ENTRE LOS DIFERENTES TIPOS DE FORMACIONES EXISTENTES EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

Coexisten diferentes tipos de formación (que se dan en mayor o menor medida) tanto en la formación profesional del sistema educativo, como en la formación profesional para el empleo (en la formación de demanda, en la de oferta sobre todo y en la de alternancia con el empleo).

En este escenario, se localizan diferentes objetivos: la formación dirigida a un aprendizaje técnico, la formación básica o transversal, la formación orientada al reciclaje y aquella que ofrece un enriquecimiento personal. Todas ellas son importantes para encontrar un equilibrio entre la sociedad (con un enfoque amplio: económico, político, cultural) y la persona. **La planificación de la formación debe posibilitar una oferta formativa diversificada que atienda a las diferentes situaciones laborales y personales** en un momento determinado.

Además, la necesaria integración entre los dos subsistemas pasa por una adecuada vertebración territorial en cuestión de accesos y de disponibilidad de transporte público intermunicipal en todas direcciones.

7. ES NECESARIO ESTABLECER MECANISMOS DE EVALUACIÓN PERMANENTE.

Si bien en la actualidad existen mecanismos de evaluación en la formación profesional que ofrecen mucha información, lejos de suponer una herramienta de análisis de lo que funciona y de lo que hay que mejorar, son más bien dispositivos de fiscalización y control de las entidades y profesionales. No dudamos de que esta actuación sea necesaria, sin embargo, es primordial avanzar hacia una democratización del proceso evaluativo.

Sería adecuado fomentar una cultura de la evaluación que aglutine a observadores externos procedentes de diferentes disciplinas y ámbitos, de introducir elementos que permitan verificar, controlar y modificar la implementación del sistema en su conjunto, de cada una de sus partes y en todas direcciones. Es decir, **sería necesario un mayor grado de innovación, experimentar nuevas fórmulas que**

partan de abajo a arriba y de una lado a otro, haciendo partícipes en ese proceso a entidades y profesionales de otros ámbitos.

8. ES DE VITAL IMPORTANCIA PONER EN FUNCIONAMIENTO EL SISTEMA DE ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS.

En la actual sociedad del conocimiento no podemos permitirnos tener trabajadores y trabajadoras con conocimientos, habilidades y aptitudes que no conocemos, es decir, no podemos permitirnos no saber con qué potencial humano contamos, porque sin saber esto no podemos hacer una planificación con proyección de futuro.

En este sentido se ha avanzado bastante: el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, supone el marco normativo para el establecimiento del procedimiento único, tanto para el ámbito educativo como para el laboral, de evaluación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación; no obstante, es cada Comunidad Autónoma la responsable de las convocatorias y de la gestión de dicho proceso de evaluación y acreditación. Es de vital importancia desarrollar este proceso en nuestra Comunidad.

9. SE DETECTAN NUMEROSAS CARENCIAS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO.

De las entrevistas, encuestas al alumnado y los datos estadísticos analizados, se desprenden una serie de cuestiones sobre la formación profesional del sistema educativo que destacamos a continuación:

» **La necesidad de revisar el mapa escolar en la comarca:** en la actualidad hay ciclos formativos que se encuentran masificados como es el caso de cuidados auxiliares de enfermería, de gestión administrativa o de equipos e instalaciones electrotécnicas, en el caso de los ciclos formativos de grado medio. O de laboratorio de diagnóstico clínico, de sistemas de regulación y control automático o de administración y finanzas, en el caso de los ciclos formativos de grado superior. Incluso algunos de ellos están ofreciendo profesionales al mercado de trabajo que éste no puede absorber, caso de los ciclos formativos de la familia de administración y gestión. Sin embargo, otros no se imparten porque no hay alumnado suficiente, caso de los ciclos formativos de la familia de comercio y marketing o los ciclos formativos de desarrollo de procesos electrónicos y desarrollo de aplicaciones informáticas, los cuales cuentan con una demanda importante por parte de las empresas.

Es necesario realizar una revisión del mapa escolar en la comarca para configurar una oferta formativa que responda a la realidad comarcal y periférica (conexión con otras comarcas y el área metropolitana de Valencia), haciendo partícipes a los centros escolares, a las entidades que imparten formación profesional para el empleo y a las organizaciones empresariales de la comarca.

» **Continúa habiendo un sesgo de género en la elección de estudios:** para el curso 2008/09 del total de alumnado matriculado en los ciclos formativos de grado medio, el 47,2% eran mujeres; en los ciclos formativos de grado superior el 47,3% eran mujeres y, por el contrario, en el bachillerato el 55,5% eran mujeres. Además, hay ciclos totalmente masculinizados como es el caso de las especialidades de automoción o de instalaciones eléctricas, y ciclos totalmente feminizados como es el caso de higiene dental o de integración social. Es imprescindible organizar la formación profesional desde la perspectiva de género para combatir los estereotipos que todavía persisten en el mercado de trabajo y que provocan, entre otras desigualdades, una segregación ocupacional tanto vertical (acceso a puestos de responsabilidad), como horizontal (acceso a sectores y ocupaciones).

» **Autonomía en los centros de educación para poder adaptar parte del currículum a las necesidades concretas del sistema productivo y de servicios del territorio:** aunque esta cuestión ya ha sido señalada anteriormente, el profesorado reclama cierta autonomía en los centros para poder adaptar el currículum de los ciclos a la realidad del entorno socioeconómico y productivo.

» **Mayor acercamiento de los centros a las empresas y viceversa:** es necesaria una comunicación continuada entre ambos para que exista un mayor conocimiento mutuo que permita mejorar.

» **Tecnología e innovación en las aulas:** el alumnado encuestado y el profesorado entrevistado coinciden en señalar la necesidad de contar con infraestructura y material actualizado en las aulas, pues en muchas ocasiones los recursos con los que cuentan están obsoletos.

» **Ofrecer una buena base formativa:** está claro que la adquisición de las competencias técnico-procedimentales es una cuestión esencial en la formación profesional, pero también es importante trabajar competencias transversales y meta competencias para que la persona sepa “aprender a aprender” y se haga realidad la formación permanente que tanto se reclama.

» **Módulo de formación en centros de trabajo:** es un módulo con una utilidad primordial porque ofrece al alumnado la posibilidad de actuar en un ambiente de trabajo real y a la empresa le permite conocer a la persona antes de contratarla. A través de este módulo un número importante de alumnado es contratado en la misma empresa donde ha realizado prácticas. Sin embargo, se apuntan tres cuestiones: la primera es que dicho módulo debería tener una mayor duración; la segunda, es que es necesario hacer un seguimiento posterior a la contratación, cuestión que excede a la responsabilidad del centro educativo, y la tercera es que sería conveniente algún tipo de compensación económica para el alumnado en prácticas, vía beca o contrato en prácticas.

» **Itinerarios de transición a la vida activa:** es importante preparar al alumnado para el acceso al mercado de trabajo; hay que entender que los ciclos formativos, salvo excepciones, están pensados como finalistas no como una segunda vía para el acceso a la universidad.

10. CONSIDERAR EL APRENDIZAJE DE IDIOMAS COMO UNA FORMACIÓN BÁSICA E IMPRESCINDIBLE.

La situación actual de los mercados económicos (globalizados) y los mercados de trabajo (UE) exige de nuestro modelo educativo en general y del modelo de formación profesional en particular un cambio radical en el papel que la formación de idiomas ocupa en el currículo. Los propios alumnos/as manifiestan su inquietud a este respecto y reclaman la misma como vía futura de inserción laboral en otros países o, incluso, en sectores de nuestro país de gran protagonismo: hostelería, comercio exterior, etc.

Sin duda este es uno de los elementos que requiere de mayor transformación y esfuerzo, no sólo por parte de las autoridades educativas sino también de los propios docentes, que deberán adecuar contenidos, metodologías de enseñanza/aprendizaje y elementos motivadores a las nuevas demandas sociales y laborales y a los niveles el aprendizaje de idiomas tiene en otros países de nuestro entorno.

11. LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO ES UN PROCESO INACABADO.

En el caso de la formación profesional para el empleo hay que tener en cuenta que hablamos de tres grandes programas formativos: la formación de demanda y los planes individuales de formación, la formación de oferta dirigida prioritariamente a personas en activo y a personas desempleadas y la formación en alternancia con el empleo. Estamos hablando de un subsistema que aglutina infinidad de realidades, necesidades y demandas. Hemos intentado ordenar en este apartado de conclusiones, los aspectos más relevantes del subsistema en su conjunto y de cada uno de los programas.

» **Necesidad de ordenar el subsistema:** en la actualidad existe una diversidad excesiva de programas, actuaciones, gestores y fuentes de financiación (subvenciones). Por poner un ejemplo, en esta comarca, en el año 2009 había un total de 57 centros colaboradores de formación con un total de 105 especialidades formativas con presencia en 14 municipios de los 23 que integran la comarca. Sería importante que existiera, entre otras cuestiones, una coordinación entre las entidades que hacen formación para no solapar actuaciones.

» **Esta formación incluye personas trabajadoras y personas desempleadas y esto puede generar distorsiones:** actualmente existe la posibilidad de participación de personas trabajadoras desempleadas en la formación dirigida a ocupadas y viceversa. La cuestión que se plantea es que las necesidades y expectativas son diferentes, lo cual puede provocar sesgos importantes en el proceso formativo.

» **Mayor flexibilidad para gestionar:** como en el caso de la formación del sistema educativo falta una adecuación al entorno socioeconómico y la aplicación práctica inmediata, a lo que se une la lentitud del sistema para responder ante los nuevos yacimientos de empleo. Pero, además, la gestión de la formación es rígida y burocrática, la planificación inicial no se puede cambiar ni puede haber cambios en los módulos. Asimismo, habría que revisar los criterios de minoración por baja de alumnado.

» **La modalidad presencial continúa siendo la más demandada:** las estadísticas demuestran que esta modalidad es la más demandada. Aunque la formación *on line* se visualiza para determinadas especialidades, no acaba de arrancar; la formación semipresencial se ve como una modalidad interesante pero todavía no se ha desarrollado lo suficiente. Lo que sí está claro es que cada modalidad cubre espacios de aprendizaje diferentes.

» **Falta de recursos e instalaciones,** sobre todo, para determinadas especialidades formativas de las familias de electricidad y electrónica, de fabricación mecánica, de instalación y mantenimiento o de transporte y mantenimiento de vehículos.

» **Planificación de diferentes formaciones:** es necesario tener en cuenta en la planificación de la formación para el empleo las necesidades de recualificación profesional, de reciclaje y actualización, las transversales y las de enriquecimiento personal y, sobre esa base, organizar la oferta formativa en cada uno de los programas formativos existentes.

» **Seguimiento de las personas que se forman,** tanto si han conseguido un empleo, en cuyo caso el seguimiento se centraría en apoyar la adecuada adaptación al puesto de trabajo, como si no lo han conseguido. En este caso se trataría de trazar un itinerario de inserción laboral.

En el caso de la formación de demanda, se ha planteado la importancia de su regulación a través de los convenios colectivos para favorecer este tipo de formación en las empresas. Además, como se ha visto en la información estadística, los permisos individuales de formación son realmente escasos en nuestra comarca, por lo que se debería potenciar este tipo de formación ofreciendo información sobre los mismos y facilitando su gestión.

En el caso de la formación de oferta, dirigida prioritariamente a personas trabajadoras en situación de desempleo, y en la formación en alternancia con el empleo, se identifican las siguientes cuestiones:

» **Planificación temporal de la formación:** el modelo de subvenciones existente es lento, las convocatorias y las resoluciones se realizan tarde y acaban resolviéndose en verano. Esto tiene consecuencias negativas como la discontinuidad de la oferta formativa y los largos tiempos de espera para las personas interesadas en formarse. Finalmente, los cursos se acaban realizando en el período del año más inadecuado, con consecuencias negativas para las personas; hay menos tiempo para realizar el curso y el horario se amplía, por lo que muchas personas no pueden participar por imposibilidad de conciliar vida familiar con

formativa o porque han conseguido un trabajo estacional en la hostelería. Todo el proceso se acelera y no se puede realizar una adecuada orientación.

» **Tener en cuenta la tipología de desempleo en cada período:** las tendencias del mercado de trabajo, en relación a los nuevos yacimientos locales de empleo, son uno de los indicadores que deberían definir la planificación de las acciones de formación.

» **Participación de colectivos con un nivel educativo bajo:** en mayo del año 2009, prácticamente la mitad de la población desempleada tenía estudios primarios. Para ese mismo año, sólo el 19% de la población desempleada participó en acciones de formación para el empleo, mientras que en el año anterior, representaba el 31%. De un año a otro **se ha reducido la participación de este colectivo en la formación de una manera muy significativa**, justo en el año donde las consecuencias de la crisis se sienten con más virulencia en la población trabajadora.

Además, un amplio porcentaje de estas personas se encuentran en una situación difícil debido a su realidad personal, social, económica o cultural, lo cual obstaculiza significativamente la búsqueda de un empleo. Es por ello, que la formación debe llegar a todas las personas, pero sobre todo, a los que más la necesitan, **poniendo en juego más recursos económicos de apoyo que permitan su participación activa en las acciones de formación.**

» **Hace falta potenciar más la formación que ofrezca a la persona el aprendizaje de un oficio:** en la actualidad se reclaman personas trabajadoras con conocimientos técnicos, y la formación profesional para el empleo debe poder ofrecer este tipo de enseñanza que cuenta además con una buena salida profesional. Ese aprendizaje debería reforzarse en las propias empresas.

12. PARA MEJORAR LA ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS ES FUNDAMENTAL INCREMENTAR LA IMPLICACIÓN DE ÉSTAS EN EL SISTEMA.

La implicación activa de las empresas es fundamental para una adecuada formación profesional. Partiendo de esa premisa, hemos detectado una serie de elementos característicos en nuestra comarca que son un verdadero obstáculo en la actualidad:

» **Tamaño de las empresas:** es un elemento determinante, o por lo menos esa es la percepción que se tiene. Es verdad que las empresas con menos de 10 personas trabajadoras, la mayoría en nuestra comarca, cuentan con escasos recursos para destinar a la formación de su plantilla. Sin embargo, por citar un dato interesante, en el año 2008 cerca del 45% de las empresas formadoras de la formación de demanda en nuestra comarca contaban con menos de 10 personas trabajadoras. Las pequeñas y medianas empresas son las que tienen más dificultades, condicionado ello no únicamente por su tamaño.

» **Falta “cultura de aprendizaje”**: este es un verdadero obstáculo, pues falta sensibilidad y concienciación en la sociedad por la necesaria formación de las personas trabajadoras.

» **Gestión de los recursos humanos**: en un número importante de empresas existen dificultades en la gestión de las personas; en muchos casos no se realiza un análisis sistemático de puestos de trabajo ni se planifica una estrategia de formación de los trabajadores y, muchos menos, mucho menos, se plantea la utilidad de la formación como herramienta de motivación o de promoción de las personas.

» **Estrategia cortoplacista**: la mayor preocupación de las empresas es la gestión diaria, por lo que no existe una planificación a largo plazo que permita visualizar a dónde se quiere llegar y qué es necesario hacer para ello.

» **Temporalidad de las plantillas**: en nuestro país, antes de la crisis, de media más del 30% de las personas trabajadoras tenían contratos temporales. Las empresas no forman a personas que vayan a finalizar su contrato en breve porque es una inversión que acaba perdiéndose. De media, en las empresas encuestadas, el 85% era personal fijo y en el 41% era toda la plantilla. Es importante contar con plantillas estables, polivalentes y flexibles, capaces de adaptarse a los cambios en cualquier momento.

» **Tecnificación**: a mayor tecnificación de los procesos productivos, organizativos, comerciales..., mayor necesidad de formación y reciclaje de las personas trabajadoras. Por ello, sin formación y capacitación de los equipos de trabajo es imposible implementar estrategias de innovación y desarrollo, basadas en la diferenciación y diversificación.

En definitiva, es imprescindible incidir en las empresas para que asuman su responsabilidad en la formación permanente, participar en todo el proceso desde la planificación hasta la evaluación, asumiendo un papel activo en todo momento. La concertación social a nivel macro y la negociación colectiva a nivel micro, son imprescindibles para llegar a acuerdos beneficiosos para todas las partes.

A la vista de lo expuesto, **llegamos a la conclusión de que la formación profesional necesariamente debe pasar “a la acción” en un territorio determinado** para su ejecución, atendiendo a sus características socioeconómicas específicas y a sus recursos endógenos. De esta manera, la comarca se convierte en un estupendo marco de referencia para el diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de la formación profesional.

PROPUESTAS

A la vista de las conclusiones, muchas de las cuales en sí mismas suponen líneas de trabajo y propuestas que pueden abordarse conjunta o segmentadamente, abordaremos brevemente algunas otras cuyo desarrollo derivaría en la mejora del sistema de formación profesional.

Estas propuestas se han estructurado en base a dos aspectos: cuestiones encaminadas a mejorar la **organización de la formación profesional**, y elementos que coadyuvan en **la necesaria coordinación y vertebración territorial para un mejor aprovechamiento de los recursos**. Las acciones planteadas tienen en consideración tanto el actual mapa de competencias como la necesidad de articular la participación local en la gestión e intervención directa con las personas, empresas y entidades.

HACIA UNA MEJOR ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

A lo largo del documento se han realizado diferentes propuestas en relación al sistema en su conjunto y a los dos subsistemas que lo integran específicamente. Seguidamente presentamos las mismas agrupadas en tres bloques:

A) Cuestiones generales

- Es necesario contar con el II Plan Valenciano de Formación Profesional que permita avanzar en la implantación del sistema de formación profesional invirtiendo más en el capital humano y estableciendo nuevas directrices. Este Plan supondría la base desde donde organizar la formación profesional en un futuro y sería un instrumento que proporcionase los elementos de reajuste y de cambio necesarios en el sistema de formación profesional. También sería necesario potenciar el Instituto Valenciano de las Cualificaciones Profesionales, pieza clave del nuevo modelo de formación profesional en el ámbito de la Comunidad Valenciana.
- Constituir un sistema integrado de información y orientación profesional descentralizado y estable que favorezca el ajuste máximo entre oferta y demanda de empleo y ofrezca a las personas una adecuada orientación profesional para que puedan “moverse” de un subsistema a otro según sus necesidades y situación laboral. Además, el sistema debería instrumentar medidas transformadoras que permitiesen abordar el sesgo de género que todavía marca la trayectoria profesional de las personas.

- Impulsar el sistema de acreditación de las competencias profesionales que cuente en nuestra comarca con una estructura estable que coordine a los diferentes actores del mundo educativo y laboral y proporcione a las personas una certificación que les dé reconocimiento en el mercado laboral y así optar a más y mejores empleos.
- Potenciar una formación profesional integral que fomente no sólo las competencias técnico-procedimentales sino también las competencias básicas, las transversales y las metacompetencias para hacer realidad la formación permanente.
- Ofrecer una oferta formativa que asegure todo tipo de formación atendiendo al contexto socioeconómico en cada momento.
- Establecer mecanismos de evaluación a todos los niveles que valoren todos los aspectos del proceso formativo contando para ello con observadores externos de diferentes disciplinas y espacios.
- Informar y formar a los y las profesionales de los diferentes subsistemas y crear espacios de intercambio de información que partan de lo local hacia lo provincial y autonómico.
- Contar con un centro integrado de formación profesional en la comarca que aglutine en un mismo espacio la oferta formativa del sistema educativo y del laboral.

B) Respeto de la formación profesional del sistema educativo

- Revisar el mapa escolar en relación a nuestra comarca haciendo partícipes tanto a los centros educativos como a las organizaciones empresariales y sindicales y a los y las profesionales de la formación para el empleo.
- Facilitar una comunicación fluida y continua entre los centros educativos y el tejido empresarial de la zona y, en general, con las estructuras formativas y productivas de la comarca.
- Que sea una formación de carácter finalista y no una alternativa al bachillerato para acceder a la universidad; para ello es imprescindible realizar itinerarios de transición a la vida activa.
- Autonomía de los centros para adaptar parte del currículo al sistema socioeconómico del entorno.
- Aprendizaje de idiomas desde la educación primaria y secundaria: dedicar más horas o establecer horas complementarias dentro de cada etapa.
- Con la finalidad de mejorar la relación entre la formación y el mundo laboral sería necesario alargar la duración del módulo de formación en centros de trabajo, realizar seguimiento del alumnado una vez finalizado el módulo y el ciclo y

establecer una ayuda económica para el mismo mientras realiza las prácticas. Otra posibilidad es la de fomentar la contratación del alumnado a tiempo parcial para que pueda compaginar estudios con experiencia laboral. En este sentido, para el curso académico 2009-10 la Conselleria de Educación ha puesto en marcha una orden de ayudas a la contratación indefinida a tiempo parcial del alumnado de la formación profesional. Habrá que esperar a ver cómo se desarrolla esta interesante iniciativa que necesariamente debe contar con la coordinación entre la administración educativa y la laboral.

- ❑ Es de vital importancia evitar el sesgo de género en la elección de estudios de alumnas y alumnos de educación secundaria obligatoria. Sería necesario desplegar iniciativas que fomentasen el acceso de las alumnas a ciclos formativos masculinizados y viceversa. En este sentido, sería necesario desarrollar programas coeducativos en la educación primaria y secundaria para educar en igualdad a niñas y niños rompiendo con una socialización basada en actitudes, valores y conductas estereotipadas sobre los papeles de los hombres y de las mujeres en la sociedad.
- ❑ Mejorar y potenciar la formación del profesorado, incidiendo en la carrera profesional y en el cambio de dinámicas poco flexibles y burocráticas.

C) Respeto de la formación profesional para el empleo

- ❑ Ofrecer una formación profesional para el empleo de carácter estable que se imparta de manera continuada durante todo el año. Para ello planteamos diferentes opciones que no son excluyentes y pueden aplicarse de manera combinada:
 - Agilizar convocatorias y resoluciones de las subvenciones, publicando la orden de convocatorias en el mes de septiembre del año anterior.
 - Convocatorias de subvenciones abiertas de tal manera que las entidades puedan solicitar en cualquier momento el curso que detecten que hace falta. Esta convocatoria abierta debería funcionar con flexibilidad y diligencia.
 - Establecer sistemas de concierto con determinadas entidades y para especialidades formativas concretas que requieren de una inversión inicial importante, pero que ofrecen un aprendizaje técnico cualificado y por ende una estupenda salida laboral. Este sistema permitiría planificar la formación a largo plazo y de manera estable con lo que los centros podrían convertirse en verdaderos referentes para las empresas sobre determinadas ocupaciones y sectores económicos.
- ❑ Mayor flexibilidad en los procedimientos de gestión, en relación a las adaptaciones de las programaciones, a la minoración por alumnado que se da de baja y redistribución de las partidas presupuestarias, entre otras cuestiones.

Podría facilitarse una formación a la carta que se adapte a las necesidades de las personas y de las empresas en un determinado momento.

- ❑ Coordinación entre las entidades que imparten formación para no solaparse y cubrir las necesidades formativas a nivel comarcal. En este sentido, la administración laboral debería asegurar una oferta formativa diversificada y que cubre las necesidades de la zona. Para ello sería necesario un contacto continuado con las entidades que imparten formación y con el tejido productivo y rapidez de respuesta.
- ❑ En estos momentos en la formación de oferta pueden participar personas ocupadas y desocupadas en un determinado porcentaje; esto implica una adecuada selección del alumnado porque estamos hablando de colectivos con necesidades diferentes que pueden provocar distorsiones en el buen desarrollo de los cursos. Para ello hace falta un mecanismo de orientación y seguimiento que asegure que de manera grupal e individual se alcance el objetivo formativo.
- ❑ Hay que conseguir que las personas con bajos niveles formativos que suelen tener asociadas otras situaciones personales, sociales, culturales y económicas desfavorables participen en la formación. En la actualidad hay programas formativos específicos dirigidos a estas personas. Sin embargo, los datos estadísticos muestran que su participación es mucho menor que su representación en el mercado de trabajo. Hace falta que los programas específicos diseñados para colectivos con menor nivel educativo y mayores dificultades económicas se reserven realmente para estas personas y se establezcan mecanismos de ayudas económicas.
- ❑ Contar con un profesorado formado que actualice sus conocimientos y métodos didácticos continuamente.

LA NECESARIA COORDINACIÓN Y VERTEBRACIÓN TERRITORIAL PARA UN MEJOR APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS.

- ❑ Desarrollar iniciativas de coordinación territorial con la finalidad de articular en la esfera local la participación de todos los agentes involucrados en el mundo educativo/formativo y en el mundo laboral, asegurando en la práctica una integración real de los dos subsistemas formativos. Es necesaria una mayor vinculación entre las consellerías de Educación y de Empleo y las administraciones y agentes locales.
- ❑ Se debería trabajar en las siguientes líneas de intervención:
 1. *TEJIDO PRODUCTIVO*: con el objetivo final de conseguir una mayor implicación de las empresas en la planificación, implementación y evaluación de la formación profesional en la comarca, contando con la colaboración activa de las organizaciones empresariales de la comarca.

2. *ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN DE PROFESIONALES*: asesorar a profesorado, profesionales e instituciones para ofrecer una orientación profesional más completa a todos los niveles en uno y otro subsistema.
3. *OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO*: recoger información para diagnosticar la realidad socioeconómica en la comarca a fin de estudiar los cambios que se producen y reflexionar hacia dónde queremos ir y para la planificación de la formación profesional que cubra las necesidades de las empresas y las expectativas de las personas en el presente y en el futuro, contando, entre otros, con la colaboración de la universidad y de los institutos tecnológicos ubicados en la comarca.
4. *RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES*: asegurar la acreditación de las competencias profesionales adquiridas en el mercado de trabajo de la población de la comarca.

6 Anexos.

6.1 Anexo 1. La experiencia del proyecto “Paterna ciudad integradora, ciudad responsable: hacia una comarca sostenible”.

Patricia Ramón Galindo

Coordinadora de empleo, del Ayuntamiento de Paterna.

Álvaro Baena Cuartero

Director del proyecto, del Ayuntamiento de Paterna.

Este proyecto se desarrolla por el Ayuntamiento de Paterna en colaboración con el Consorcio Pactem Nord en la línea de transferencia. El proyecto se enmarca en la convocatoria de ayudas del Fondo Social Europeo previstas en el eje 2 del Programa Operativo “Adaptabilidad y Empleo” para el período 2007-2013, en concreto, en lo referente a “Fomentar pactos, redes, asociaciones y apoyo a las iniciativas locales para el empleo y la inclusión social, teniendo en cuenta la perspectiva de género”.

Art.2 De la diversidad cultural al pluralismo cultural

En nuestras sociedades cada vez más diversificadas, resulta indispensable garantizar una interacción armoniosa y una voluntad de convivir de personas y grupos con identidades culturales a un tiempo plurales, variadas y dinámicas. Las políticas que favorecen la inclusión y la participación de todos los ciudadanos garantizan la cohesión social, la vitalidad de la sociedad civil y la paz. Definido de esta manera, el pluralismo cultural constituye la respuesta política al hecho de la diversidad cultural. Inseparable de un contexto democrático, el pluralismo cultural es propicio a los intercambios culturales y al desarrollo de las capacidades creadoras que alimentan la vida pública.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LA UNESCO SOBRE LA DIVERSIDAD CULTURAL

El proyecto “Paterna Ciudad Integradora, Ciudad Responsable: Hacia una comarca sostenible” es un proyecto responsable de una administración local hacia el tejido empresarial, los actores sociales y la ciudadanía de su territorio.

Sus líneas de actuación son básicamente:

- La difusión de nuevas formas de gestión más competitivas entre las empresas del territorio.

- La mejora de formas de convivencia en los ciudadanos y ciudadanas de Paterna que se encuentran en situación de desempleo, a través de la formación profesional.

Para el correcto desarrollo de estas acciones, es de suma importancia la inclusión como Formación Transversal en nuestras acciones formativas del desarrollo de la Competencia Intercultural y la Igualdad de oportunidades entre las personas en situación de la búsqueda de empleo de una parte, y la formación en Gestión de la Diversidad de las empresas del territorio.

Esta doble vía formativa, encuentra su fundamentación en la firme convicción de que todas las necesidades a cubrir por “Paterna Ciudad Integradora, Ciudad Responsable: Hacia una comarca sostenible” tienen una intervención formativa bidireccional en el mercado de trabajo, es decir, en la ciudadanía y el tejido empresarial. El trabajo a desarrollar, como base de nuestra metodología, es el trabajar conjuntamente ambos sectores desde el consenso y la concienciación social, así como, el respeto a la diversidad.

LA FORMACIÓN TRANSVERSAL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES

1.- DESARROLLO DE LA COMPETENCIA INTERCULTURAL

A fin de situar nuestra metodología y nuestra motivación profesional, debemos destacar la aplicación del desarrollo de la **competencia intercultural como eje transversal del proyecto**.

El objetivo principal de la misma es el desarrollo de la competencia intercultural a tres niveles, cognitivo, afectivo y comportamental, para esto se tomarán las claves necesarias para una comunicación y cooperación intercultural eficiente, y se pondrán al alcance de quienes las necesitan tanto en el entorno laboral como en el personal.

Entre los objetivos generales se pretende:

- Mejorar las habilidades de la persona en contextos sociales y laborales interculturales.
- Capacitar a las personas para que puedan hacer frente a los diversos requerimientos sociales y profesionales.
- Entrenar en la búsqueda de las soluciones a problemas derivados de los procesos de choque cultural, relaciones sociales interculturales o desajustes profesionales ocasionados por las diversas perspectivas determinadas por la cultura.
- Facilitar la integración bidireccional de personas de una cultura y de otra.

Para alcanzar este objetivo es necesario que preparemos a nuestra sociedad para el ejercicio de la ciudadanía desde una perspectiva global (fomentando el respeto y la valoración de la diversidad, el respeto de los derechos humanos, etc.) y apostar

claramente por la transversalidad. La ciudadanía debe estar presente en los principios orientadores del currículum en todas las etapas e impregnar las áreas de conocimiento.

La metodología que se adopta esta basada sobre sólidos modelos teóricos relacionados con el temario y sobre sólidos modelos de entrenamiento de habilidades sociales en un entorno intercultural, conformándose como talleres vivenciales, donde se parte de la propia experiencia de las personas participantes.

Aunque es muy difícil y complejo investigar el progreso del desarrollo de la competencia intercultural en cada persona y son difíciles de detectar y presentar de una forma objetiva los cambios en la manera de pensar, reaccionar y actuar de las personas, algunas investigaciones sobre los efectos del desarrollo de la Competencia Intercultural ya existen y van a servir como puntos de referencia para este proyecto.

La siguiente síntesis presenta posibles cambios:

CAMBIOS EN LA MANERA DE PENSAR DE LAS PERSONAS
<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de la comprensión de las personas autóctonas respecto a sus propios puntos de vista. - Decrecimiento en el uso de los estereotipos negativos. - Desarrollo de un pensamiento complejo acerca de otras culturas incrementando el conocimiento de las mismas
CAMBIOS EN LAS REACCIONES AFECTIVAS DE LAS PERSONAS
<ul style="list-style-type: none"> - Incremento del disfrute y reducción de la ansiedad en las personas que interactúan con personas extranjeras. - Incremento del sentimiento, desde la perspectiva de una tercera persona, de que se establezca una buena relación laboral entre personas de diversas culturas.
CAMBIOS EN LA CONDUCTA DE LAS PERSONAS
<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la relación interpersonal en grupos de trabajo compuestos por personas de orígenes culturales diferentes. - Mejor ajuste al estrés cotidiano de vivir en otra cultura y mejora en el rendimiento profesional. - Incremento de la seguridad personal cuando se interactúa con otros. - Ayuda a los demás en el logro de los objetivos con relación a la mejora de las relaciones interculturales.

2. - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La estrategia que se propone respecto a la integración de la transversal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es doble, por una parte supone

incorporar el “mainstreaming de género” y por otra, poner en marcha actuaciones específicas dirigidas a mujeres.

Esta formación es una estrategia dual de transversalidad y acciones positivas (o afirmativas), no finalizando en ella misma. Esta debe tener su preparación, continuidad práctica y refuerzo, a través de todas las acciones del proyecto.

Entre los objetivos generales se destaca:

- Reforzar a través de diversas actividades la esencia del principio transversal de igualdad de oportunidades para todas las personas.
- Valorar la fuerza de la diversidad, entendida desde el conocimiento de cada persona y el respeto mutuo.
- Identificar comportamientos sexistas en todos los ámbitos de nuestra vida a través del lenguaje, la publicidad, los chistes, los juegos, las canciones, los cuentos, los refranes, los comportamientos.
- Buscar formas de superación de estos estereotipos en beneficio de una convivencia pacífica y enriquecedora para todas las personas (mujeres y hombres).
- Aprender a reconocer los valores de las demás personas independientemente de su sexo, utilizando los mismos parámetros para medir el esfuerzo.
- Reflexionar entorno al beneficio de compartir sin prejuicios.
- Ser conscientes que las desigualdades se superan desde el convencimiento y la fuerza de la razón de cada una de nosotras y de cada uno de vosotros.

Para la consecución de los objetivos propuestos se utiliza una metodología dinámica estructurada a modo de taller participativo, con una secuencia de actividades planificadas con objetivos definidos en cada caso. Se parte del conocimiento de la situación real, analizada desde la perspectiva de igualdad, para mostrar los beneficios de su superación.

Las técnicas pedagógicas empleadas persiguen el estímulo de todos los sentidos y el refuerzo del aprendizaje a través de la utilización de diferentes medios audiovisuales y de apoyo en las tareas de descubrimiento de valores, errores de planteamiento, enfoques distorsionados o transmisión de aprendizajes sexistas que contrastan con el aporte de ideas positivas de enriquecimiento mutuo para hombres y mujeres.

Es un hecho que esta visión no es fácil de percibir y precisa de un trabajo de concienciación que va desde el autoconocimiento, al respeto a las otras personas, pasando por el reconocimiento y superación de estereotipos, comportamientos y actitudes arraigados en nuestra cultura a lo largo de la historia y que, en todo caso perviven en nuestra conciencia.

LA FORMACIÓN TRANSVERSAL DEL TÉJIDO EMPRESARIAL

Art. 11 Establecer relaciones de asociación entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil

Las fuerzas del mercado por sí solas no pueden garantizar la preservación y promoción de la diversidad cultural, condición de un desarrollo humano sostenible. Desde este punto de vista, conviene fortalecer la función primordial de las políticas públicas, en asociación con el sector privado y la sociedad civil.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LA UNESCO SOBRE LA DIVERSIDAD CULTURAL

El proyecto "*Paterna Ciudad Integradora, Ciudad responsable: Hacia una comarca sostenible*", ofrece servicios adicionales a las empresas del territorio, basados estos principalmente en:

- Formación en Gestión de la Diversidad
- Detección de la situación inicial de los Recursos Humanos en las empresas
- Asesoramiento a las mismas para la implantación de planes de Gestión de la Diversidad.

Para la prestación de estos servicios se cuenta con el propio equipo de Paterna Ciudad Integradora, así como, con consultoras especializadas en las materias de interés.

Una de las primeras acciones realizadas fue la realización de un cuestionario individual entre más de 200 empresas de Paterna, recopilando datos a cerca de la diversidad de las personas integrantes de la misma. Con la información analizada, se procedió al diseño de una jornada de sensibilización empresarial denominada "Beneficios Empresariales de la Gestión de la Diversidad" de una duración aproximada de 5 horas y que contó con la asistencia de más de 60 personas.

La fase actual esta en proceso de rediseño y cuenta entre sus objetivos principales, la formación específica entre equipos de Dirección y Recursos Humanos de máximo 5 personas a fin de proceder a la posible implantación de formas de gestión empresarial más éticas en el territorio.

6.2 Anexo 2.

6.2.1 Metodología y fuentes estadísticas utilizadas.

Para la elaboración del primer bloque se han consultado diferentes fuentes de información tanto a nivel estatal como autonómico, procediendo a organizar dicha información en tablas y gráficos para una mejor visualización de la misma, atendiendo a criterios convencionales en la mayoría de los casos, y en algunas ocasiones a criterio del equipo de elaboración de este documento. Además, esta información cuantitativa la hemos acompañado de un análisis cualitativo de los aspectos que, a nuestro juicio, es importantes destacar.

Por otra parte, resulta de vital importancia señalar que los datos recogidos corresponden a un período condicionado especialmente por la crisis financiera y económica, que está provocando continuamente importantes cambios a todos los niveles; es por ello, que la información contenida en este bloque hay que tomarla de manera orientativa puesto que a fecha de la finalización de este documento estamos seguros que se habrán podido producir cambios significativos que ofrezcan una visión distinta de la reflejada en las tablas estadísticas, especialmente en aquello referente al mercado de trabajo.

A continuación describiremos la metodología y fuentes estadísticas utilizadas en la elaboración del punto dos y del punto tres.

DATOS RELATIVOS AL MERCADO DE TRABAJO EN LA COMARCA:

La información estadística contenida en este punto se ha extraído de diversas fuentes. Así pues para la elaboración del punto relativo al análisis poblacional se han consultado principalmente dos: la primera ha sido el Padrón municipal donde consta la población de los diferentes municipios que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE) con referencia a 1 de enero de cada año. En este caso, hemos utilizado el último dato publicado correspondiente al 1 de enero de 2009 para la elaboración de los datos referidos a la población total.

La segunda fuente estadística consultada ha sido el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (Servef), que elabora estadísticas relacionadas, por una parte, con la población desempleada inscrita en las oficinas de empleo, y por otra, con los contratos registrados en esas mismas oficinas. La información obtenida ha servido para elaborar los puntos relativos a la población desempleada y la evolución del mercado de trabajo comarcal.

Con respecto a la población desempleada se han utilizado datos referidos al mes de mayo de 2009, ya que es la fecha que se ha utilizado como base de comparación de la evolución del desempleo en el punto siguiente. Resulta importante explicar que desde el Observatorio Socioeconómico establecido por Pactem Nord se recogen los

datos de la evolución del desempleo y las contrataciones mensualmente. Sin embargo, para el análisis comparativo interanual se ha tomado mayo como mes de referencia de cada año, siguiendo el criterio que utilizamos en el mismo.

Para la elaboración del punto referente a la evolución del mercado de trabajo, se han manejado los datos estadísticos del Servef y los datos del Servicio Público Estatal de Empleo (anterior INEM). En el apartado relativo a la evolución de las contrataciones atendiendo a los sectores de actividad, se ha tomado como período comparativo de mayo de 2007 a febrero de 2009, y no mayo de 2009, porque a partir de marzo de 2009 los datos que se presentan toman en cuenta la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económica (CNAE) que supone una modificación por sectores económicos y secciones respecto a los datos recogidos anteriormente (que correspondía a la CNAE de 1993). Como indica el Servef esta nueva clasificación afecta a la continuidad y a la comparabilidad de los datos estadísticos por actividades económicas, pero no al resto de la información, que mantiene el mes de mayo de referencia comparativa. Este criterio se ha utilizado para el análisis de la evolución de la población desempleada y para la evolución de las contrataciones en la comarca atendiendo al sector de actividad.

El punto que ha tenido por objeto revisar la situación del sistema productivo en la comarca se ha elaborado a partir de dos fuentes de información. En primer lugar para la elaboración del apartado dirigido al análisis cuantitativo de la especialización productiva se ha tomado como referente el Censo de Actividades Económicas de la Cámara de Comercio de Valencia de junio de 2009, últimos datos disponibles, que recoge los datos de todas las actividades económicas censadas en el Impuesto de Actividades Económicas (IAE). Aclarar que el alta en dicho impuesto es obligatoria para todas las empresas y personas trabajadoras autónomas que inician cualquier actividad empresarial, profesional o artística, pudiendo estar dados de alta en tantos epígrafes como actividades realicen. Por otra parte, la clasificación de actividades por sector y rama de actividad se ha basado en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009, que cómo se ha explicado supone una modificación por sectores económicos y secciones respecto de la anterior clasificación.

En el caso de las actividades económicas, los datos relativos al sector primario hacen referencia exclusivamente a las actividades ganaderas que se recogen en la división 0 del IAE, atendiendo a la clasificación del CNAE 2009. Las actividades relacionadas con la agricultura, silvicultura y pesca no están recogidas en dicho censo porque son registradas directamente por la Conselleria de Agricultura, Pesca y Alimentación.

En segundo lugar, para la elaboración del apartado relativo a la caracterización de las empresas y la generación de empleo en la comarca por los diferentes sectores productivos, donde sí se recogen datos completos del sector primario, se han utilizado datos del Registro de la Tesorería General de la Seguridad Social de diciembre de 2009, últimos datos disponibles, que ofrece información de la población trabajadora y de las empresas por sector y rama de actividad.

Dicha fuente recoge la información de las empresas, sean personas físicas o jurídicas, con código de cuenta de cotización. Señalar al respecto, que aparecen

recogidas por una parte las empresas (personas jurídicas), y por otra las personas trabajadoras autónomas (personas físicas). Indicar también que, en relación al régimen especial de empleadas de hogar, (incluido en el sector servicios), se considera empresario/a al titular del hogar familiar.

En el caso del apartado relativo a la caracterización de las empresas, para conocer el tamaño medio de las mismas se ha realizado una media entre la población trabajadora y el conjunto de empresas del total así como para cada sector, si bien en el caso de Tavernes Blanques, donde se imputa una parte importante plantilla de una gran cadena de supermercados por radicar su sede central en el municipio, se ha optado por intentar corregir el posible desequilibrio que pudiera provocar en el cálculo total y por sector, no incluyendo las empresas y trabajadores/as de la rama de actividad de ese municipio en dicha operación de cálculo estadístico. Además, en este apartado se ha creído interesante acompañar el análisis cuantitativo con un análisis cualitativo de la tipología de empresa ubicada en la comarca a partir del análisis del trabajo que realiza el equipo de intervención directa de la entidad.

Además, en el caso del municipio de Emperador se ha optado por incluir los datos estadísticos en las tablas para un conocimiento del mismo, sin embargo, en los análisis realizados no se ha tenido en cuenta puesto que al tratarse de datos tan pequeños no son suficientemente representativos para su análisis, si bien ha sido contabilizado en los totales de la comarca.

Finalmente, la tasa de variación se ha calculado para conocer la variación que ha experimentado una determinada variable objeto de análisis a lo largo del tiempo. Se ha calculado dividiendo el último dato entre el primero menos 1 y multiplicado por 100 para obtener el dato expresado en porcentaje.

Para analizar el último apartado dirigido a realizar un análisis de la evolución del sistema productivo en la comarca se han utilizado datos del Estudio Socioeconómico de la Comarca de l'Horta Nord del 2005. Para poder hacer la tabla comparativa en relación a las actividades económicas se han utilizado datos del 2008, contabilizando establecimientos para seguir el mismo criterio utilizado en dicho estudio. Desgraciadamente, en el caso de la población trabajadora disponemos de datos del 2009, que siguen el CNAE-09, por este motivo hemos decidido no hacer una comparativa con los datos del 2005 que siguen el CNAE-93, cuestión ya señalada.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA COMARCA:

La información contenida en este punto se ha organizado atendiendo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional que ordena el Sistema Integral de Formación Profesional, Cualificaciones y Acreditación. En el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre que establece la ordenación general de la Formación Profesional del Sistema Educativo. Y en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo que regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

En el caso de los Programas de Cualificación Profesional Inicial la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), sitúa a los mismos dentro de la Educación Secundaria como un programa dirigido principalmente al alumnado mayor de dieciséis años que no ha obtenido el Graduado en educación secundaria, o excepcionalmente para los de 15 años en determinadas situaciones (art. 30.1). Sin embargo, por tratarse de un programa que pretende que el alumnado alcance competencias profesionales de una cualificación profesional de nivel uno de la estructura actual del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (art. 30.2), hemos optado por incluirlo dentro de nuestro análisis.

En otro orden de cosas, a partir de lo dispuesto por la Orden de 7 de mayo de 2009, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Educación, que define los Talleres de Formación para la Contratación como programas mixtos de formación y empleo, se ha optado por incluir dicha información en el punto destinado a la “formación en alternancia con el empleo”, junto con los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

En relación a las fuentes de información estadística utilizadas, para el caso de la Formación Profesional del Sistema Educativo ha sido la Conselleria de Educación y el Ministerio de Educación a través de su página web. Para la Formación de Demanda y de Oferta dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as se ha obtenido la información de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Y para el resto, del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (Servef). Teniendo en cuenta para todos los casos, que una persona puede participar en más de una acción formativa, con lo que los datos pueden visualizarse como ligeramente sobredimensionados.

En el caso de los datos estadísticos facilitados por la Fundación Tripartita explicar varias cuestiones al respecto: la primera es que la información referente al perfil de las personas participantes, cuyo centro de trabajo se encuentra en la comarca, llega hasta el año 2007 porque a partir de esa fecha no se dispone de la información según código postal del municipio. La segunda, también relacionada con el perfil de los participantes, es que se debe tener en cuenta que la sede social de la empresa puede no estar en la provincia de Valencia. La tercera cuestión, es que se debe tener en cuenta que a un grupo formativo pueden acudir participantes de diversas empresas ubicadas en diferentes lugares.

Por último, como las acciones formativas de las empresas (empresas formadoras), hacen referencia a la formación reservada para que las empresas formen y/o reciclen a sus trabajadores/as y que sea bonificada a través de las cuotas a la seguridad social, esto significa que una empresa formadora puede serlo independientemente de que haya organizado acciones formativas directamente o, por el contrario, haya derivado a alguien de su plantilla a un curso de formación. Además, se da el caso de que una empresa utilice su crédito formativo anualmente o, como en el caso de las microempresas, puedan usar varios años para bonificarse la formación realizada.

6.2.2 Índice de tablas, cuadros y gráficos.

Cuadros

3.1	Especialidades ofertadas en la comarca, titulaciones y ocupaciones a las que se accede.	93
3.2	Contenidos formativos por municipio en la oferta de demanda 2004-06.	126
3.3	Familias profesionales con especialidades homologadas por municipios de l'Horta Nord 2009.	150
3.4	Familias profesionales y especialidades formativas de la formación para el empleo autonómica 2008-09	152
4.1	Técnicas de investigación social y grupos de población.	176
4.2	Modelo de competencia profesional general requerido en la actualidad.	256
4.3	Formación actual. Fortalezas.	258
4.4	Formación actual. Debilidades.	259
4.5	La oferta formativa se adecua a las necesidades de las empresas. SI.	259
4.6	La oferta formativa se adecua a las necesidades de las empresas. NO	260
4.7	Cuestiones que pueden mejorar la formación.	260
4.8	Oferta técnica respecto de establecer trabajo en red.	261

Gráficos

2.1	Evolución mensual del desempleo en la comarca de 2007-2009.	41
2.2	Comparativa del desempleo en mujeres y hombres 2007-2009	42
2.3	Comparativa del desempleo atendiendo al sector de actividad 2007-2009.	43
2.4	Comparativa del desempleo en la comarca atendiendo a la edad 2007-2009.	44
2.5	Comparativa de las contrataciones en la comarca atendiendo al sector de actividad 2007-2009.	46
2.6	Representación de los sectores productivos en la comarca, en base a las actividades económicas.	67
2.7	Caracterización del sector servicios en la comarca.	68
3.1	Tipología de centro curso académico 2008/09.	85
3.2	Tipología de centro curso académico 2009/10.	85
3.3	Representación oferta de formación profesional reglada por niveles y PCPI cursos 2008/09 y 2009/10.	87
3.4	Participantes en formación de demanda por edad 2004-06.	120
3.5	Participantes en formación de demanda por nivel de estudios 2004-06.	122
3.6	Modalidades formativas de la formación de demanda 2004-06.	124
3.7	Grupos y participantes de la formación de oferta de ámbito estatal impartida en la comarca 2004-08.	129

3.8	Participantes de la formación de oferta de ámbito estatal cuyo centro de trabajo se encuentra en la comarca 2004-08.	132
3.9	Participantes de la formación de oferta de ámbito estatal cuyo centro de trabajo se encuentra en la comarca por edad 2004-08.	134
3.10	Participantes de la formación de oferta de ámbito estatal cuyo centro de trabajo se encuentra en la comarca por sectores 2004-08.	136
3.11	Participantes por edad en formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.	145
3.12	Participantes por edad en la formación para el empleo autonómica 2008-09.	157
3.13	Participantes por edad en las acciones formativas impartidas en I+D+i 2008-09.	164
4.1	Porcentaje de centros públicos y privados.	177
4.2	Perfil profesorado entrevistado.	177
4.3	Alumnado total entrevistado atendiendo al nivel educativo en curso.	205
4.4	Movilidad geográfica del alumnado entrevistado de 4º de la ESO.	206
4.5	Continuación de estudios del alumnado entrevistado de 4º de la ESO.	207
4.6	Opinión alumnado entrevistado sobre si los estudios elegidos ofrecerán mejores posibilidades laborales.	207
4.7	Preferencias académicas del alumnado de 4º de la ESO entrevistado.	208
4.8	Movilidad geográfica del alumnado entrevistado de grado medio.	209
4.9	Continuación de estudios del alumnado de grado medio entrevistado.	210
4.10	Preferencias académicas del alumnado de grado medio entrevistado.	211
4.11	Opinión del alumnado de grado medio entrevistado sobre si se cubren las necesidades de las empresas.	212
4.12	Movilidad geográfica del alumnado de grado superior entrevistado.	213
4.13	Continuación de estudios del alumnado de grado superior entrevistado.	214
4.14	Preferencias académicas del alumnado de grado superior entrevistado.	215
4.15	Opinión del alumnado de grado superior entrevistado sobre si se cubren las necesidades de las empresas.	216
4.16	Movilidad geográfica del alumnado de PCPI entrevistado.	217
4.17	Continuación de estudios del alumnado de PCPI entrevistado.	218
4.18	Preferencias académicas del alumnado de PCPI entrevistado.	218
4.19	Opinión del alumnado de PCPI entrevistado sobre si se cubren las necesidades de las empresas.	219
4.20	Personas entrevistadas de las organizaciones empresariales atendiendo al género.	221
4.21	Municipios de las empresas encuestadas.	236
4.22	Sector productivo de las empresas encuestadas.	237
4.23	Tamaño de las empresas encuestadas.	237
4.24	Ámbito geográfico de los convenios colectivos de las empresas encuestadas.	238
4.25	Sector de los convenios colectivos de las empresas encuestadas	238
4.26	Porcentaje de plantilla fija de las empresas encuestadas.	240

4.27	Existencia departamento de personal o de recursos humanos de las empresas encuestadas.	241
4.28	Formación de trabajadores/as de las empresas encuestadas.	241
4.29	Existencia de programa de responsabilidad social de las empresas encuestadas.	242
4.30	Existencia de programa de igualdad de oportunidades de las empresas encuestadas	242
4.31	Respuesta a la afirmación 1ª.	243
4.32	Respuesta a la afirmación 2ª.	244
4.33	Respuesta a la afirmación 3ª.	244
4.34	Respuesta a la afirmación 4ª.	245
4.35	Respuesta a la afirmación 5ª.	245
4.36	Respuesta a la afirmación 6ª.	246
4.37	Respuesta a la afirmación 7ª.	246
4.38	Respuesta a la afirmación 8ª.	247
4.39	Respuesta a la afirmación 9ª.	247
4.40	Respuesta a la afirmación 10ª.	248
4.41	Respuesta a la afirmación 11ª.	248
4.42	Respuesta a la afirmación 12ª.	249
4.43	Respuesta a la afirmación 13ª.	249
4.44	Respuesta a la afirmación 14ª.	250
4.45	Respuesta a la afirmación 15ª.	250
4.46	Respuesta a la afirmación 16ª.	251
4.47	Respuesta a la afirmación 17ª.	251
4.48	Respuesta a la afirmación 18ª.	252
4.49	Respuesta a la afirmación 19ª.	252
4.50	Respuesta a la afirmación 20ª.	253

Tablas

1.1	Gasto público en educación y participación en el PIB	17
2.1	Población total.	25
2.2	Población total en edad de trabajar.	27
2.3	Representación de la población extranjera en la Comunidad Valenciana, Provincia de Valencia y Comarca de l'Horta Nord.	28
2.4	Población total desempleada.	30
2.5	Población total desempleada atendiendo a la edad.	32
2.6	Población total desempleada clasificada en grandes grupos de edad.	32
2.7	Población total desempleada clasificada por sexo y grandes grupos de edad.	33

2.8	Población total desempleada atendiendo al nivel de estudios.	34
2.9	Población total desempleada atendiendo al sector de actividad.	36
2.10	Evolución de la población desempleada atendiendo al sector de actividad de 2005 a 2009.	37
2.11	Evolución del desempleo en la comarca de 2007-2009.	39
2.12	Evolución del desempleo en la comarca de 2007-2009 por mes de referencia.	40
2.13	Evolución mensual del desempleo en la comarca de 2007-2009.	41
2.14	Comparativa del desempleo en mujeres y hombres 2007-2009.	42
2.15	Comparativa del desempleo atendiendo al sector de actividad 2007-2009.	43
2.16	Comparativa del desempleo en la comarca atendiendo a la edad 2007-2009.	44
2.17.a	Comparativa de las contrataciones en la comarca atendiendo al sector de actividad 2007-2009.	45
2.17.b	Comparativa de la variación en las contrataciones atendiendo al sector de actividad 2007- 2009.	46
2.18	Comparativa de las contrataciones en la comarca, en la provincia de Valencia y en la Comunidad Valenciana 2007- 2009.	47
2.19	Comparativa de las contrataciones en la comarca atendiendo a la tipología contractual 2007- 2009.	49
2.20	Temporalidad en las contrataciones	50
2.21	Comparativa de las contrataciones en la Comunidad Valenciana atendiendo a la tipología contractual 2007-2009.	50
2.22	Población desempleada en los municipios de la comarca. Mayo 2010.	52
2.23	Población desempleada en los municipios de la comarca atendiendo al sector de actividad. Mayo 2010.	53
2.24	Población desempleada en los municipios de la comarca atendiendo a la edad. Mayo 2010.	54
2.25	Población desempleada en los municipios de la comarca atendiendo al nivel de estudios. Mayo 2010.	55
2.26	Distribución del empleo.	57
2.27	Comparativa personas trabajadoras Horta Nord, provincia de Valencia, Comunidad Valenciana y Estado Español.	58
2.28	Comparativa personas trabajadoras por cuenta ajena Horta Nord, provincia de Valencia y Comunidad Valenciana.	59
2.29	Comparativa personas trabajadoras por cuenta propia Horta Nord, provincia de Valencia y Comunidad Valenciana.	59
2.30	Personas trabajadoras por régimen de cotización y municipios.	60
2.31	Distribución del empleo en la industria por municipios.	61
2.32	Actividades económicas en los municipios de la comarca.	66
2.33	Especialización productiva de la industria por municipios.	70
2.34	Caracterización del sector de la construcción por municipios.	72
2.35	Número de empresas por municipio y sector productivo.	74
2.36	Distribución de las empresas en el sector industrial por municipios.	76

2.37	Comparativa de los establecimientos con alta en las actividades económicas por municipio 2005-2008.	79
2-38	Comparativa de la industria y la construcción por municipios. 2005-2008	80
2.39	Comparativa del sector servicios. 2005-2008	81
3.1	Oferta municipal de formación profesional del sistema educativo cursos académicos 2008/09 – 2009/10.	84
3.2	Representación municipal de los centros de enseñanza en la comarca curso académicos 2009/10.	86
3.3	Representación municipal de los niveles de formación profesional reglada y PCPI curso académico 2009/10.	88
3.4	Oferta de ciclos formativos y programas de cualificación profesional por municipios y familia profesional 2008/09 – 2009/10.	90
3.5	Oferta de ciclos formativos y programas de cualificación profesional por familia profesional 2008/09 – 2009/10.	91
3.6	Alumnado matriculado en ciclos formativos de grado medio curso 2008/09.	99
3.7	Alumnado matriculado en los ciclos formativos de grado superior curso 2008/09.	101
3.8	Alumnado matriculado en los programas de cualificación profesional inicial curso 2008/09.	103
3.9	Alumnado matriculado en la escuela de adultos para preparar prueba de acceso a ciclos formativos curso 2008/09.	104
3.10	Alumnado matriculado en 4º curso de la educación secundaria obligatoria curso 2008/2009.	105
3.11	Alumnado matriculado en bachillerato curso 2008/09.	106
3.12	Alumnas y alumnos matriculados en las especialidades de bachillerato para el curso 2008/09.	107
3.13	Empresas formadoras en la comarca de l'Horta Nord 2004-08.	111
3.14	Comparativa de empresas formadoras en la comarca de l'Horta Nord por número de trabajadores/as 2004-008.	113
3.15	Comparativa de empresas formadoras en la comarca de l'Horta Nord por sectores 2004-08.	113
3.16	Comparativa variación interanual de empresas formadoras en la comarca de l'Horta Nord por sectores 2005-08.	113
3.17	Comparativa de empresas formadoras por municipio y tamaño 2004-08.	115
3.18	Comparativa de empresas formadoras por municipio y sector 2004-08.	116
3.19	Comparativa participantes en formación de demanda por municipio 2004-06.	117
3.20	Comparativa participantes en formación de demanda por municipio y edad 2004-06.	119
3.21	Comparativa participantes en formación de demanda por municipio y estudios 2004-06.	121
3.22	Comparativa participantes en formación de demanda por municipio y modalidad formativa 2004-06.	123
3.23	Comparativa variación de participantes en formación de demanda 2005-06.	124

3.24	Comparativa participantes en las acciones formativas por especialidad 2004-06.	125
3.25	Comparativa grupos y participantes en la formación de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2004-08.	128
3.26	Comparativa modalidad formativa en la formación de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2004-08.	130
3.27	Comparativa participantes en la formación de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2004-08.	131
3.28	Comparativa participantes por edad en la formación de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2004-08.	133
3.29	Comparativa participantes por sector en la formación de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2004-08.	135
3.30	Comparativa participantes en la formación de oferta de ámbito estatal intersectorial dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2004-08.	137
3.31	Contenidos formativos y participantes en la formación de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008.	138
3.32	Acciones y horas formativas de formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.	140
3.33	Acciones formativas por familia profesional de formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.	141
3.34	Participantes en formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.	143
3.35	Participantes por edad en formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.	144
3.36	Participantes por nivel de estudios en formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.	146
3.37	Porcentajes de participación por nivel de estudios en formación de oferta de ámbito autonómico dirigida prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as 2008-09.	146
3.38	Centros colaboradores de formación por tipo de titularidad en la comarca de l'Horta Nord 2009.	148
3.39	Especialidades formativas homologadas en la comarca de l'Horta Nord 2009.	149
3.40	Acciones y horas formativas impartidas de formación para el empleo autonómica por familia profesional 2008-09.	151
3.41	Participantes en la formación para el empleo autonómica 2008-09	155
3.42	Participantes por edad en la formación para el empleo autonómica 2008-09	156
3.43	Participantes por nivel de estudios en la formación para el empleo autonómica 2008-09	157
3.44	Acciones formativas impartidas de talleres de formación e inserción laboral por familia profesional 2008-09.	159
3.45	Participantes en las acciones formativas de talleres de formación e inserción laboral por familia profesional 2008-09.	160
3.46	Participantes por edad en las acciones formativas de talleres de formación e inserción laboral 2008-09.	161
3.47	Participantes por nivel de estudios en las acciones formativas de talleres de formación e inserción laboral 2008-09.	162

3.48	Acciones formativas impartidas en I+D+i por especialidad 2008-09.	163
3.49	Participantes en las acciones formativas impartidas en I+D+i 2008-09.	163
3.50	Participantes por edad en las acciones formativas impartidas en I+D+i 2008-09.	164
3.51	Participantes por nivel de estudios en las acciones formativas impartidas en I+D+i 2008-09.	165
3.52	Acciones formativas impartidas de talleres de formación para la contratación por familia profesional y municipio 2008-09.	166
3.53	Participantes de las acciones formativas impartidas de talleres de formación para la contratación 2008-09.	167
3.54	Acciones formativas impartidas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo por municipio 2008-09.	168
4.1	Perfil de la totalidad del alumnado entrevistado	204
4.2	Alumnado entrevistado por ciclo formativo en curso de grado medio.	210
4.3	Alumnado entrevistado por ciclo formativo en curso de grado superior.	214
4.4	Convenios colectivos de ámbito superior a la empresa provinciales e interprovinciales	239

6.2.3 Fuentes bibliográficas.

ALBERT, C., DAVIA, M.A. y TOHARIA, L. (2009). “La transición de la educación secundaria (obligatoria y no obligatoria) al mercado laboral”. En “La educación en España”. Papeles de Economía Española. Núm. 119. Fundación de las Cajas de Ahorro. Madrid, p 156-171.

ALONSO, L. E. (2000). “El marco social del empleo juvenil: hacia una reconstrucción del lugar de trabajo en las sociedades complejas”. En Cachón (Coor.) *Juventudes y empleo: perspectivas comparadas*. Injuve. Madrid, p 21-48

BASCUÑAN, J. (1999). “A cada uno su oficio... educación y promoción profesional”. En Mayordomo (1999). *Estudios sobre la política educativa durante el franquismo*. Universidad de Valencia. Valencia, p 181- 242.

BELDA, M (1.989). “La Formación Profesional en España (1978-1989)” en *Diez años de educación en España 1978-1988*. UNED. Alcira, p 275-290

CABALLERO, A. (1999). “Educación y Formación Profesional. Evolución de la Formación Profesional en España”. En *Educación, Empleo y Formación Profesional*. Actas del V Congreso Nacional de Educación Comparada. Universidad de Valencia, p. 267-276.

CACHON, L. (2004). “Las políticas de transición: estrategia de actores y políticas de empleo juvenil en Europa”. En López Blasco y Walther (Coor) *“Jóvenes y Políticas de Transición en Europa”*. Injuve. Madrid.

CARABAÑA, J. (2009). “Los debates sobre la reforma de las enseñanzas y los efectos de ésta en el aprendizaje”. En *“La educación en España”*. Papeles de Economía Española. Núm. 119. Fundación de las Cajas de Ahorro. Madrid, p 19-35.

CASAL, J. (2000). “Capitalismo informacional, trayectorias sociales de los jóvenes y políticas de juventud”. En Cachón (Coord.) *Juventudes y empleos perspectivas comparadas*. Injuve. Madrid, p. 49-74.

CASTELLS, M y ESPING-ANDERSEN (1999). *La transformación del trabajo*. La Factoría. Barcelona.

CENTRE SERVEF DE FORMACIÓ. CENTRO NACIONAL DE LA MADERA Y EL CORCHO (2008). “Repertorio de conceptos significativos sobre competencias, cualificación y formación profesional”. Servef. Valencia.

CIDE (2001b). “*Los sistemas de formación profesional en la Unión Europea*”. Boletín de temas educativos. Números 6 y 7. MEC. Madrid.

COMISIÓN EUROPEA (2008). “Nuevas capacidades para nuevos empleos previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral”. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Bruselas.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL COMUNIDAD VALENCIANA (2009). “Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la Comunidad Valenciana”. Valencia.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2009). “Sistema educativo y capital humano”. Colección informes. Núm.1. Madrid.

CONSEJO ESCOLAR VALENCIANO. (2000). *Informe sobre la Calidad del Sistema Educativo en la Comunidad Valenciana*. Consellería de Cultura, Educación y Ciencias. Valencia.

CONSELLERÍA de Cultura, Educación y Ciencias (1994). *Programa D’aplicació de la LOGSE a la Comunitat Valenciana*. Generalitat Valenciana. Valencia

CONSELLERÍA de Cultura, Educación y Ciencias (1995). *Los nuevos títulos de Formación Profesional*. Generalitat Valenciana.

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2007). "Formación continua 2005. Informe de resultados". Madrid.

GENERALITAT VALENCIANA. (1995). *Recull legislatiu. Secundària obligatòria, Batxillerat, Formació Professional*. Conselleria D'educació i ciència. Utiel.

GENERALITAT VALENCIANA (1996). *Los nuevos títulos de Formación Profesional*. Generalitat Valenciana. Valencia.

GENTILI, P. (1.994). *Poder económico, ideología y educación*. Miño y Dávila. Buenos Aires.

GIL, G; BASCUÑAN, J. y LÓPEZ, A. (2002). Programas de empleo dirigidos a mujeres y jóvenes en el ámbito local. Una investigación social cualitativa. ÁREA. Valencia.

GIL, G (2005). *Formación Profesional, Orientación e Inserción laboral del alumnado de los Ciclos Formativos de Grado medio*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia. Servicio de Publicaciones.

GIMENO SACRISTÁN, J (1993). (Coor). *La evaluación de la Reforma de las enseñanzas Medias en la Comunidad Valenciana*. Generalitat Valenciana. Valencia.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2008). "Encuesta de población activa. Metodología 2005. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario". Madrid.

HERNÁNDEZ ARISTU, y LÓPEZ BLASCO, A (1998). *Formación Profesional dual: una intervención reflexiva*. Nau Llibres. Valencia.

HOMS, O. (2008). "La formación profesional a España. Cap a la societat del coneixement". Col.lecció Estudis Socials, núm. 25. Obra Social. Fundació La Caixa . Barcelona.

LIBRO BLANCO (1989) *Para la Reforma del Sistema Educativo*. MEC. Madrid.

MAÑÉ VERNET, F. (2009). “La demanda de formación profesional y su relación con los estudios universitarios”. En “La educación en España”. Papeles de Economía Española. Núm. 119. Fundación de las Cajas de Ahorro. Madrid, p. 99-139.

MARHUENDA, F. (1994) “Estudio y Trabajo: la alternancia en la Formación Profesional”. Tesis Doctoral. Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Universidad de Valencia.

MARHUENDA, F. y **CROS, M^a J.** (2000). *Prácticas en empresas y Formación Profesional. Actas de las Jornadas “El potencial educativo de las prácticas en empresas.* Universidad de Valencia. Valencia.

MARTINEZ USARRALDE, M. Jesús (2002). *Historia de la Formación Profesional en España. De la ley de 1955 a los Programas Nacionales de Formación Profesional.* Universidad de Valencia.

MARTÍNEZ, E y **RUEDA, A.** (1.998). *Informe sobre la Implantación de Formación Profesional en la Comunidad Valenciana.* I.E.F.I.A. S. L.

MAYORDOMO, A (1999). (Coo). *Estudios sobre la política educativa durante el franquismo.* Valencia. Universidad de Valencia.

MAYORDOMO, A (1999). “Aproximación a enfoques y tiempos de la política educativa”. En Mayordomo (Coo) *Estudios sobre la política educativa durante el franquismo.* Valencia. Universidad de Valencia, p 7-39

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2009). “Revista de coyuntura laboral. Análisis del mercado de trabajo”. Núm. 89/mayo. Secretaria General de Empleo. Madrid.

MORENO, G. y **CHAMMARTIN, F.** (2004). “Situación laboral de las mujeres migrantes en España”. Sector de la Protección Social. Programa de Migraciones Internacionales. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

PAZOS, M. (2008) División sexual del trabajo y políticas públicas. Conferencia 2 del I Congreso Internacional por la Igualdad “Las empresas sabias”, celebrado el 10 de noviembre de 2008, Valencia. (Memorias del Congreso). Disponible en:

<http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?id=22860&sec=22102009175721>

PAZOS, M. (2009), “El papel de la igualdad de género en la solución de la crisis económica”. Papeles de Trabajo del año 2009, nº 24. Instituto de Estudios Fiscales. www.ief.es

PARLAMENTO Y CONSEJO EUROPEO (2008). “Recomendación relativa a la creación del marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente”. Estrasburgo.

PETRAS, J (1996). *Padres e hijos: dos generaciones de trabajadores*. HIRU. Guipúzcoa.

POVERA ROSA, M. (2008) “Desprovistas de poder pero nunca olvidadas: las desigualdades de género como elemento estructurante de la organización del trabajo”. *Arxius de Ciències Socials*, núm. 19, pp.115-128. Valencia

RAHONA LÓPEZ, M. (2009). “La formación continua en España: evolución y retos de futuro”. En “La educación en España”. Papeles de Economía Española. Núm. 119. Fundación de las Cajas de Ahorro. Madrid, p. 246-262.

SÁNCHEZ VELASCO, A. (Dtor) (2005). “Estudio Socioeconómico de la Comarca de l’Horta Nord”. Colección “Territorio y políticas sociales”. Núm. 5. Consorcio Pactem Nord.

LEGISLACIÓN:

LEY de la Jefatura del Estado de 17 julio 1949 por la que se ponen las bases de implantación y regulación de la Enseñanza Media y Profesional.

LEY General de Educación. Ley 14/1970 de 4 de agosto de ordenación general del sistema educativo. BOE 6/08/70.

LEY ORGÁNICA 8/85 de 3 de julio reguladora del derecho a la educación. (LODE). BOE 4/07/85.

LEY ORGÁNICA de la Participación, la evaluación y el gobierno de los centros docentes 9/1995 de 20/11/1995. (LOPEG). BOE 21/11/95.

LEY ORGÁNICA de Ordenación General del Sistema Educativo. 1/1990 de 3 de octubre. BOE 4/10/90.

LEY ORGÁNICA de las Cualificaciones de la Formación Profesional, 5/2002, de 19 de junio. (LOCFP). BOE 20/06/2002.

REAL DECRETO de regulación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, 1128/2003, de 5 de septiembre, BOE 17/09/2003. Modificado por el Real Decreto 14/16/2005, de 25 de noviembre.

DECRETO DEL CONSELL DE LA GENERALITAT, de creación y regulación del Instituto Valenciano de Cualificaciones Profesionales, 92/2005, de 13 de mayo, DOCV 18/05/2005.

LEY ORGÁNICA de Educación (LOE), 2/2006, de 3 de mayo, BOE 04/05/2006.

REAL DECRETO, de ordenación general de la formación Profesional del Sistema Educativo, 1538/2006, de 15 de diciembre, BOE 03/01/2007.

REAL DECRETO de regulación del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, 395/2007, de 23 de marzo, BOE 11/04/2007.

REAL DECRETO de regulación de los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional, 229/2008, de 15 de febrero, BOE 25/02/2008.

ORDEN TAS, de desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, 718/2008, de 7 de marzo, BOE 18/03/2008.

REAL DECRETO, de regulación de los Centros Integrados de Formación Profesional en la Comunidad Valenciana, 115/2008, de 1 de agosto, DOCV 05/08/2008.

ORDEN DE LA CONSELLERIA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO, de regulación y convocatoria de los Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo para el ejercicio 2009, de 30 de diciembre de 2008.

ORDEN DE LA CONSELLERIA DE EDUCACIÓN, de regulación y convocatoria de subvenciones a empresas de la Comunitat Valenciana para incentivar la celebración de contratos indefinidos a tiempo parcial con alumnos de Formación Profesional Inicial, de 7 de julio, DOCV 20/07/2009.

REAL DECRETO DEL MINISTERIO DE PRESIDENCIA, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, 1224/2009, de 17 de julio, BOE 25/08/2009.

ORDEN DE LA CONSELLERIA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO, de regulación y convocatoria de los programas de Talleres de Empleo, para el reciclaje profesional, durante el ejercicio 2009, de 6 de agosto de 2009, DOCV 27/08/2009.

ORDEN DE LA CONSELLERIA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO, de determinación del Programa de Formación Profesional para el Empleo y de regulación y convocatoria de subvenciones para la realización de acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados durante el ejercicio de 2010, de 30 de diciembre, DOCV 04/02/2010.

PÁGINAS WEB:

CONSELLERIA DE EDUCACIÓN:

www.edu.gva.es

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO:

www.fundaciontripartita.org

INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES:

www.educacion.es/iceextranet/

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA:

www.ine.es

INSTITUTO VALENCIANO DE ESTADÍSTICA:

www.ive.es

INSTITUTO VALENCIANO DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES:

www.edu.gva.es/eva/es/ivqp/ivqp.htm

MINISTERIO DE EDUCACIÓN:

www.mec.es

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN:
www.mtin.es

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL:
www.sepe.es

SERVICIO VALENCIANO DE EMPLEO Y FORMACIÓN:
www.servef.es

Las opiniones vertidas este estudio han sido realizadas a título personal y no tienen que ser necesariamente compartidas por la entidad.