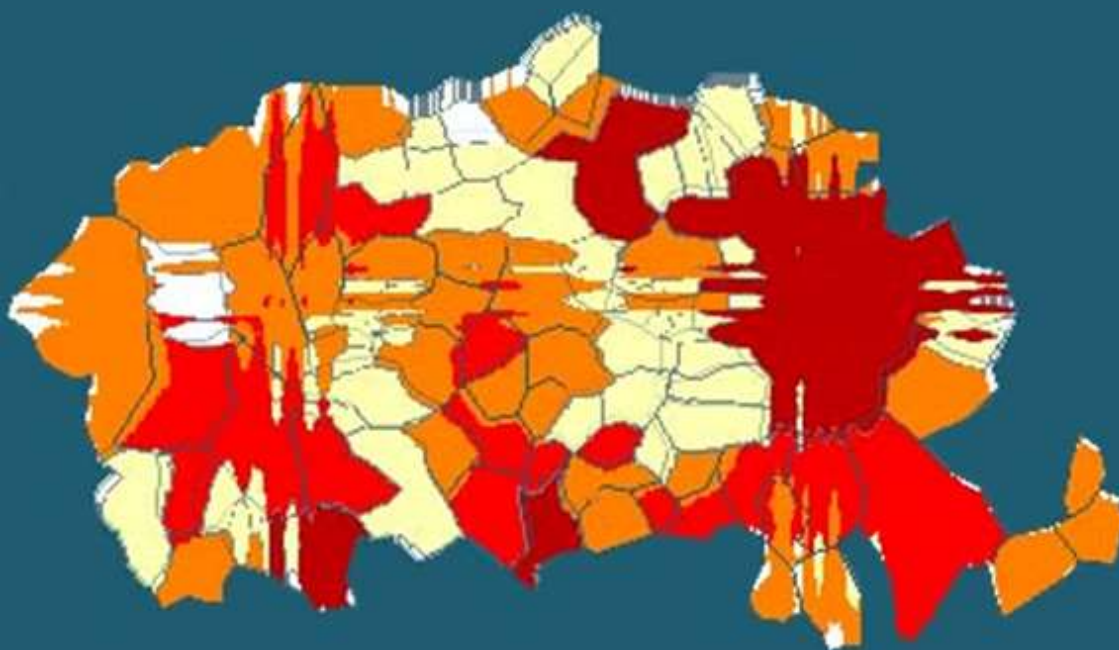

Estudio de prospección sobre necesidades formativas en la comarca de la Sierra Norte de Guadalajara



dipu **E**mplea

Facto provincial para la creación de empleo estable y de calidad

Título: Estudio de Prospección sobre necesidades formativas en la comarca de la Sierra Norte de Guadalajara.

Diputación Provincial de Guadalajara. Proyecto Dipuemplea, cofinanciado por el fondo social Europeo.

Autores:

Dionisio Contreras Casado (CEOE)

Francisco José Flores Martín (CEOE)

Equipo técnico de ACCEM en Sigüenza

Primera Edición: Diciembre de 2013

ISBN: 978-84-92502-33-2

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con la autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionada puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y s. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) vela por el respeto de los citados derechos.



INDICE

1.- Introducción	4
1.1.- Presentación del informe	4
1.2.- Metodología	5
2.- Contexto Socio económico	7
2.1.- Aproximación al territorio	7
2.2.- Datos estadísticos poblacionales	9
2.3.- Análisis del mercado laboral	16
2.4.- Descripción del perfil de desempleado	23
3.- Resultados del estudio de necesidades formativas en empresas	28
3.1.- Descripción encuesta a empresas	28
3.2.- Mesas de trabajo	43
3.2.1.- DAFO – Fortalezas y Debilidades	43
3.2.2.- DAFO – Propuestas de mejora	50
3.4.- Recursos disponibles en la comarca	55
3.4.1.- Centros de formación homologados	55
3.4.2.- Centros de formación no homologados	56
3.4.3.- Espacios que podrían albergar formación	59
4.- Conclusiones	62
5.- Anexos	64
5.1.- Ficha de Inscripción al programa Dipuemplea.	64
5.2.- Cuestionario de prospección para empresas	65
5.3.- Documento-guía para los participantes de la mesa de trabajo	70
5.4.- Evolución de cuentas de cotización por municipio (2008-2012)	71
5.5.- Cuentas de cotización por municipio y sector industrial 2012	73

1.- Introducción

1.1.- Presentación del informe

La **Diputación de Guadalajara**, dentro del programa **Dipuemplea**, cofinanciado por el **Fondo Social Europeo**, presenta el siguiente informe con el objetivo de analizar y extraer las principales carencias formativas, los perfiles profesionales más demandados y establecer las fortalezas y debilidades coyunturales que se pueden encontrar en el desarrollo de futuros planes de formación profesional o dedicada al emprendimiento que se implementen en la zona de la Sierra Norte de la provincia de Guadalajara. El estudio ha sido realizado por **CEOE-CEPYME Guadalajara**, con la colaboración de **ACCEM** y **ADEL Sierra Norte**.

El estudio contiene dos bloques principales:

- Contexto Económico y Social de la zona de estudio.
- Análisis de las necesidades formativas demandadas por las empresas.

Mediante el estudio del bloque contextual socioeconómico se pretende obtener información cuantitativa de la evolución, densidad, envejecimiento y distribución demográfica de la zona, de la evolución de altas y bajas en la Seguridad Social, del contexto laboral y del perfil de las personas desempleadas que en la actualidad están demandando tanto un puesto de trabajo como una formación para mejorar su propia empleabilidad.

En el análisis de las necesidades formativas de las empresas se realiza una doble recopilación de información, una cuantitativa mediante encuestas en donde se pretenden identificar cuáles son las principales carencias que detectan las empresas a la hora de contratar y formar personal, también se pretende identificar y cuantificar la actividad económica presente y futura y en función de esta analizar cuáles serán los perfiles profesionales y habilidades más demandadas por ellas en los próximos años.

Complementamos esta información con mesas de trabajo integradas por técnicos cualificados y empresarios que aporten un punto de vista cualitativo útil, sobre las debilidades y fortalezas que en esta zona es necesario considerar a la hora de planificar formación profesional, además de indicar qué aspectos pueden ser importantes para implementar una formación calidad y con una metodología lo más efectiva posible.

Por último se relaciona un conjunto de espacios aptos para la formación.

1.2.- Metodología

Objetivo general del estudio: Captación de opiniones y necesidades formativas, de cara a elaborar un documento de análisis de partida, y en segundo lugar, elaborar una propuesta de un plan de formación integral, basado en un Plan Director de formación comarcal, a partir de opiniones, necesidades de formación detectadas, y establecer medidas de coordinación entre las organizaciones, mediadores y activos intervinientes en la comarca.

Este estudio de carácter comarcal, realizado en 2013 en Sigüenza, establece una propuesta de formación y optimización de los recursos disponibles, en función de las opiniones de las organizaciones que operan en la comarca, las necesidades expresadas por los mismos, detectadas a través de cuestionarios y mesas de trabajo, y los diagnósticos ofrecidos por los distintos organismos públicos representados en la Sierra Norte.

En el trabajo se presentan las amenazas y las oportunidades que ven los participantes y colaboradores en el estudio para la formación en dicho contexto, entre las que destacan la motivación, aislamiento y falta de coordinación. Así mismo, se reitera la preocupación relacionada con el uso de nuevas tecnologías en los procesos de aprendizaje. Se constata que se han hecho importantes esfuerzos en ofrecer una educación básica o inicial, y que sin embargo, raramente se ha pasado fuertemente a segundos ciclos más especializados.

El presente trabajo se ha realizado desde una perspectiva metodológica interpretativa: comprensión e interpretación en profundidad de la realidad, en el contexto de la Sierra Norte y a tiempo presente, a través de opiniones y rigurosos registros, siendo su objetivo la toma de decisiones para la mejora de la oferta formativa de la comarca. En el estudio se integran técnicas de recolección de datos cuantitativas (cuestionarios) y cualitativas (mesas de trabajo).

Una investigación de estas características de corte sociocultural y experimental, muestra tendencias e indicios, si bien al trabajar en el contexto y con personas (emociones y conductas) queremos destacar la prudencia con la que ha de ser tomada la fiabilidad de los datos, ya que siempre se ha de tener presente la dificultad de control de las variables socio afectivas y de contexto.

La población del estudio la componen 63 empresas, 356 desempleados, y 15 representantes de organizaciones, y la muestra es voluntaria y no probalística, es decir, dónde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados, y se diseñaron tres cuestionarios a tales efectos:

- Ficha de inscripción al programa Dipuemplea, anexo 5.1
- Cuestionario semiestructurado de prospección para empresas, anexo 5.2
- Documento abierto de recogida de datos de la mesa de trabajo, anexo 5.3

Para la mesa de trabajo se siguió la siguiente metodología:

1. Formulación del punto de origen: definición de qué se desea prospectar y de cómo se presentará a los participantes de la mesa de trabajo.
2. Selección de los asistentes a la mesa de trabajo: Para lo que se valoró experiencia en nuestro ámbito de estudio y conocimiento de la comarca Sierra Norte.
3. Diseño del documento de trabajo: dos preguntas abiertas.
4. Celebración de la mesa de trabajo y aplicación del cuestionario. Se recoge una grabación de audio de la mesa con el objeto de analizar posteriormente los datos.
5. Análisis del cuestionario y tratamiento de la información recogida: se interpreta en función de la reiteración de la expresión de necesidad, y se trata estadísticamente.

¿Por qué partir de un análisis de necesidades? Entendemos que la ausencia de análisis, tiene consecuencias graves en el diseño de cualquier acción posterior:

- Derroche de tiempo y posibilidades.
- Formación en temas que difícilmente tendrán aplicabilidad en la comarca.
- Selección inadecuada de formadores y alumnos, y poco útil para las necesidades de las empresas de la comarca, lo que influirá negativamente en la motivación de los participantes.
- Distancia entre las necesidades formativas reales y las ofertadas.
- Necesidad de un análisis certero para la elaboración de un Plan Director, ya que la formación no es un recurso universal y homogéneo.

Se trata del primer estudio de estas características elaborado sobre la Sierra Norte de Guadalajara, por lo que nos hemos encontrado con una falta de estudios descriptivos de corte interpretativo sobre este tema, así como de referencias bibliográficas relacionadas.

2.- Contexto Socio económico

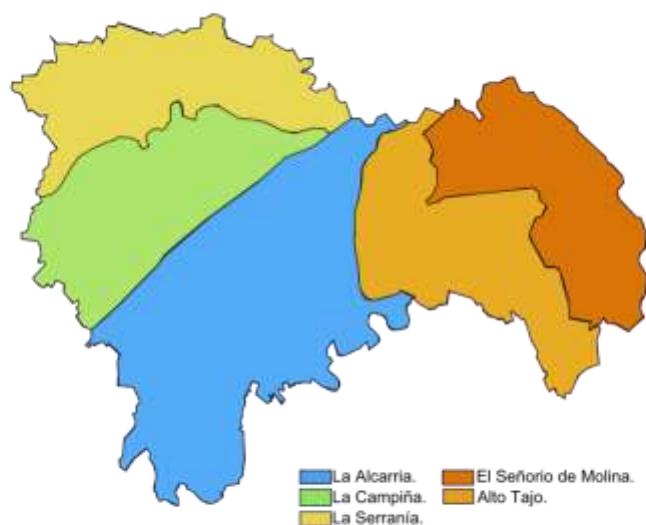
2.1.- Aproximación al territorio

El estudio sobre necesidades formativas abarca los municipios que pertenecen a la comarca de la sierra norte de Guadalajara, para delimitar su dimensión se han utilizado los municipios miembros del grupo de acción local de la Sierra Norte, denominado ADEL Sierra Norte.

Esta entidad aunque no recoge en su totalidad a todos los municipios presentes en la comarca natural de la Sierra Norte, sirve de óptima referencia para hacer un diagnóstico objetivo sobre las características principales de la zona de estudio.

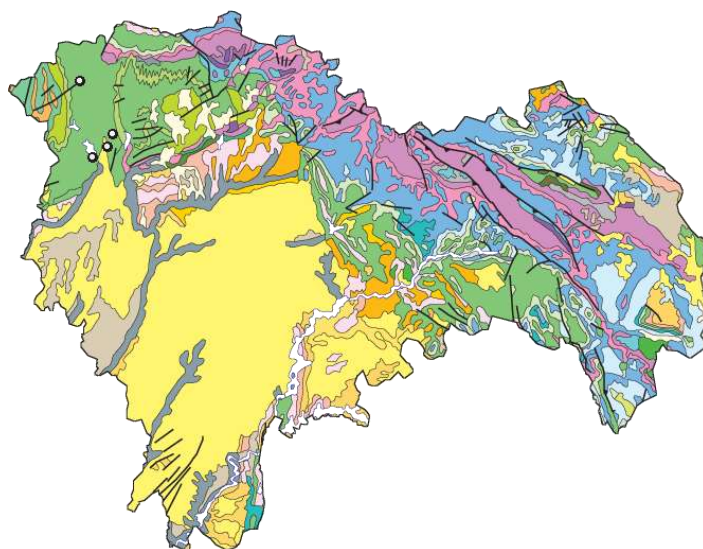
La Sierra Norte se sitúa en el área septentrional de la provincia ocupando la práctica totalidad de la comarca natural de La Sierra, con la unión de 20 municipios, que pertenecen al espacio natural de la comarca de la Alcarria Alta. Su delimitación se ajusta principalmente a los límites de la provincia de Guadalajara, siendo al Noroeste por la provincia de Segovia, al Noreste por la de Soria y al Poniente por la Comunidad de Madrid. Los límites meridionales se encuentran en las comarcas de la Alcarria Alta y la campiña.

Comarcas de la provincia de Guadalajara



Existen en la comarca una serie de espacios de máxima protección como son el Parque Natural del Hayedo de Tejera Negra y el Parque Natural del Río Dulce. A estas figuras de protección natural se unen como territorios de especial singularidad medioambiental espacios con un alto valor geológico, la laguna de Somolinos, Los Cabalgamientos Alpinos en Almiruete, el Sinclinal de Majaelrayo, el Cretácico de Tamajón, los Terciarios en la presa del Vado en Retiendas, todos recogidos en el proyecto [PATRIGEO](#) que identifica el principal patrimonio geológico de España.

Puntos de Interés Geológico en la zona de la Sierra Norte de Guadalajara



En los últimos dos años, las administraciones competentes están dando los pasos pertinentes para hacer una figura de parque natural que abarque la gran mayoría del territorio de la Sierra Norte de Guadalajara. Por lo tanto, y una vez aprobada definitivamente la declaración del PORN de la “Sierra Norte de Guadalajara”, una gran parte de territorio estará calificado como espacio de alta protección, incrementando por un lado su valor medioambiental, pero limitando las actividades industriales.

En la sierra Norte de Guadalajara existe un rico patrimonio cultural y arquitectónico con distintos grados de conservación, dentro de este, se encuentran 16 espacios que por su singularidad están catalogados como Bienes de Interés Cultural Protegidos o BIC. Dicho patrimonio está dividido en 3 Conjuntos Históricos y 13 Monumentos entre los que destacan: La iglesia de Santa Coloma en Albendiego, la Villa de Atienza y su Castillo, la iglesia parroquial de Campisábalos, la iglesia de Santa María, Palacio de Cogolludo, la Iglesia parroquial de Hijes y de Pinilla de Jadraque, el Monasterio de Bonaval en Retiendas, la iglesia Parroquial de Saúca.

En Sigüenza, su casco histórico y la Catedral de Nuestra Señora, las Salinas de Imón, el Castillo de Peregrina, el Castillo de Guijosa y la Villa de Palazuelos. Además, las construcciones, aprovechando los diferentes materiales pétreos (pizarra, arenisca, caliza), aportan una identidad propia, que en unión con el medio natural, forman un paisaje único.

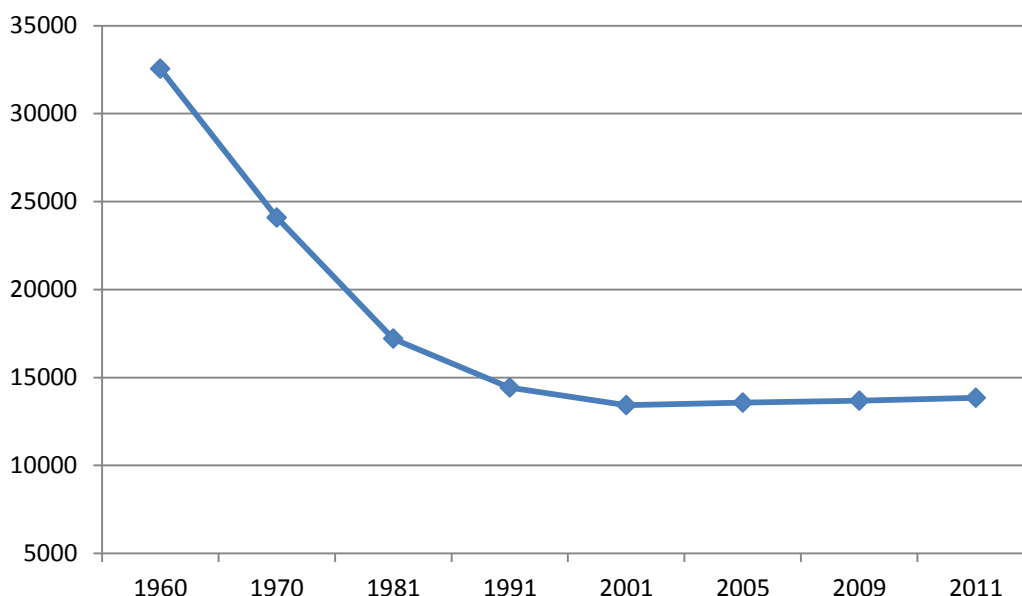


2.2.- Datos estadísticos poblacionales

La población de la Sierra Norte de Guadalajara ha sufrido en los últimos 50 años dos hechos fundamentales que caracterizan su evolución, el primero se refiere a la pérdida constante de población debido a la emigración a la ciudad que supuso en los años 60, 70, 80 y 90 del siglo pasado que significó un descenso de más del 50% de los habitantes. El otro hecho característico se sitúa en los primeros años del siglo XXI, con la llegada de nuevos habitantes provenientes de la inmigración extranjera, de emigrantes retornados que vuelven a sus municipios de origen y en menor medida los llamados neo rurales.

El punto de inflexión que cambió la tendencia, se sitúa entre los años 2001 y 2005, suponiendo un ligero repunte y una consolidación de la población durante estos años.

Tabla 1: Evolución de la Población en la comarca



Como se ha indicado anteriormente, cuando se explica la evolución de la población en la comarca de la Sierra Norte desde los años 60 del siglo XX a 2012 (última actualización del padrón) hay un punto de inflexión entre los años 2002 y 2005, en los que la población ya no decrece. Con el crecimiento vegetativo negativo en todos los municipios, esta circunstancia se debe a la llegada de personas extranjeras a los diferentes municipios.

Otro de los factores que definen poblacionalmente esta región es su baja densidad de población con respecto al resto de la provincia y la Comunidad Autónoma.

Tabla 2: Perdida de población en la Sierra Norte de Guadalajara

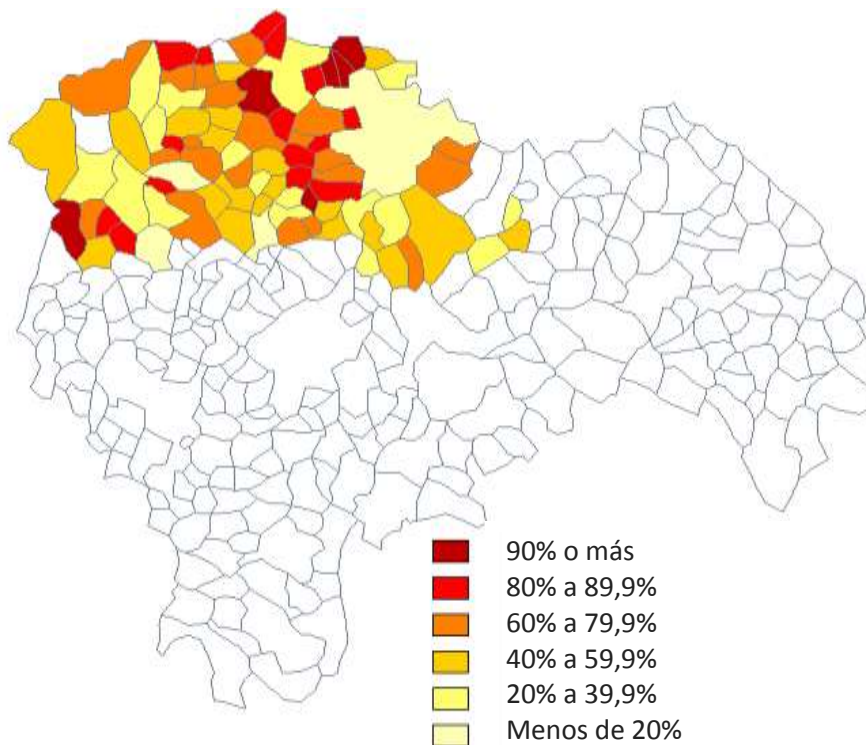
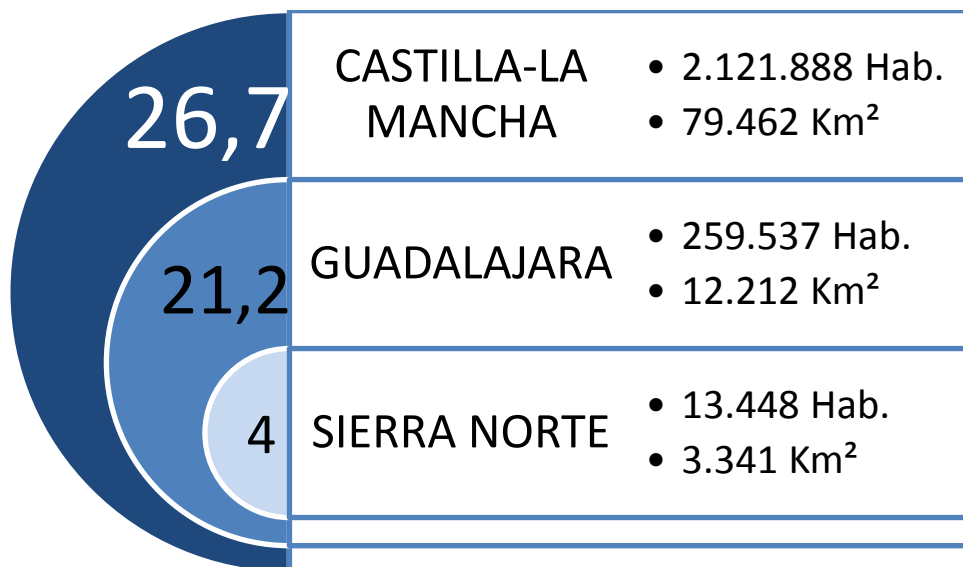


Tabla 3: Densidad de Habitantes por Km²



Con una media de 4 habitantes por cada Km², la Sierra Norte de la Provincia de Guadalajara es una de las zonas más despobladas no solo de España, también de la Unión Europea. Para situar esta magnitud Siberia tiene una densidad de población de 3 habitantes por Km².

Además esta baja densidad de población se reparte de una forma heterogénea por el territorio, concretamente el 52% de la población se distribuye en tres municipios (Cogolludo, Jadraque y Sigüenza) y el resto, en 82 municipios, con menos de 500 habitantes.

Tabla 4: Distribución de población por tamaño de municipio

82 Municipios	<ul style="list-style-type: none"> • De menos de 500 habitantes • 48% de la población total
Cogolludo	<ul style="list-style-type: none"> • De 500 a 1.000 habitantes • 5% de la población total
Jadraque	<ul style="list-style-type: none"> • De 1.000 a 2.000 habitantes • 12% de la población total
Sigüenza	<ul style="list-style-type: none"> • De 2.000 a 6.000 habitantes • 35% de la población total

Tabla 5: Mapa de densidad de población en la Sierra Norte de Guadalajara

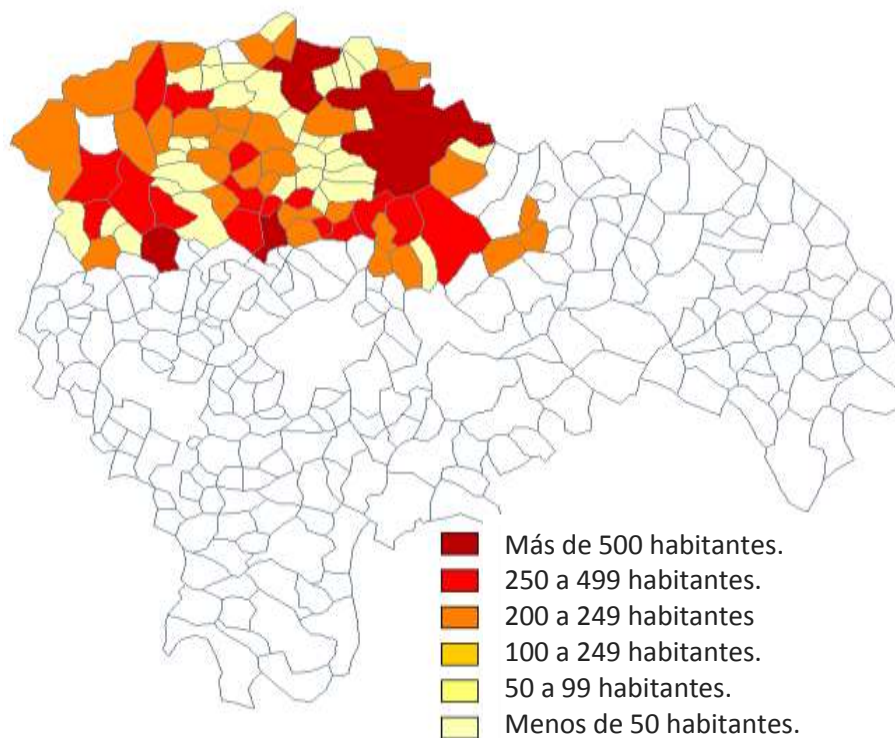
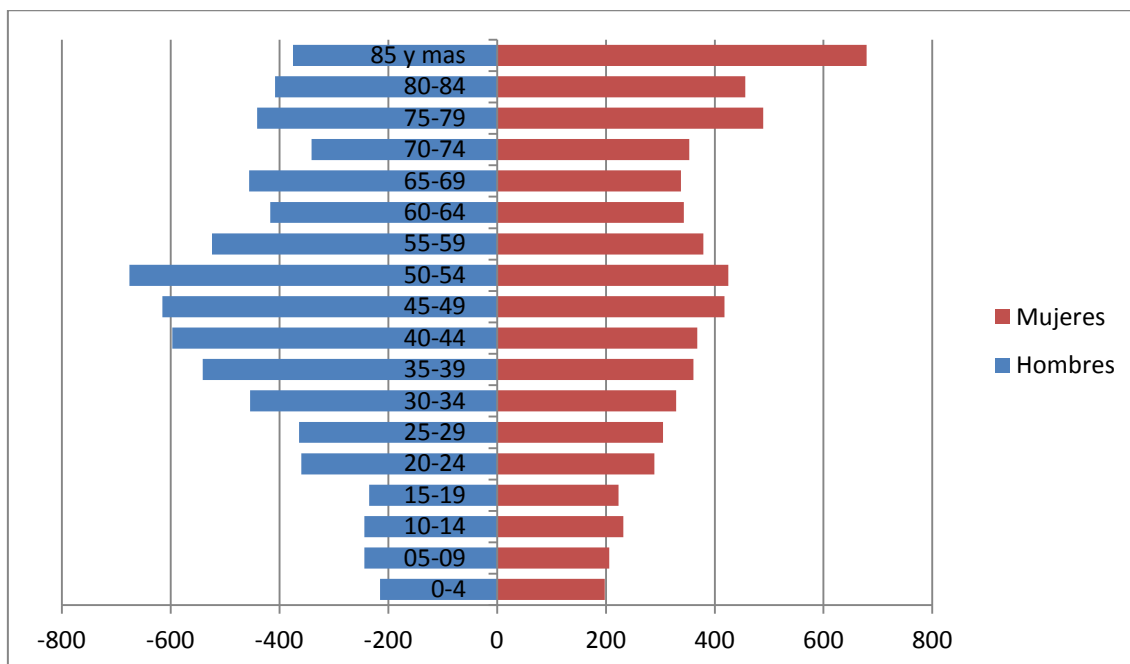


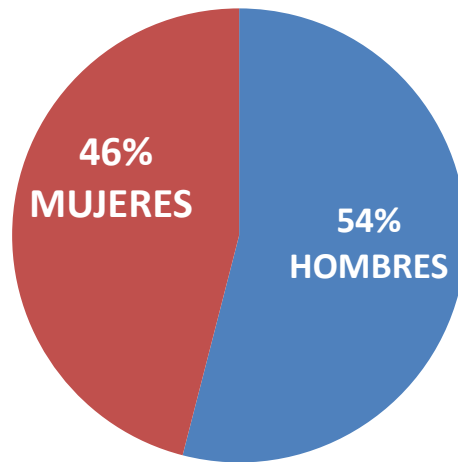
Tabla 6: Pirámide Poblacional de la Sierra Norte de Guadalajara



Edad	Hombres	Mujeres	Edad	Hombres	Mujeres
0-4	215	198	45-49	615	418
05-09	244	206	50-54	676	425
10-14	244	232	55-59	524	379
15-19	235	223	60-64	417	343
20-24	360	289	65-69	456	338
25-29	364	305	70-74	341	353
30-34	454	329	75-79	441	489
35-39	541	361	80-84	408	456
40-44	597	368	85 y mas	375	679

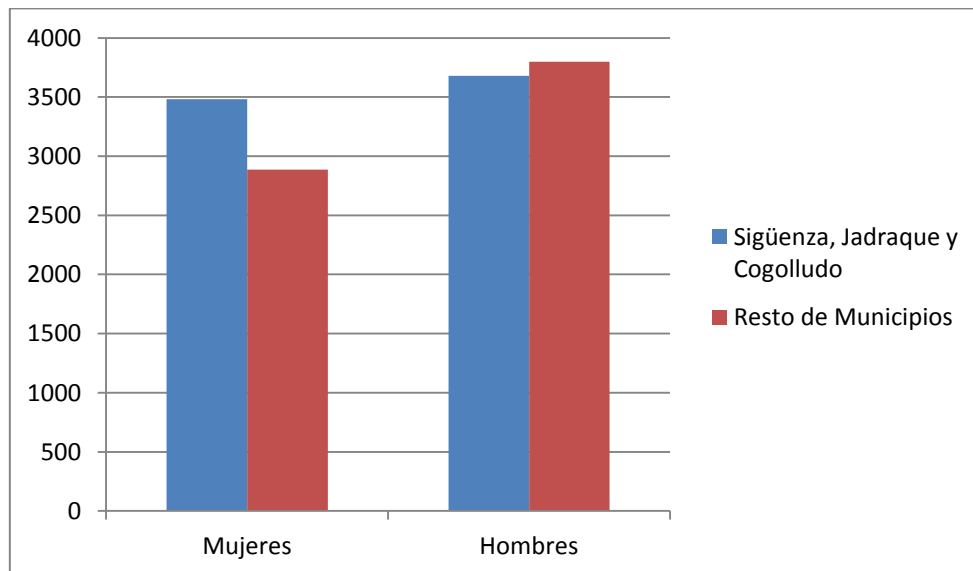
La pirámide poblacional de la Sierra Norte de Guadalajara es regresiva, el relevo generacional es negativo siendo la tasa de sustitución de 15,87. En la pirámide se observa como los hombres tienen más presencia en edades entre los 16 a los 65 años, y las mujeres son predominantes en edades entre los 65 años y más. La tasa de masculinidad en los diferentes grupos de edad es en menores de 16 años 1,09, entre 16 y 65 años, 1,41 y en mayores de 65 años 0,89.

Tabla 7: Distribución de la población por Género



En cuanto a la distribución por géneros y tamaño de los municipios, el 46% de la población de la sierra norte son mujeres, 6.368 habitantes y el 54% son hombres 7.477 habitantes. El 55% de las mujeres, 3.481 se concentran en los tres municipios con mayor población, en el caso de los hombres es al revés, en los grandes núcleos se concentran 3.679 varones de modo que este porcentaje baja al 49%.

Tabla 8: Distribución de población por géneros y tamaño del municipio



Distribución de la población por edades

La población menor de 16 años, 1.421 habitantes, supone el 10,26% de la población total. El 71% de esta, 1.008 habitantes se concentran en los tres municipios con mayor carga poblacional Jadraque, Cogolludo y Sigüenza.

La población entre 16 y 64 años, es decir, la población activa, significa el 58,50%, 8.102 habitantes de la población total. El porcentaje de concentración en los tres municipios con mayor número de habitantes es del 58%, 4.392 habitantes.

La población mayor de 65 años, 4.322 habitantes supone el 31,24%. El porcentaje de concentración en los tres municipios con mayor población es del 40%

Tabla 9: Distribución por edades

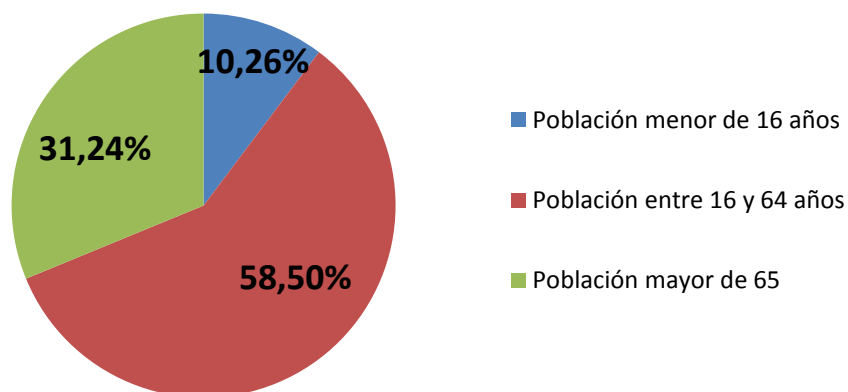
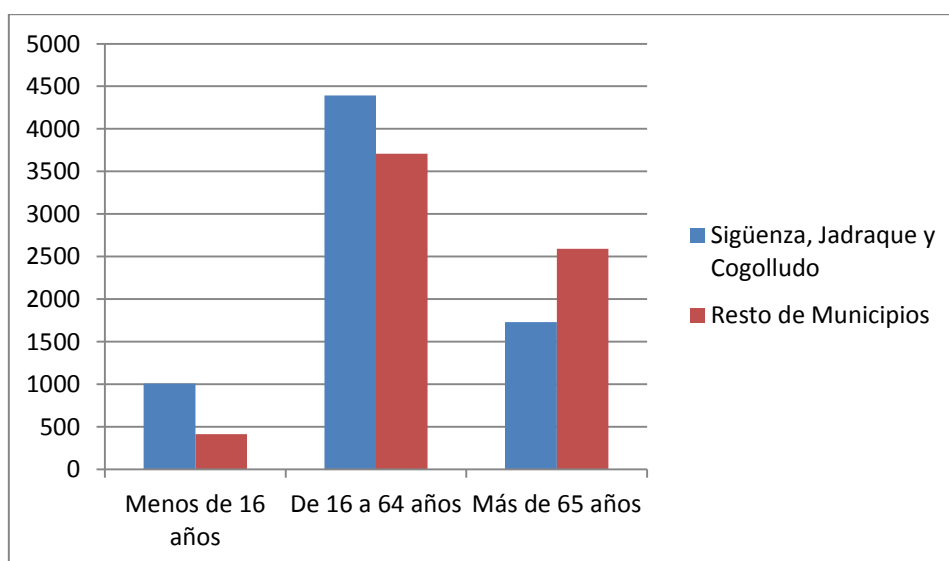


Tabla 10: Distribución de la población por edades según el tamaño del municipio

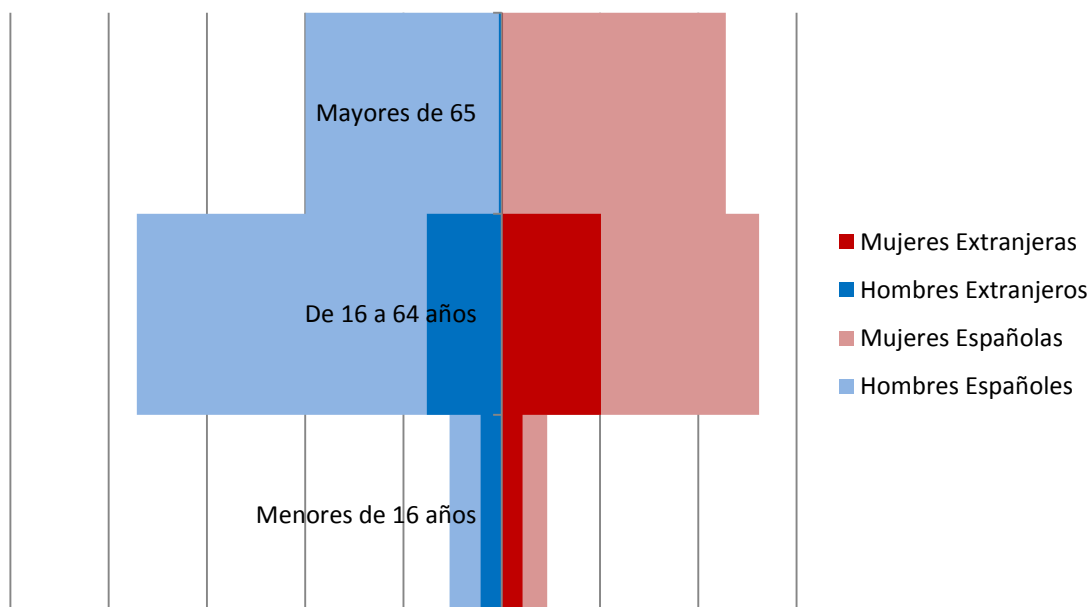


Distribución de la población Extranjera

La población extranjera supone el 16% del total de la población en la comarca de la Sierra Norte, por encima de la provincia de Guadalajara 15%, y de Castilla La Mancha 10%. Su distribución es heterogénea, alcanzando porcentajes superiores al 20% sobre el total de la población en los municipios con mayor población y más cercanos a poblaciones como Sigüenza y Jadraque y con menores porcentajes en municipios con menos habitantes y más adentrados en zona de montaña.

En una pirámide poblacional en tres estratos puede apreciarse que esta población extranjera no contribuye a incrementar la franja poblacional de los mayores de 65 años, representa un 20-25% de la franja de edad entre los 16 a los 64 años y en el caso de los menores se acerca al 50% del total.

Tabla 11: Pirámide poblacional comparativa de población extranjera en tres estratos



	Hombres Españoles	Mujeres Españolas	Hombres Extranjeros	Mujeres Extranjeras
Menores de 16 años	530	463	215	213
De 16 a 64 años	3711	2619	761	1011
De 65 o más años	1996	2281	29	16

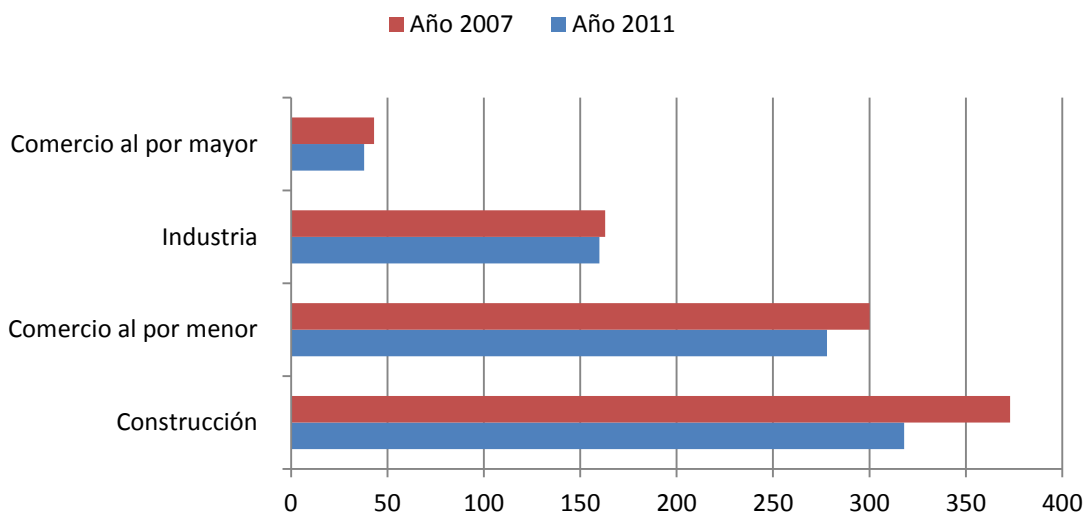
2.3.- Análisis del mercado laboral

La coyuntura económica en estos últimos años, caracterizada por el advenimiento y la consolidación de un periodo de crisis económica, ha provocado por un lado un importante descenso de la actividad económica y por otro el aumento de las cifras de desempleo.

El mercado laboral, por tanto ha sufrido grandes cambios en muy pocos años, se ha pasado de un mercado laboral que a duras penas satisfacía la demanda de trabajadores para la oferta de empleo generada, a una pérdida de puestos de trabajo inédita en los municipios que conforman la Sierra Norte.

Si se analizan las cifras de las diferentes fuentes de información que describen la actividad económica del territorio, se pueden advertir los factores que más han provocado estos cambios de tendencia.

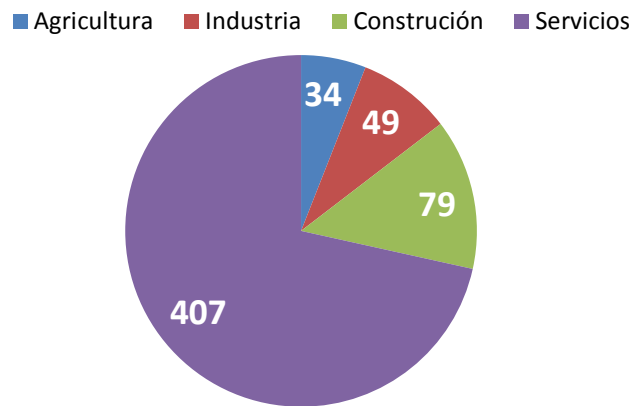
Tabla 12: Evolución del número de empresas 2007-2011



El número de empresas en este periodo que va desde el año 2007 hasta el año 2011 ha descendido en un 10%, siendo la construcción el sector más perjudicado.

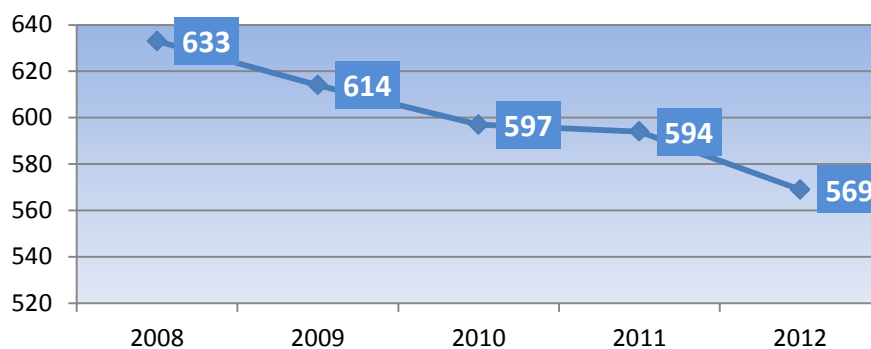
Para el estudio de las cuentas de cotización se han excluido las cuentas correspondientes a la actividad 97(CNAE-2009) "Actividad de los hogares como empleadores de personal doméstico". El motivo es que a causa de la aplicación del R. D. 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, ha producido una situación excepcional de incremento en la actividad. Para mantener una cierta coherencia en la tendencia, se ha optado por no computar en los años de referencia las cuentas de cotización correspondientes a esta actividad.

Tabla 13: Distribución del nº de cuentas de cotización a la SS por sectores Diciembre 2013



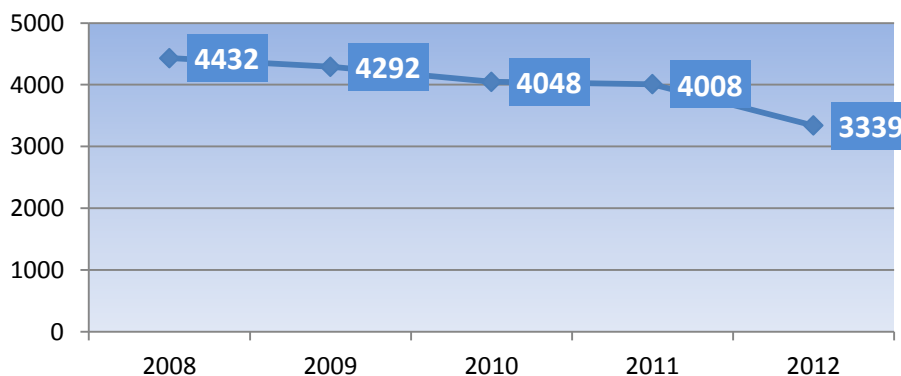
Al igual que en los datos del Nº de empresas facilitado por el Directorio Central de Empresas, los datos proporcionados por la Tesorería General de la Seguridad Social sobre cuentas de Cotización de las empresas muestran una disminución porcentual similar, es decir un 10%.

Tabla 14: Evolución del nº de cuentas de cotización a la seguridad social



El nº de afiliados a la Seguridad Social también refleja el descenso de la actividad económica, en el siguiente gráfico se muestra la evolución registrada entre los años 2008 y 2012. En el gráfico se aprecia un paulatino descenso que se aceleró entre los años 2011 y 2012.

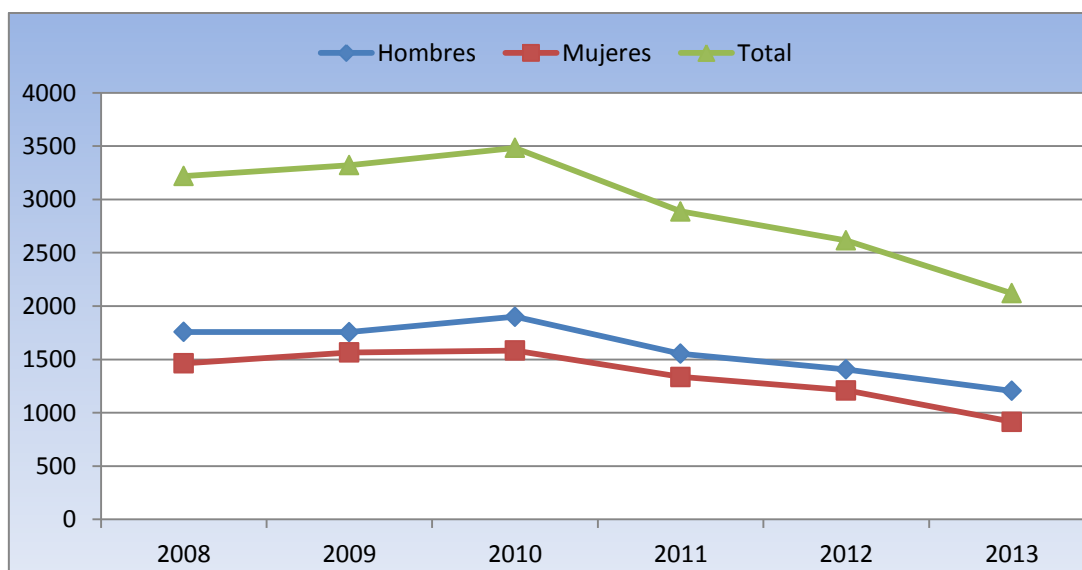
Tabla 15: Nº de personas afiliadas a la Seguridad Social



Por último, el Nº de contratos registrados en el Servicio Público de empleo también es una fuente fiable para poder analizar la evolución de la actividad económica en el territorio. Los datos proporcionados por el Observatorio Ocupacional del servicio Público de Empleo SEPE ofrecen información pormenorizada del comportamiento de la contratación en estos últimos 5 años.

Se puede apreciar cómo el descenso es evidente a partir del año 2010, la contratación ese año cae casi un 19% y se mantiene en valores decrecientes hasta la actualidad.

Tabla 16: Evolución del número de nuevos contratos

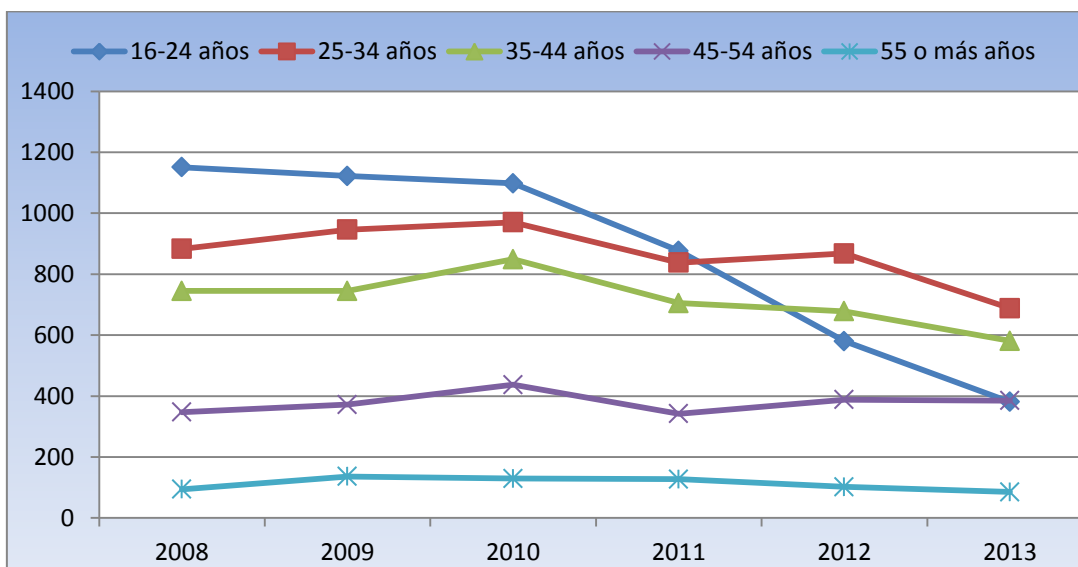


	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (Sept.)
Hombres	1.757	1.756	1.900	1.553	1.407	1.205
Mujeres	1.463	1.565	1.583	1.335	1.209	915
Total	3.220	3.321	3.483	2.888	2.616	2.120

La contratación por edad muestra como en la franja entre 16-24 años, es donde más se acumula la pérdida de números de contratos, descendiendo hasta un tercio de los contratos efectuados en esa misma franja de edad cinco años antes.

Por el contrario, los contratos realizados a personas mayores de 25 años, apuntan una tendencia de estabilización y quizás recuperación, sobre todo por los datos del 2012 relativos a la franja de edad comprendida entre 45 y 54 años. Los datos del 2013 no incluyen el año completo y ya en esa franja de edad se ha logrado igualar el número de contratos del año anterior.

Tabla 17: Evolución de los nuevos contratos por edad



	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (Sept.)
16-24	1.151	1.122	1.098	876	580	381
25-34	883	946	970	838	868	688
35-44	745	745	849	705	678	581
45-54	347	372	437	342	388	385
>=55	94	136	129	127	102	85

En cuanto a los contratos efectuados por nivel de estudios, los datos indican que son las personas con menor nivel de formación las que pierden mayor número de contratos.

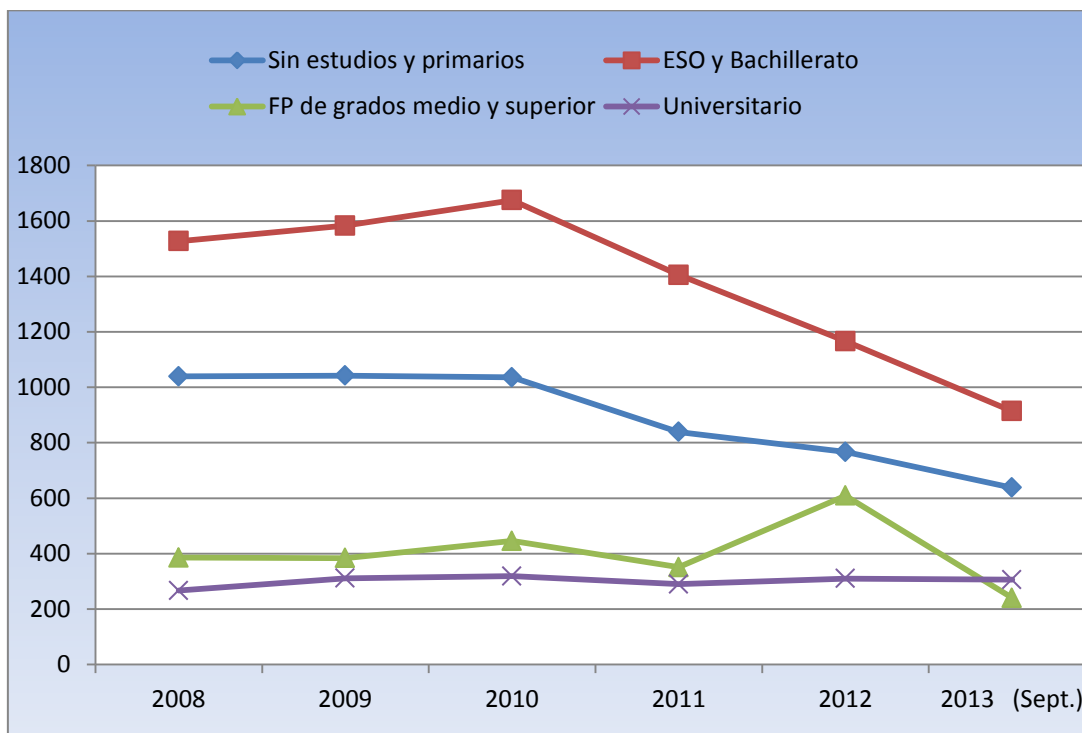
Por orden de magnitud en pérdida de contratos se sitúan los trabajadores que tienen estudios medios pero menor contenido de carga práctica y/o técnica (ESO y Bachillerato). Estos a pesar de que tuvieron crecimiento hasta 2009, en 2010 entran en una caída anual continuada de aproximadamente el 17%, de modo que acumula desde enero del 2012 hasta Septiembre del 2013 casi un 50% de pérdida en contrataciones.

El siguiente grupo que pierde contratos por magnitud es el de la población sin estudios, estudios primarios o con estudios no homologados y sin titulación, estos trabajadores acumulan una importante pérdida de contratos desde 2010, situándose su contratación en un 62% de los niveles del 2010.

Los estudiantes de FP grado medio y superior, mantienen sus niveles de contratación durante 2010 y 2011, incluso incrementan estos en 2012, aunque los datos de 2013 parece que situarán los datos en niveles similares a los de 2011.

Los universitarios, por el contrario, mantienen sus niveles de contratación en rangos equivalentes desde 2008 hasta 2013 con una ligera tendencia al alza desde 2011.

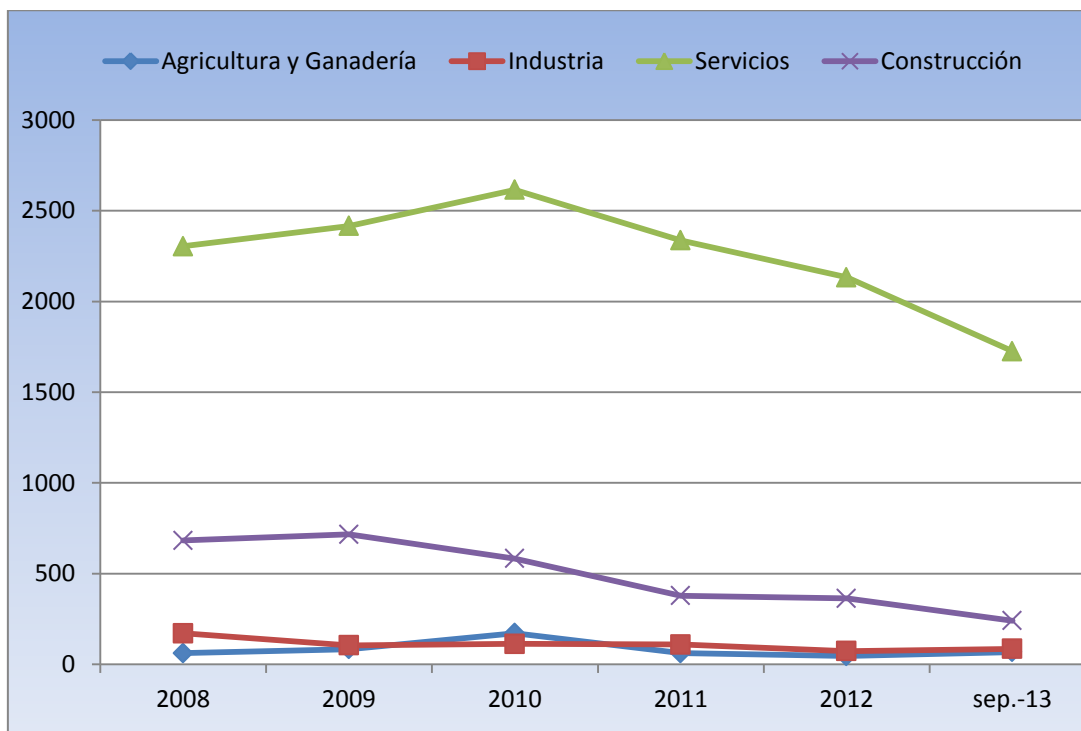
Tabla 18: Evolución de los nuevos contratos por nivel de formación



	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (Sept.)
Sin estudios	357	291	329	228	222	183
Estudios primarios	102	122	145	111	141	107
ESO sin titulación	580	629	562	500	404	348
ESO con titulación	1.110	1.064	1.161	976	816	674
Bachillerato y equivalentes	417	519	514	429	350	240
Grado medio FP	190	226	266	243	259	173
Grado superior FP	196	158	180	108	92	67
Universitarios primer ciclo	158	153	113	93	124	125
Universitarios segundo ciclo	109	158	206	197	186	181
Universitarios EEES (Bolonia)			1	2	5	7
Otras titulaciones	1	1	6	1	1	1
Indeterminado					16	14
TOTAL	3.220	3.321	3.483	2.888	2.616	2.120

En cuanto a la evolución de la contratación por sectores.

Tabla 19: Evolución de las nuevas contrataciones por sectores



	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (Sept.)
Agricultura y Ganadería	62	84	172	62	46	68
Industria	171	105	113	110	73	86
Servicios	2304	2416	2615	2337	2133	1725
Construcción	683	716	583	379	364	241

En la sucesión de tablas y gráficos expuestos por diferentes fuentes de información (Directorio Central de Empresas, Tesorería General de la Seguridad Social, y Servicio Público de Empleo), se muestra como la actividad económica ha descendido de manera notoria en la comarca de la sierra Norte de Guadalajara.

Aunque ha afectado a todos los sectores, el más castigado ha sido la construcción con una pérdida en porcentaje de más de 35% de su actividad.

El descenso en el sector servicios, sobre todo hostelería ha supuesto también una disminución importante en el número de contrataciones.

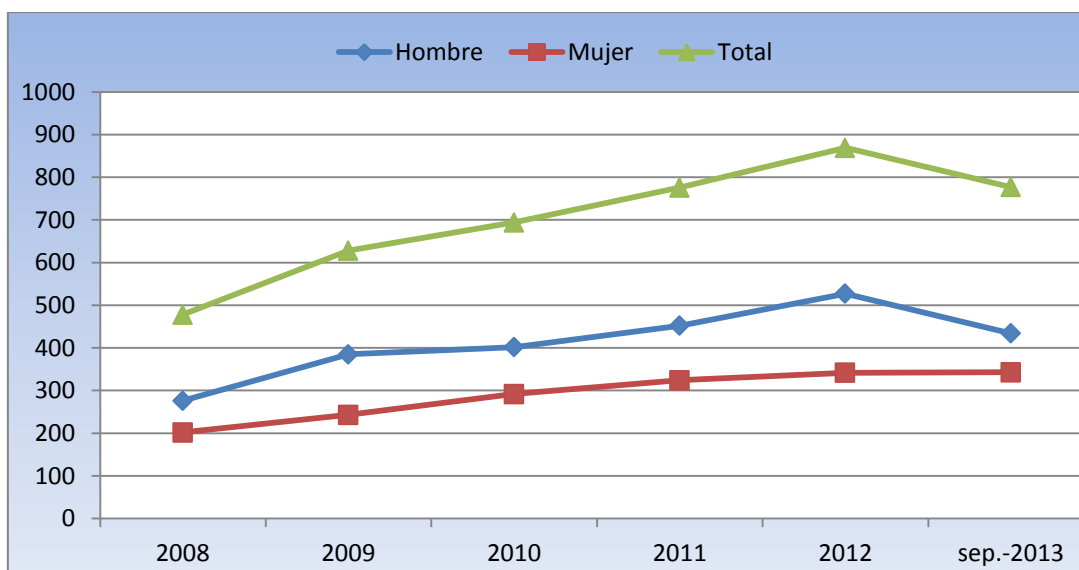
Ante esta tesitura, se puede afirmar que la actividad económica de la comarca está en franca recesión, y está destruyendo empleo de una forma considerable, sobre todo en los últimos tres últimos años 2011, 2012 y 2013.

En definitiva, la dependencia económica del sector de la construcción junto al de la hostelería y la poca aportación en materia de empleo que tiene en esta comarca la agricultura, está provocando una seria crisis en el mercado de trabajo, ya que no existen otras actividades económicas que puedan sustituir de momento a la hostelería y sobre todo a la construcción en la generación de empleo.

2.4.- Descripción del perfil de desempleado

El estudio comparativo de la evolución del paro en la comarca nos permite identificar cuáles son las variables que más contribuyen al perfil aproximado del desempleado en la zona de la Sierra Norte de Guadalajara.

Tabla 20: Evolución del desempleo por géneros



	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (Sept.)
Hombre	276	385	402	452	527	434
Mujer	202	243	292	324	342	343
Total	478	628	694	776	869	777

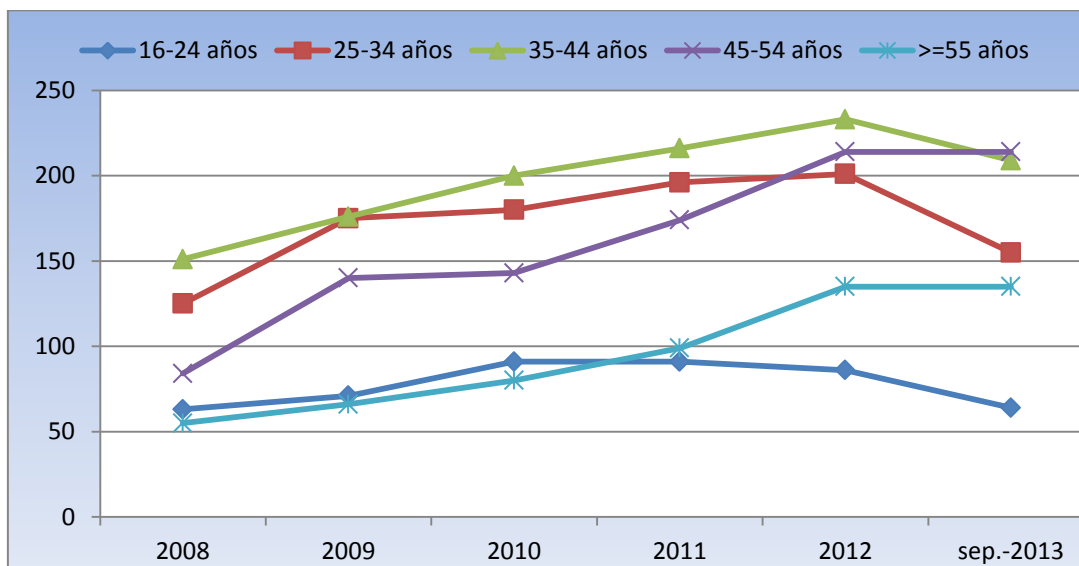
El desempleo ha experimentado un crecimiento importante a partir del año 2008, se ha pasado en 4 años a tener un 81% más de personas en situación de desempleo que las que estaban en esta condición en 2008. Los datos del año 2013 siendo incompletos muestran una ligera tendencia a la estabilización. En este año se puede apreciar una disminución en el paro masculino y una estabilización en el femenino.

En cuanto a la evolución del paro por edades se puede apreciar una evidente desaceleración de éste en las primeras franjas de edad (16 hasta 44 años) parece que no sólo se ha estabilizado, sino que se recuperan puestos de trabajo. Esta desaceleración ya era evidente en 2012, dónde el paro más joven remitió ligeramente, mientras el de las edades medias se estabilizaba.

Todo lo contrario ocurre en las franjas de mayor edad (45 años en adelante), en 2012 sufrieron un importante incremento del volumen de desempleo, esta tendencia en el caso de los más mayores se viene acelerando desde el 2010. Las expectativas son de estabilización para unas

franjas de edad que tradicionalmente son las de mayor estabilidad laboral, lo cual genera una situación complicada por la difícil adaptación de estas personas.

Tabla 21: Evolución del desempleo por edad



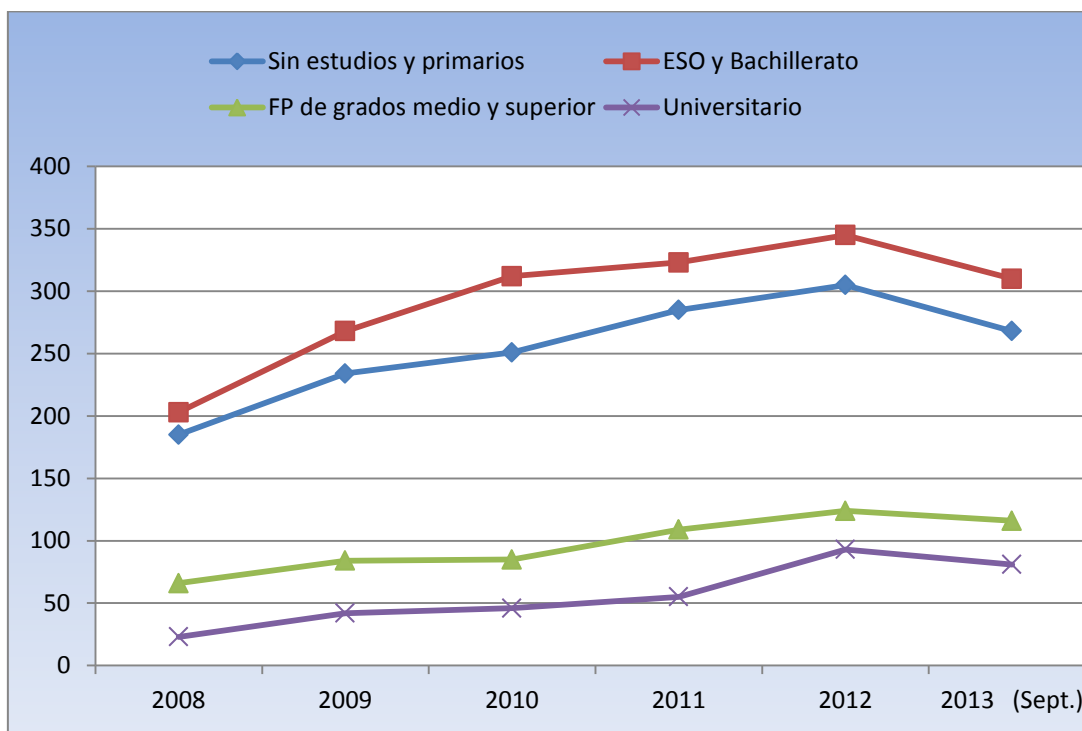
	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (Sept.)
16-24 años	63	71	91	91	86	64
25-34 años	125	175	180	196	201	155
35-44 años	151	176	200	216	233	209
45-54 años	84	140	143	174	214	214
>=55 años	55	66	80	99	135	135

La evolución del desempleo por nivel de formación indica que el mayor volumen de desempleados acumulados desde el 2008 hasta el presente proviene de la población con menores estudios o con estudios medios con menor contenido práctico, en concreto la franja de población sin estudios o con estudios primarios prácticamente dobló sus cifras de desempleo entre 2008 y 2012. Para los trabajadores con ESO, el incremento de parados fue del 64%, y para los trabajadores con bachillerato del 82%.

El comportamiento de la franja de parados con formación media más técnica, como módulos de Formación profesional de grado medio y superior, observamos que el incremento de paro se da sobre todo entre los años 2010 y 2012 con un 45%, pero desde el 2012 se aprecia una ligera tendencia a la estabilización.

La población universitaria parada en 2008 apenas acumula 23 desempleados, durante los años 2008 hasta 2011 acumula ligeros incrementos, pero es en 2012 donde en un solo año llega a acumular un 61% de incremento. La tendencia posterior es de estabilización y disminución.

Tabla 22: Evolución del desempleo por nivel de formación



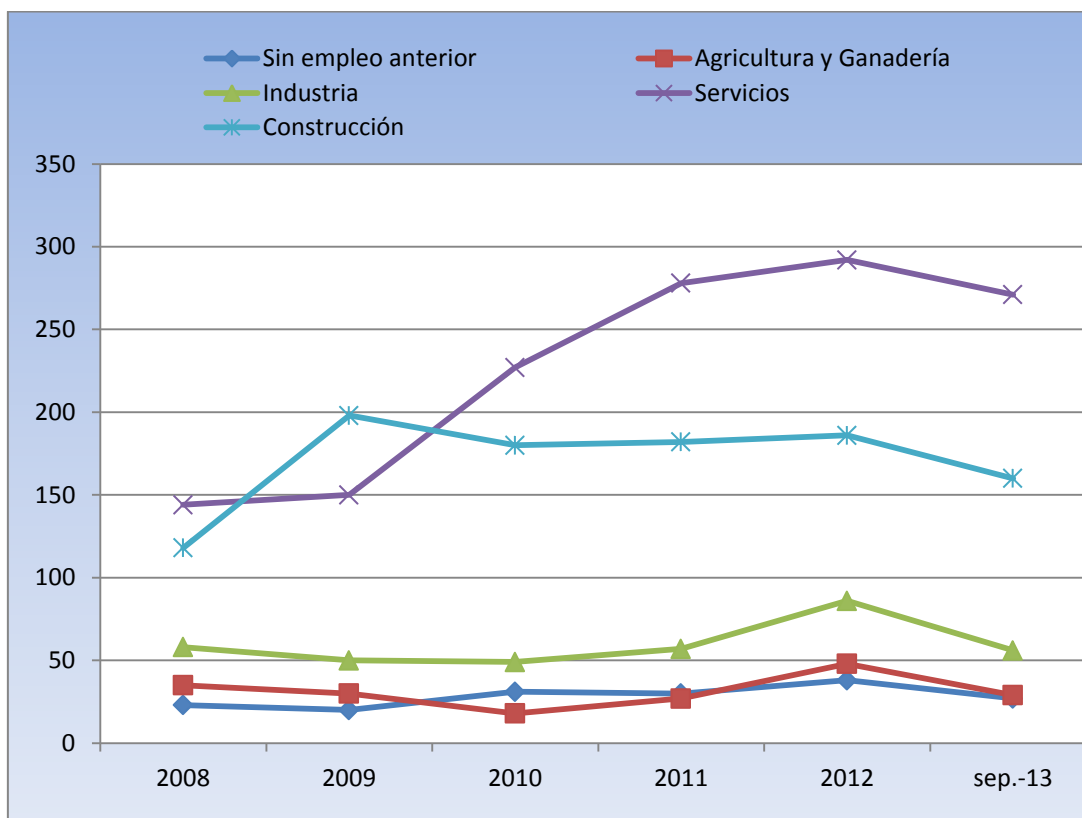
	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (Sept.)
Sin estudios	18	28	36	44	41	36
Estudios primarios	27	47	58	50	58	43
ESO sin titulación	140	159	157	191	206	189
ESO con titulación	141	199	217	228	232	209
Bachillerato y equivalentes	62	69	95	95	113	101
Grado medio FP	38	50	50	69	79	67
Grado superior FP	28	34	35	40	45	49
Universitarios primer ciclo	8	17	25	20	39	39
Universitarios segundo ciclo	15	25	21	35	54	42
Universitarios EEES (Bolonia)			0	0	0	0
Otras titulaciones			0	4	2	2
Indeterminado	1					
TOTAL	478	628	694	776	869	777

La evolución del desempleo por sector de actividad económica muestra que el sector que más pérdida acumula es el de los servicios por volumen y por incremento, ya que desde 2009 hasta 2012 acumula un 95% de incremento con tendencia a la estabilización en 2013.

El segundo sector por importancia en pérdidas de empleo fue el de la construcción que sufrió un importante incremento del desempleo en 2008 de aproximadamente el 67%. A partir de esa fecha se ha mantenido más estable, con tendencia a la recuperación en 2013.

El sector de la industria mantiene una relativa estabilidad durante el periodo 2008 a 2011, incrementándose en 2012 hasta un 50%. Las expectativas de éste y de los demás sectores económicos parecen encontrar un equilibrio en 2013.

Tabla 23: Evolución del desempleo por sector económico



	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (Sept.)
Sin empleo anterior	23	20	31	30	38	27
Agricultura y Ganadería	35	30	18	27	48	29
Industria	58	50	49	57	86	56
Servicios	144	150	227	278	292	271
Construcción	118	198	180	182	186	160

El mercado de trabajo se encuentra, en estos momentos, en una fase de contracción y estabilización. Las actividades económicas que más empleo han generado en los últimos años anteriores a la crisis están encontrando un punto de equilibrio.

Atendiendo a las variables estudiadas, podemos indicar que las personas con menor formación, o que tienen una formación con menor contenido práctico, son las que más han sufrido esta situación. Las personas que más difícil tienen su reinserción laboral son las de mayor edad, siendo aún más difícil para las que tienen 55 años en adelante.

Existe, a consecuencia de la destrucción de empleo, una amplia situación de vulnerabilidad social, es decir personas que en estos momentos no están recibiendo ningún tipo de prestación económica y pueden ser fácilmente abocados a la economía sumergida y la precariedad.

A nivel global el mercado laboral de esta comarca no ha encontrado en estos últimos años una actividad económica que pueda generar empleo, sustituyendo el vacío dejado por las industrias tradicionales como son los servicios, el turismo y la construcción.

3.- Resultados del estudio de necesidades formativas en empresas

3.1.- Descripción encuesta a empresas

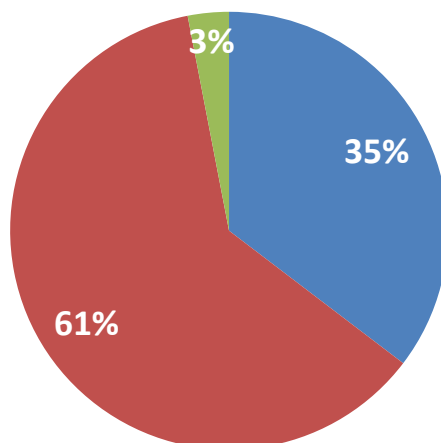
Para la realización del estudio de necesidades formativas en la Sierra Norte de la Provincia de Guadalajara, se ha desarrollado un diagnóstico a las empresas de la zona. Se envió un cuestionario elaborado por el equipo técnico a 63 empresas elegidas por su representatividad e importancia dentro de la actividad económica del territorio, tomando como variables de selección la magnitud de la empresa, su localización dentro de la comarca, el sector de actividad al que se dedican, y su permanencia en el territorio

Los cuestionarios recibidos fueron verificados y tratados para controlar la calidad en las respuestas. Una vez realizadas estas operaciones se pasó al tratamiento estadístico a través de una herramienta informática denominada "pragma" cuya propiedad intelectual está registrada por el departamentos MTI de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Información de la Universidad de France Comte Besançon (Francia) Una vez realizado el balance de resultados estadísticos se efectuó su interpretación y análisis para la realización de las correspondientes conclusiones.

1.- ¿Qué tipo de sociedad o forma jurídica tiene su negocio, o el negocio al cual representa?

Tabla 24: Forma jurídica de las empresas estudiadas

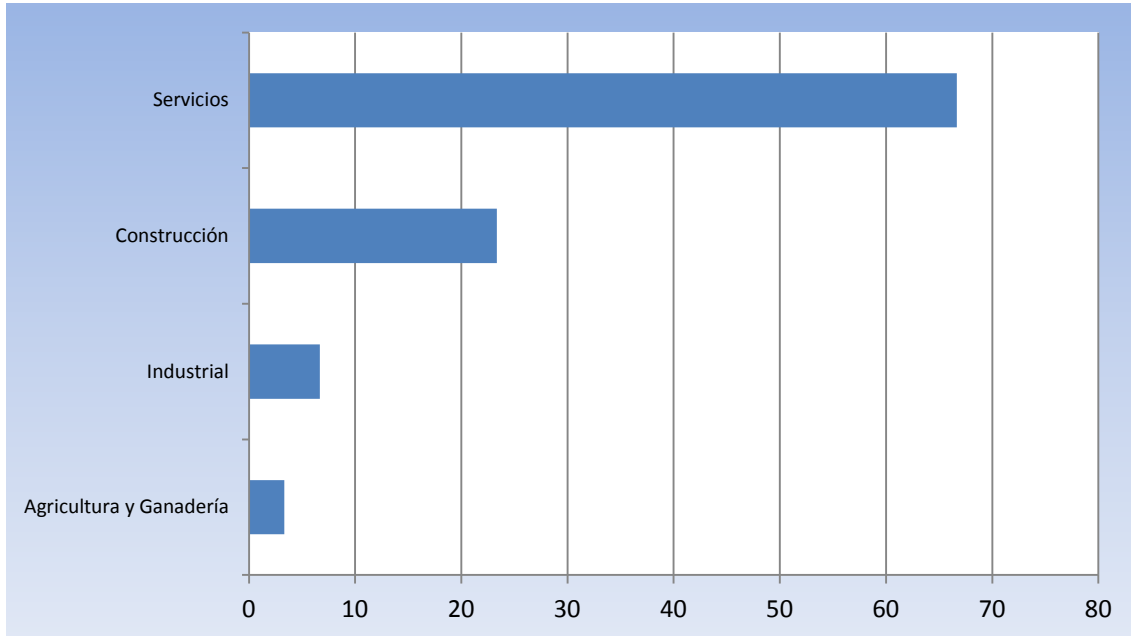
■ Autónomo ■ Sociedad Mercantil ■ No indicado



En el presente estudio son predominantes las figuras de sociedades anónimas o limitadas, en menor porcentaje autónomos.

2.- ¿Cual es la actividad profesional de su empresa?

Tabla 25: Frecuencia de sectores de las empresas que han colaborado en el estudio



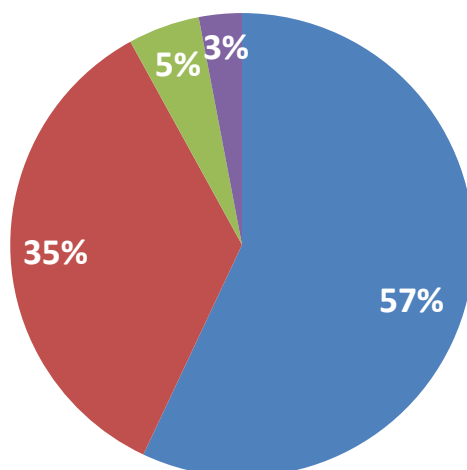
En cuanto a la actividad económica, predominan las actividades relacionadas con la prestación de servicios (hostelería fundamentalmente, atención a personas dependientes, comercio), seguida de la construcción y de forma más residual industria, educación y agricultura y medio ambiente.

Las empresas del sector servicios siendo las más numerosas son también las más pequeñas, casi todas negocios unifamiliares regentados por autónomos, frente al sector construcción e Industrial de menor número de empresas, pero estas de mayor tamaño e importancia económica en la zona.

3.- ¿Cuántos empleados tiene la empresa?

Tabla 26: Empresas en función del número de empleados

■ Menos de 5 ■ Entre 5 y 20 ■ Entre 20 y 50 ■ Más de 50



En cuanto a la cantidad de empleados/as son claramente mayoritarias las empresas que tienen menos de 5 trabajadores, estimamos que aproximadamente el 50% de estas son empresas unipersonales con un único trabajador autónomo al frente de la actividad.

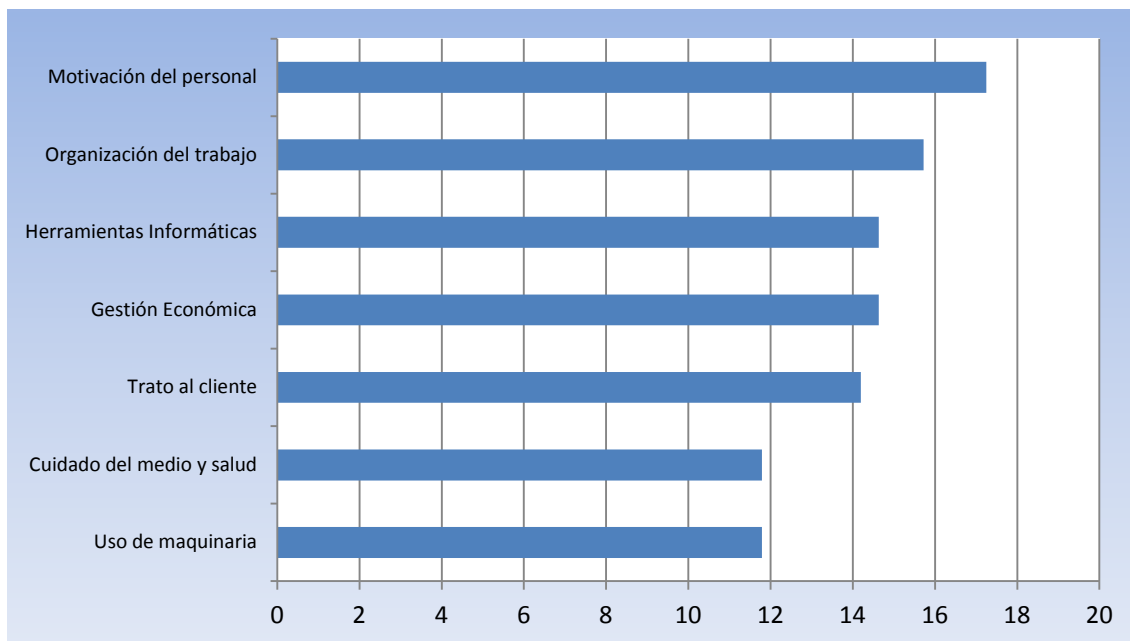
Es destacable un 35% de empresas con entre 5 y 20 trabajadores en plantilla, y un 8% que tienen 20 o más trabajadores.

Según el retrato de las Pymes que publica la Subdirección General de Apoyo a la Pyme del Ministerio de Industria, Energía y Turismo para el año 2013, en el territorio Español la distribución de empresas atendiendo al tamaño y número de empleados es la siguiente: las microempresas sin asalariados constituyen el 55,2% del total, las microempresas con hasta 9 asalariados el 40,3%, y las empresas con más de 9 y hasta 49 asalariados son el 3,8% del total.

A la vista de estos datos vemos que en nuestra muestra de la zona de la Sierra Norte la presencia de pocas pero significativas empresas de gran tamaño concentra gran parte de la oferta laboral existente, en contrapartida hay menos frecuencia de microempresas con hasta 9 asalariados que en el territorio español suponen el 95% del total y en nuestro estudio apenas superan el 80%.

5.- ¿Valore de 1 a 5 (de menor a mayor importancia) los principales problemas que encuentran en la ejecución de las tareas en su empresa?

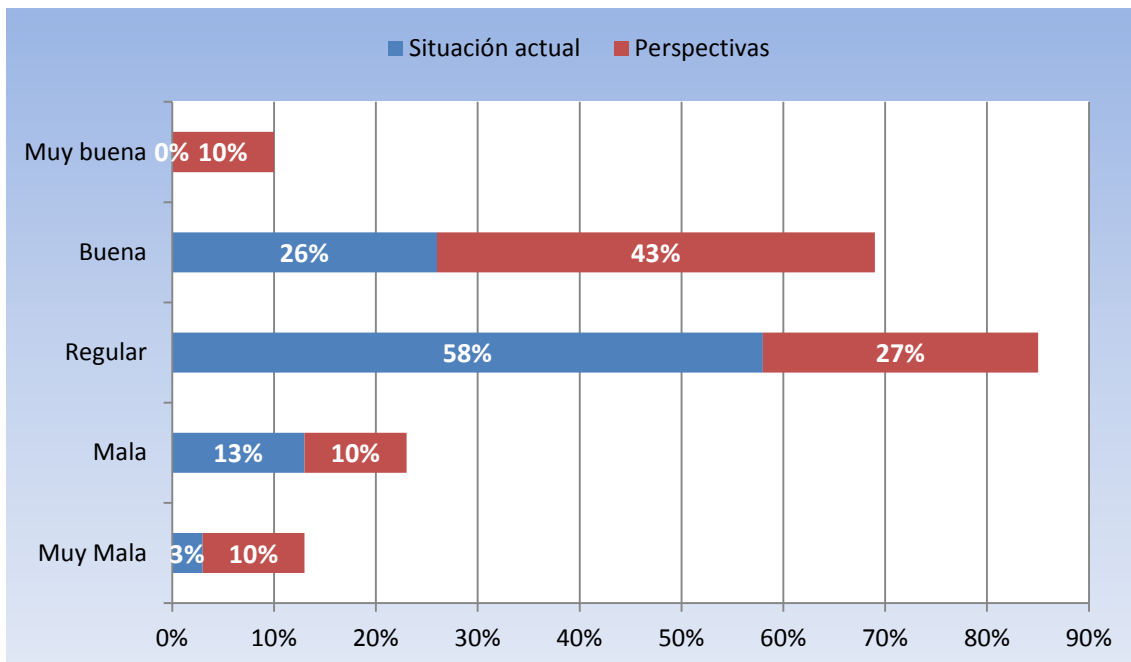
Tabla 27: Porcentaje de valoración de problemas operativos en empresas



Preguntadas las empresas por los problemas que encuentran en la gestión de su negocio, la mayoría de ellas apuntan hacia la motivación del personal y la organización del trabajo como las dificultades más importantes, a continuación destacan la gestión administrativa y económica y la carencia de formación en informática como sus principales problemas.

6.- Valore de situación actual y perspectivas de su negocio a corto y medio plazo.

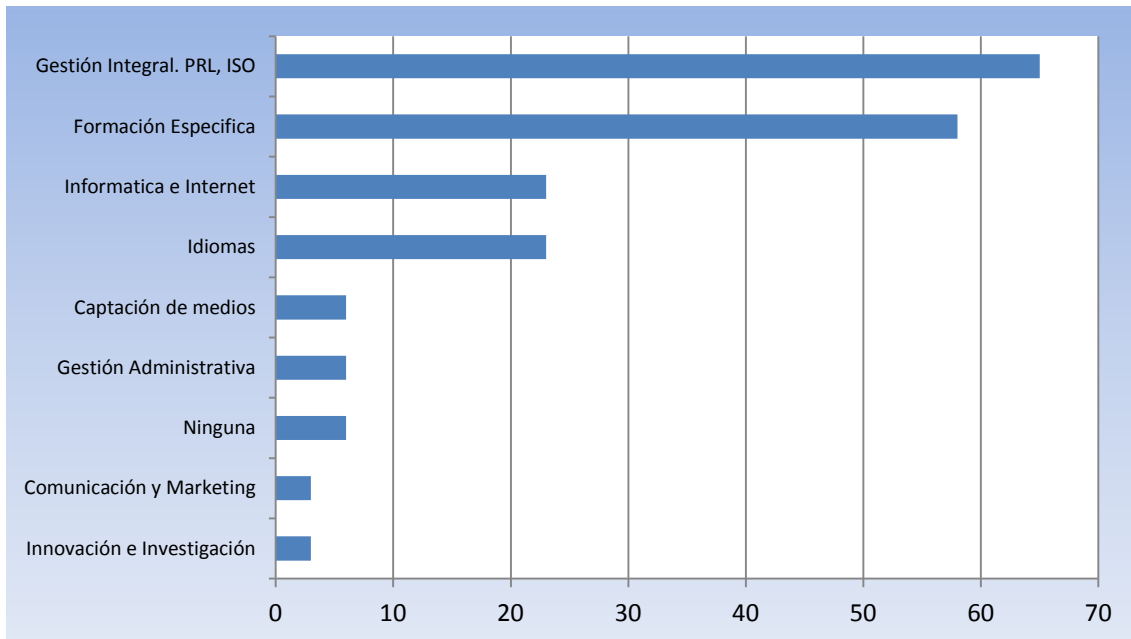
Tabla 28: Valoración de situación y expectativas de los negocios estudiados



Al invitarles a reflexionar sobre el estado actual de su empresa y las perspectivas de negocio en un futuro, es significativo que, aunque la mayoría de las empresas coinciden en que la situación actual es regular, las perspectivas de futuro están impregnadas de optimismo.

La incertidumbre nace más de saber situar en que momento habrá un cambio de tendencia en el mercado, que consolide y permita el crecimiento de las empresas.

7.- ¿Los trabajadores de su empresa han realizado formación en los últimos cinco años?, Indíquenos en que ámbito.



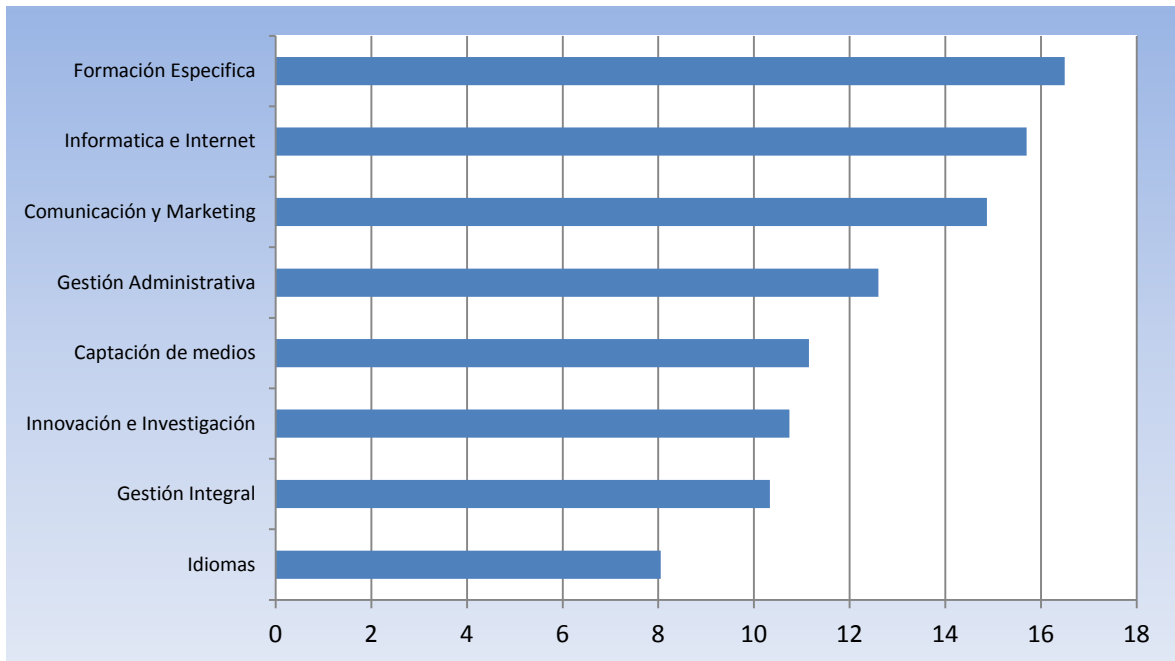
Las empresas cuando se les cuestiona sobre la formación que han recibido sus trabajadores en los últimos 5 años contestan de una manera destacada la formación ligada a los procesos de control que efectúan los diferentes departamentos de inspección laboral o de producción, es decir, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, calidad. También es de destacar que los empleados de un número importante de empresas se hayan formado en la mejora de sus capacidades en funciones específicas dentro de la actividad principal de la empresa.

Por lo tanto se puede afirmar que la formación de los trabajadores de las empresas está relacionada con las actividades productivas a las que se dedican.

Apreciamos en cambio falta de formación y de inversión en tecnologías de la información, tecnologías de la comunicación, en herramientas de marketing y en general en procesos de innovación empresarial.

8.- En caso de nuevas iniciativas formativas, ¿valores de 1 a 5 (de menor a mayor necesidad) qué necesidades habría que cubrir?

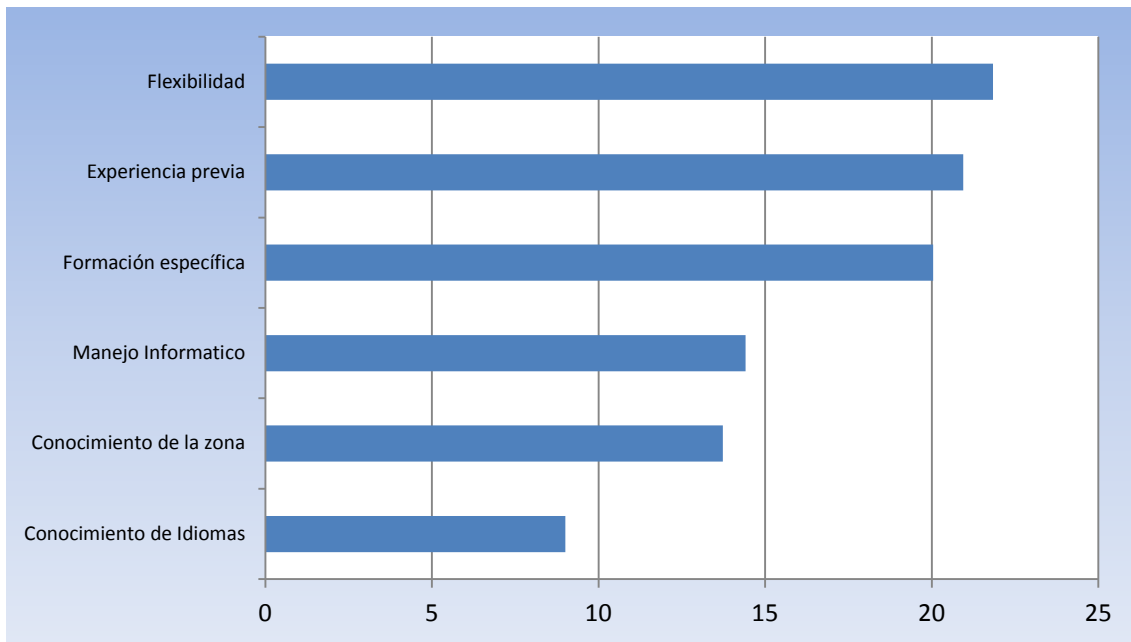
Tabla 29: Porcentaje de demanda de formación en diferentes áreas



Al preguntarles a las empresas por las necesidades formativas que pueden ser más importantes de solucionar en un futuro, las empresas eligen la formación específica de la empresa como la formación más primordial, seguida por los conocimientos informáticos y de comercio marketing. La formación en idiomas no se ve tan prioritaria para el funcionamiento de la empresa.

10.- En caso de necesitar cubrir un puesto de trabajo en su empresa, valore de 1 a 5 (de menor a mayor importancia) las características que tendría en cuenta en el candidato.

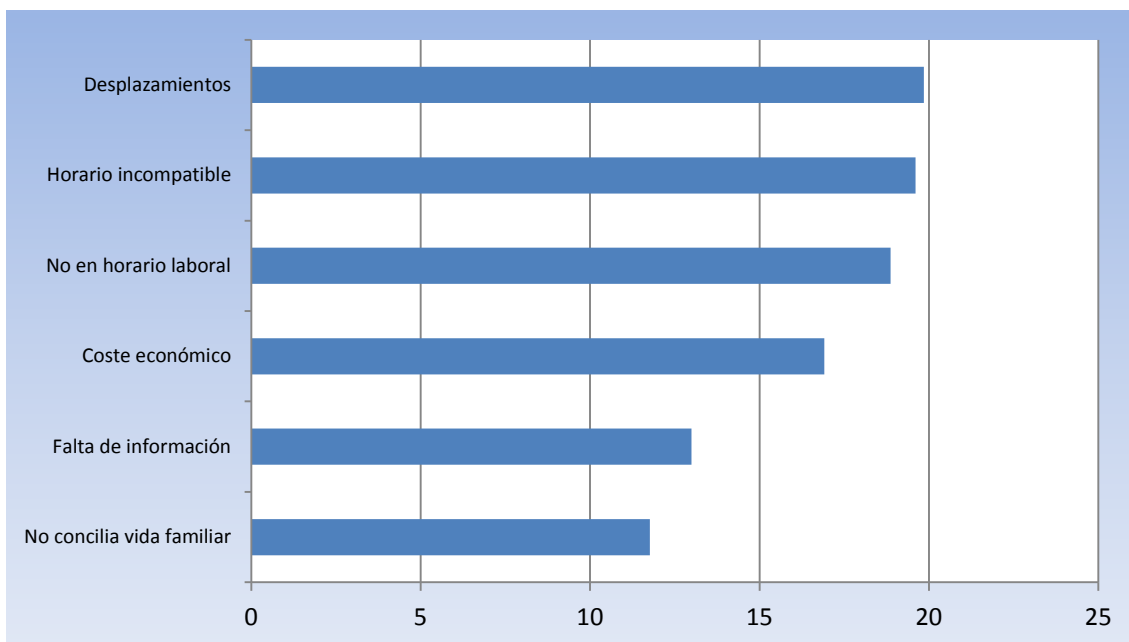
Tabla 30: Porcentaje de demanda de característica en nuevas contrataciones



Cuando se le ha preguntado a las empresas que características tendrían más en cuenta en un candidato a la hora de ampliar su plantilla de trabajadores, la información aportada sirve para conformar el perfil profesional mejor valorado. El candidato al puesto de trabajo debe tener la flexibilidad (adaptación), la experiencia previa y la formación específica como singularidades más capitales en sus competencias socio laborales. El manejo informático y el conocimiento de la zona son importantes a la hora de elegir al candidato, menos importancia se le da al conocimiento de idiomas.

11.- Valore de 1 a 5 (de menor a mayor imposibilidad) las razones que imposibilitan o dificultan la participación de su empresa en actividades de formación.

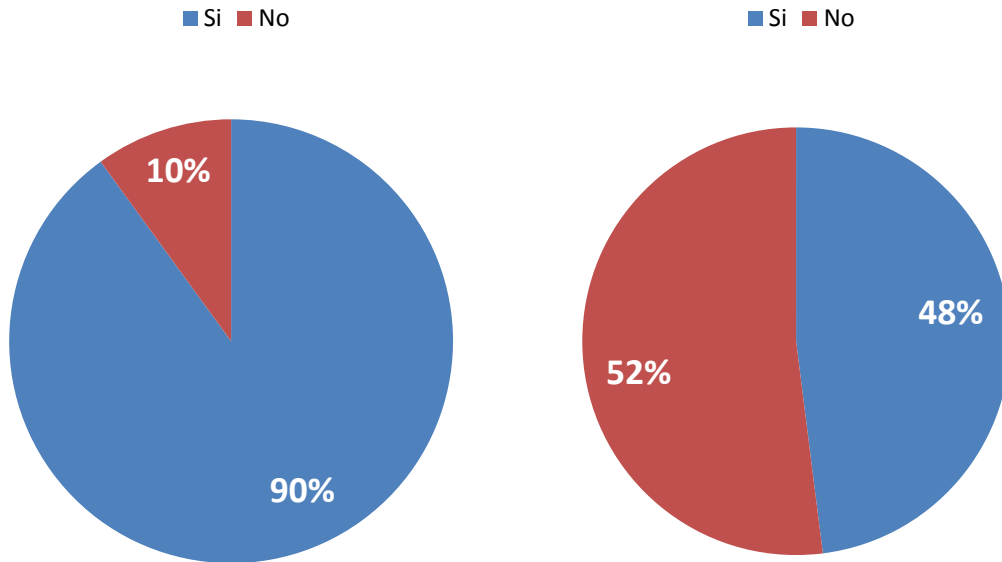
Tabla 31: Porcentaje de razones que imposibilitan la formación



Cuando los empresarios se plantean realizar algún tipo de formación encuentran una serie de obstáculos que imposibilitan que esta posibilidad se transforme en realidad, las mayores dificultades tienen que ver con la operatividad de la empresa, o mejor dicho con el acomodo de la formación al ritmo de la empresa, los desplazamientos y los horarios incompatibles con la dinámica laboral de la empresa y el coste económico repercuten en gran medida a tomar una decisión positiva a la hora de realizar una formación

12 y 13.- ¿Sabe que existe la posibilidad de subvencionar la formación de los trabajadores?,
¿Ha solicitado ayudas para el desarrollo de su empresa en las Administraciones Públicas?

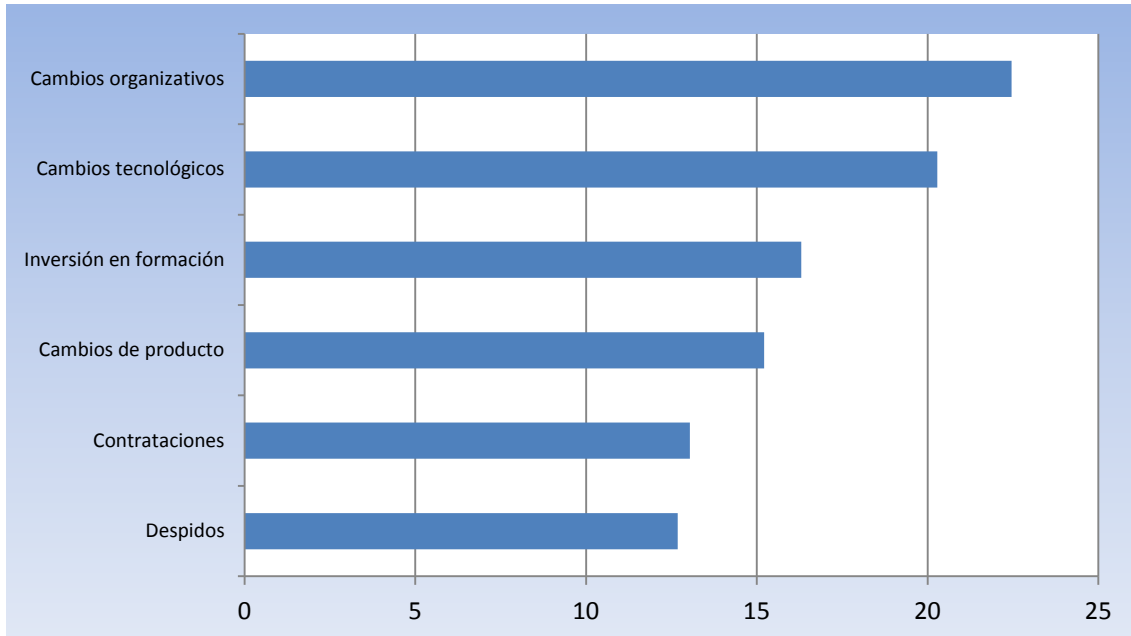
Tabla 32: Porcentaje de empresas que conocen y solicitan subvención para la formación



Cuando a las empresas se les pregunta por el conocimiento de la existencia de recursos públicos para formar a su trabajadores, la gran mayoría de ellas conoce dicha posibilidad, pero al preguntarles si la utilizan, casi la mitad no han solicitado subvención para la gestión de la formación continua en su empresa.

14.- Valore de 1 a 5 (de menos a más probable) la posibilidad de que realice cambios su empresa en los siguientes ámbitos.

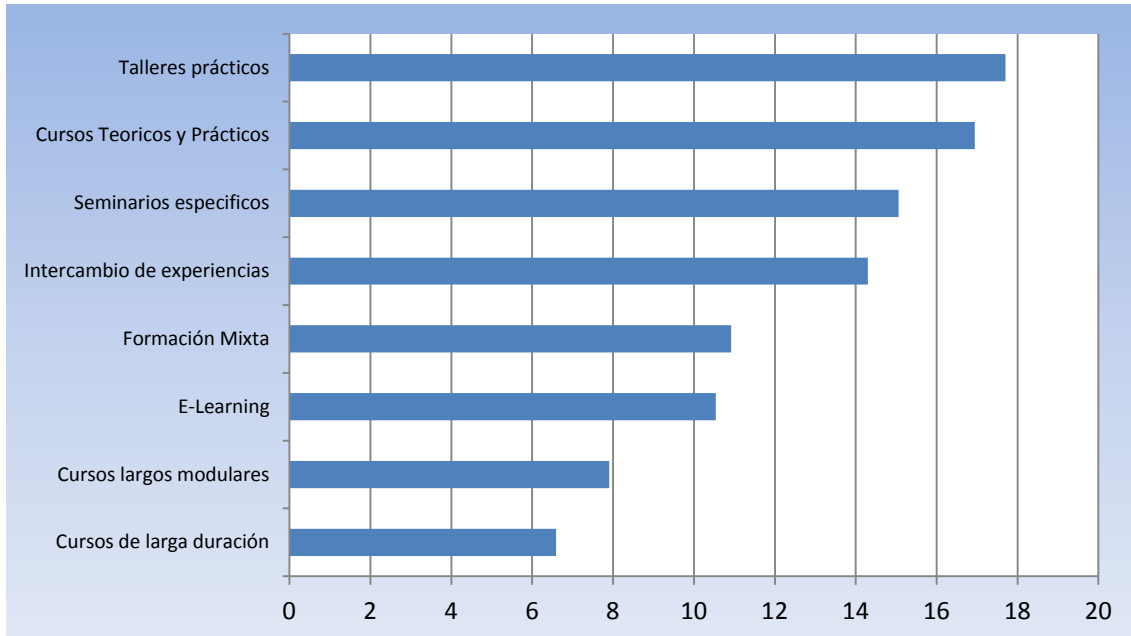
Tabla 33: Porcentaje de previsión de cambios empresariales



Ante la tesitura planteada a las empresas de realizar cambios en su dinámica, ven como más probables los cambios organizativos y tecnológicos, en un grado menor se plantean cambios en los productos o servicios que desarrollan y la introducción de medidas formativas. Por último la posibilidad de que se produzcan despidos o contratos es, en estos momentos, menos probable.

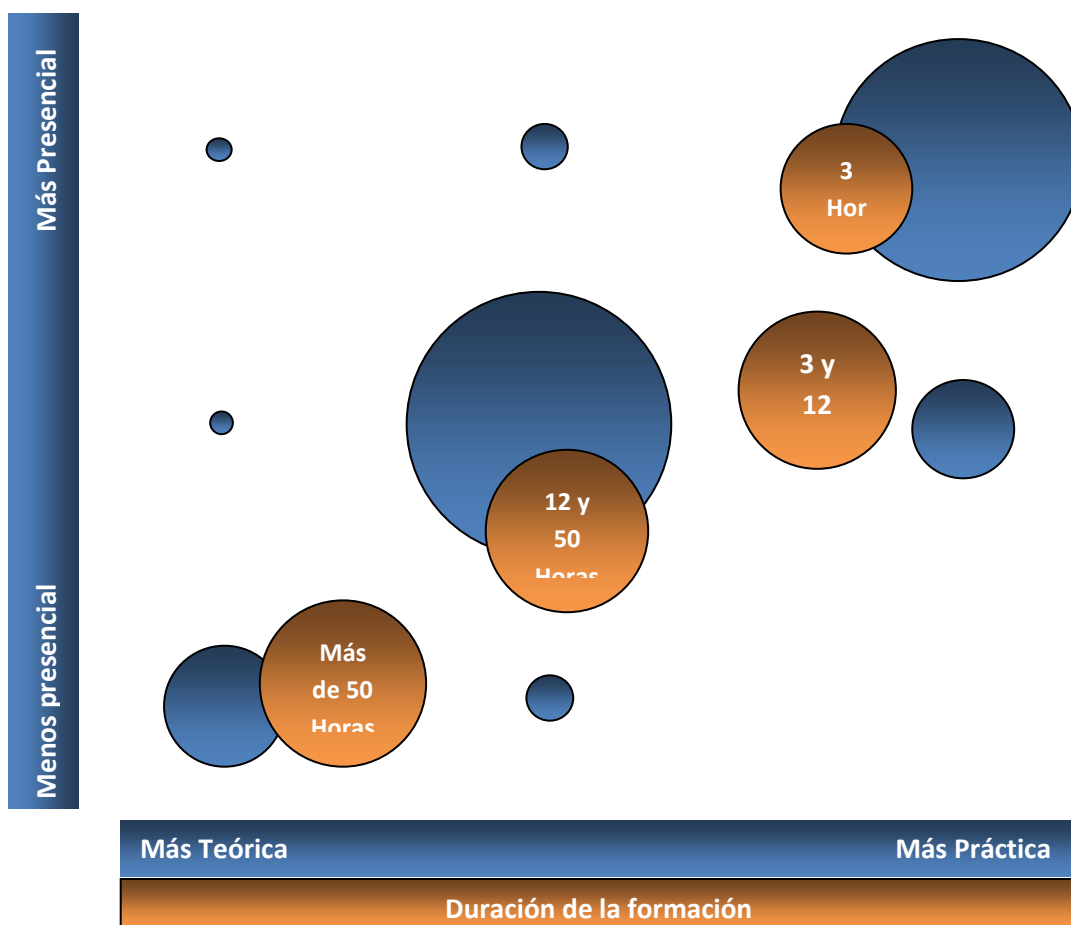
15.- Valore de 1 a 5 (de menor a mayor) que tipos de actividades formativas son de su preferencia.

Tabla 34: Porcentaje de preferencia según la acción formativa



Cuando se habla de formación se pueden diferenciar una serie de modalidades que por su estructura y duración pueden ser más apropiadas para paliar las necesidades formativas de las empresas. En este diagnóstico de prospección se ofrecían ocho modalidades para que las empresas eligieran sus preferencias. Los talleres prácticos, los cursos teórico práctico, los seminarios específicos y los intercambios de experiencias son las opciones predilectas. Por el contrario los cursos de mayor duración y los modulares son las modalidades con menor preferencia.

16 y 17.- Indique que tipo de formación es más compatible con el ritmo de su empresa.



Las empresas a la hora de elegir el formato de los cursos prefieren los cursos de menor carga horaria y que tengan más contenidos prácticos, en un segundo plano también están dispuestas a realizar formación mixta con duración no superior a 30 horas y por último la formación no presencial con una carga horaria mayor (e-learning) entra como opción en un reducido número de empresas.

Un aspecto a destacar es la correlación positiva que se establece entre las variables de la formación más presencial y más práctica, y la correlación negativa a que las anteriores tienen con número de horas de formación, lo que permite concluir que las empresas desean desde una formación muy presencial, práctica y corta en horas a una formación no presencial, menos práctica y duradera, pero no fórmulas mixtas. Desechando por casi por completo la formación práctica no presencial, o la teórica presencial.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES FORMATIVAS A LAS EMPRESAS.

Con la información facilitada por las empresas y después de hacer un tratamiento estadístico y de interpretación de los datos se pueden realizar conclusiones que muestran por un lado el estado actual de las empresas y por otro las características principales de las acciones formativas que mejor encajarían en su dinámica productiva. Estas conclusiones son las siguientes:

Estado actual de las empresas

Las empresas de la comarca de la Sierra Norte se encuentran en un proceso de cambio propiciado por el advenimiento de la crisis y como esta les está afectando en sus objetivos comerciales. Es de destacar que la mayoría de las empresas encuestadas se estén planteando cambios organizativos o tecnológicos.

Pero este cambio, tiene que ver más con un proceso más de asimilación de la actual coyuntura de crisis y su respuesta al nuevo contexto socio económico que a un cambio propiciado por expectativas de futuro positivas.

Las empresas, por lo tanto, después de un periodo de incertidumbre y de desequilibrios están empezando a encontrar su dimensión, y actualmente no se plantean de momento más despidos o contrataciones.

Se puede afirmar que durante los próximos meses las empresas tenderán a la estabilización, reorientando sus objetivos comerciales en base a una nueva organización tanto de la estructura de la empresa como de sus procesos productivos o de prestación de servicios.

Características principales de las acciones formativas en las empresas

Las empresas realizan formación para sus trabajadores en aquellas materias que tienen que ver con el cumplimiento de una serie de normativas que conducen a un control de la administración pública. Las formaciones en prevención de riesgos laborales y aquellas que tienen que ver con las técnicas o especialización de las empresas han sido las formaciones más prioritarias en el contexto empresarial.

Las dificultades con las que se encuentran las empresas para poder desarrollar formación tienen que ver con la incompatibilidad de los procesos formativos ofertados y la organización de la empresa, los horarios, el desplazamiento se convierten en factores determinantes en la elección de una acción formativa

Las empresas muestran un moderado interés por la formación de sus trabajadores y la anudan a procesos de especialización en la producción y a aquellos que están vinculados a la gestión de la empresa, (gestión administrativa y fiscal, comunicación y marketing), también es destacable el valor que le dan al aprendizaje de las nuevas tecnologías por parte de los

empleados ya que, en estos momentos, todos los procesos de mejora tecnológica y de control de la calidad son prácticamente imposibles de introducir sin una base sólida de conocimientos de informática.

En cuanto al formato de los cursos, las empresas prefieren cursos de una duración que no exceda de las 30 horas, con contenidos preferiblemente prácticos y que afecten lo menor posible a la dinámica productiva

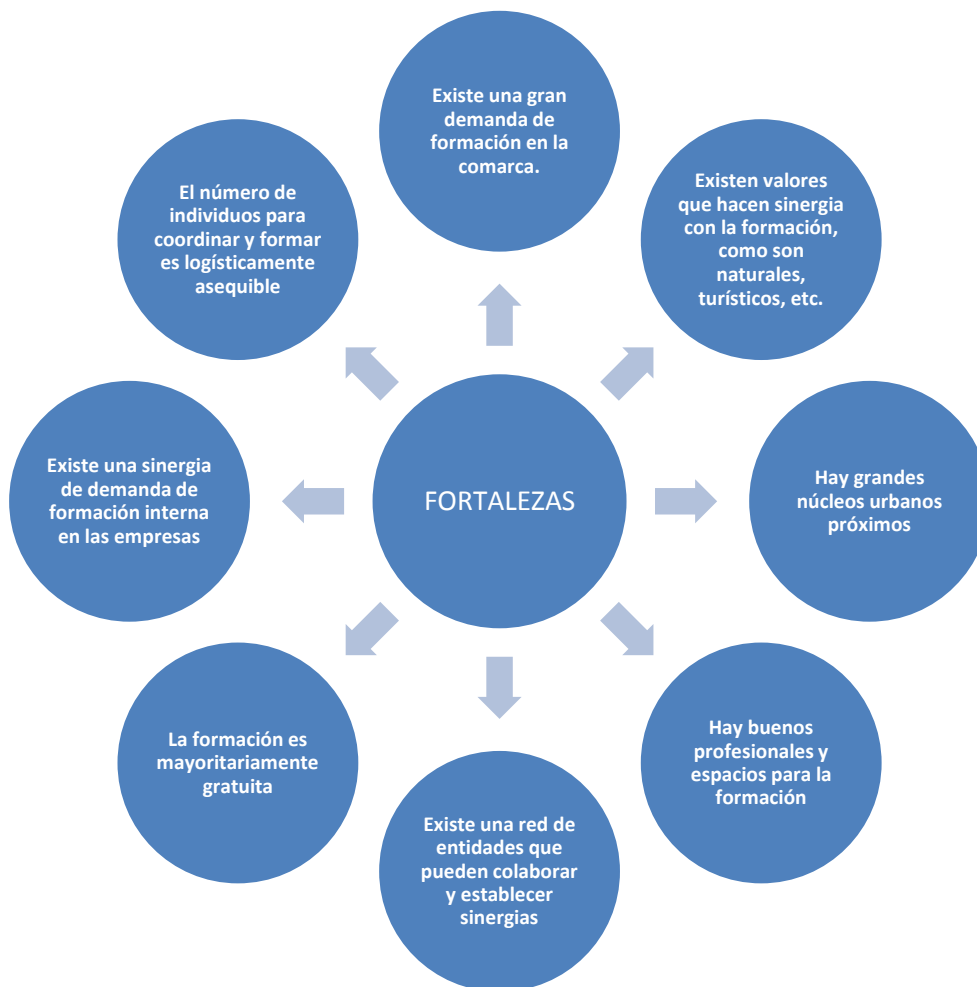
3.2.- Mesas de trabajo

A las mesas se convocó al Excmo. Alcalde de Sigüenza, un Técnico en formación del proyecto Dipuemplea, el Director de Formación de CEOE-CEPYME Guadalajara, el Responsable de formación de E. A. San José-Josefinos, un Responsable de formación de ACCEM, el Trabajador Social del Ayto. Sigüenza, la responsable de PRL del grupo Fontvella en la planta de Sigüenza, un responsable de la fábrica Embutidos Atienza, La gerente de la constructora Casas de la Alcarria, El Gerente del Restaurante El Doncel, La gerente de Entorno PC, La gerente de la Casa Rural La Perla.

En las mesas se trabajó fundamentalmente con dos preguntas que fueron contestadas por el total de participantes, cada uno de ellos identificando y aportando matices que en función de su perfil y experiencia podían enriquecer.

3.2.1.- DAFO – Fortalezas y Debilidades

“En su opinión, con qué fortalezas y debilidades se encuentran a nivel formativo los trabajadores y personas desempleadas en nuestra comarca”.



FORTALEZAS:

1.- Existe una gran demanda de formación en la comarca. Es contrastable que la demanda de formación crece día a día, es un fenómeno achacable tanto a la coyuntura laboral que exige una mayor capacitación como modo de inserción profesional como a la tendencia natural de la zona, que siempre ha estado vinculada profesionalmente a la formación con la presencia de numerosos colegios, institutos y universidades.

2.- Existen valores que hacen sinergia con la formación, como son naturales, turísticos, etc. La formación en este contexto cobra más valor si cabe, debido en parte a la posibilidad de focalizar esa demanda en actividades de empleo concretas y relacionadas con el contexto, como son el turismo urbano, la recreación histórica, la gastronomía o actividades al aire libre: caza, pesca, micología, senderismo, etc.

La zona presenta valores propios que permiten actividades profesionales muy particulares y especializadas, la formación para el desarrollo y aprovechamiento de estos recursos y la inserción laboral en estas áreas depende en gran medida de cómo se planifique dicha formación.

3.- Hay grandes núcleos urbanos próximos. La cercanía a Sigüenza en un radio inferior a 200 Km de 5 grandes núcleos urbanos como son: Guadalajara 60 Km, Soria 97 Km, Madrid 135 Km, Teruel 187 Km y Zaragoza 190Km, facilita la conciliación de actividades en el ámbito rural sin renunciar a las ventajas de un entorno más cosmopolita. Esto permite movilidad laboral y formativa.

Hay que incentivar medidas que faciliten la movilidad, y una vez implementadas estas hay que inculcar en la población una cultura del desplazamiento para la formación y el trabajo, las barreras emocionales a la movilidad pueden constituir un hándicap mayor que las barreras físicas.

4.- Hay buenos profesionales y espacios para la formación. Hay empresas consolidadas en la zona con competentes profesionales capaces de realizar la formación, también se disponen de infraestructuras y aulas adecuadas para realizar dicha formación. Los medios básicos están presentes en la zona.

Aprovechar la experiencia de estos profesionales, establecer sistema de colaboración entre ellos, entre empresarios y técnicos debe ser una prioridad en cualquier plan de formación.

5.- Existe una red de entidades que pueden colaborar y establecer sinergias. Empezando por los Ayuntamientos y La Diputación Provincial como responsables últimos de los esfuerzos institucionales dedicados a la formación pueden contar con otros organismos no gubernamentales como son sindicatos, asociaciones sectoriales, asociaciones empresariales, agencias de desarrollo local e incluso empresas que dedican parte de su labor a la formación para lograr establecer un marco formativo adaptado a las necesidades de la comarca, que satisfaga las necesidades de empleabilidad y de auto emprendimiento en la zona y que afecte al mayor número de perfiles.

6.- La formación es mayoritariamente gratuita. La mayoría de la oferta formativa sigue siendo gratuita, las administraciones locales, la Diputación Provincial, la JCCM e incluso fondos europeos siguen financiando gran parte de la oferta. Aprovechar estos recursos debe ser una prioridad mientras se disponga de acceso a esta financiación.

7.- Existe una sinergia de demanda de formación interna en las empresas. Las empresas que realizan planes de formación para sus empleados acaban generando sinergias positivas en este ámbito, los trabajadores son los que acaban demandando más formación específica para desempeñar su labor con profesionalidad y eficacia, se produce una implicación directa entre la calidad de la formación profesional recibida, con el establecimiento de parámetros de calidad operativa.

8.- El número de individuos para coordinar y formar, es logísticamente asequible. Esta zona tiene como una de sus características principales una baja densidad de población, esto si bien es un problema para muchas de las iniciativas, constituye una ventaja a la hora de implementar planes de formación, ya que la población a coordinar en las diferentes actividades de formación nunca excede valores logísticamente asumibles. Se puede realizar un seguimiento personal de la formación sin grandes esfuerzos humanos o técnicos.



DEBILIDADES:

1.- Existe una formación deficitaria en determinados estratos de población. En determinados grupos se da una escasa formación de base, debido a la corta escolarización, hecho que constituye el principal problema para los que se enfrentan a una búsqueda laboral. En la mesa de trabajo, se pone de manifiesto el siguiente dato: Casi un 40% de los parados de nuestra comarca, no tienen la ESO terminada, lo cual establece un nivel de partida con muchas carencias.

2.- Pérdida de población preparada. La gente preparada, mayormente población joven, se marcha. La tendencia demográfica de nuestra comarca, es que poco a poco va perdiendo población, y gran parte del éxodo es de gente joven, a menudo preparada. La previsión es que nuestro entorno seguirá sufriendo una fuerte despoblación, con importantes repercusiones para el medio ambiente y la estructura social. Que nuestra comarca pierda población en estas clases de edad, puede depender directamente de la capacidad de nuestros pueblos para generar una oferta educativa de calidad, dinamismo económico y ocupación laboral.

3.- Envejecimiento. Relacionado con lo anterior, y debido también al aumento de la esperanza de vida, existe un incremento de la proporción de personas en los grupos de más edad de la población de 65 y más años, quizá consecuencia directa del comportamiento pasado de la evolución demográfica. Así mismo se observa que una importante cantidad de personas desempleadas tienen una edad superior a los 50 años lo que dificulta formación en las áreas de formación que requieren de más innovación.

4.- Falta actividad económica. El desarrollo empresarial de la Sierra Norte queda limitado casi exclusivamente a los sectores del comercio, hostelería y restauración, y aunque también la construcción ha dado trabajo en la comarca, debido a la crisis por la que atraviesa el sector desde 2008, ha disminuido la ocupación.

5.- Hay una gran dependencia de las instituciones. Un grupo significativo de personas tiene una dependencia excesiva de las ayudas, ofertas formativas y recursos emanados de las instituciones públicas, y la dinámica que se establece favorece la consecuencia perversa de la falta de independencia real de la población.

6.- La formación que se imparte es generalista y breve. A menudo las ofertas formativas que se ofrecen en la comarca tienen un carácter generalista y poco relacionado con el mercado laboral y además no conducen a una titulación reconocida. Cuando se plantean acciones formativas que únicamente sirven para renovar subsidios o prestaciones, u ofrecen contenidos alejados de las necesidades laborales, carecen de interés, tanto para los parados como para los empresarios.

La estacionalidad de la oferta de trabajo, es decir, el hecho de que la carga de trabajo es, en ocasiones, muy puntual (sobre todo en hostelería), hace que no se pueda satisfacer la demanda con profesionales formados, y durante los bajones estacionales obliga a mantener una plantilla preparada en previsión. La incorporación de personal nuevo obliga a formar desde la base. Faltan perfiles técnicos, solo es posible contratar perfiles generalistas y formarlos desde cero.

7.- Carencias tecnológicas. Mala cobertura de Teléfono e Internet. Falta competencia tecnológica. En este sentido, existe una discriminación sangrante (6Mb frente los 100Mb que se ofertan en Guadalajara) con respecto a la realidad urbana, ya que la suma de la falta de tecnología y de competencia tecnológica de la población, imposibilita realizar formación on-line y tele formación, adquirir habilidades en este sentido, e incluso realizar tareas administrativas habituales, con el consiguiente detrimento en la calidad de vida de los vecinos.

8.- Faltan habilidades Sociales e Inteligencia emocional. La calidad en las relaciones sociales, el apoyo social y la ecología emocional son factores importantes, tanto para la prevención del aislamiento social de la comarca, como para la búsqueda de sinergias para hacer frente a las dificultades comunes.

9.- Hay mucha formación repetida o reiterada ofrecida por distintas instituciones. Es necesaria mayor coordinación entre instituciones. Relacionado con el punto anterior, la falta de coordinación de las distintas organizaciones que intervienen en la comarca, deriva en una oferta formativa paralela e idéntica en algunos ámbitos. Se demanda una agenda de desarrollo local, hay varios entes implicados pero no se valoran los esfuerzos o no son visibles para la población. Faltan interlocutores válidos para la reclutamiento de trabajadores tras la formación, como Bolsas de trabajo, ETTs, etc. Pocas facilidades para la contratación temporal.

10.- Falta formación para trabajadores en activo y no solo parados. No se estudian las necesidades empresariales y particulares de la zona en los planes de formación. Falta formación para los empresarios. Ausencia de un cuadro analítico en el que se consideren los problemas encontrados por las empresas de la comarca en relación a la formación, práctica que debiera ser el inicio de cualquier diseño formativo integral. En nuestra comarca las empresas pequeñas desempeñan un papel más importante que las grandes empresas, prácticamente inexistentes, por lo que se demanda un marco en el que los empresarios de la zona puedan adaptar los instrumentos formativos a las necesidades reales. Paralelamente se demanda una formación de calidad de los empresarios de la zona, con el objetivo de mejorar la competitividad de las empresas.

11.- Faltan escuelas taller, talleres de empleo y talleres de especialización profesional (TEPRO). Se demandan escuelas taller, talleres de empleo y TEPRO, es decir una formación teórica y práctica para el segmento poblacional joven, personas entre 16 y 25 años, que encontrándose desempleadas, pueden encontrar en ellas, una alternativa profesional para personas que han abandonando la formación reglada, que en nuestra comarca es una cifra nada despreciable.

Desde 2008 sólo se han realizado en Sigüenza. Atienza, Jadraque o Cogolludo no han celebrado acciones formativas de esta naturaleza. De las impartidas en Sigüenza detallamos fechas y temática.

ESCUELA TALLER “Cid Campeador” de Nov. 2008 a Oct. 2009. Especialidad forja, 15 alumnos

TEPRO CARPINTERIA-RESTAURACIÓN de Nov. 2009 a Mayo 2010 1ª Fase, y de May.2010 a Nov. 2010 2ª Fase, 10 alumnos

TALLER EMPLEO “CONVIVENCIA SOSTENIBLE” de Dic. 2010 a Mayo 2011 Especialidad electricidad, 12 alumnos

TEPRO “ELIMINACION DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS” de Abril 2011 a Sep. 2011. Especialidad Albañilería, 7 alumnos

TALLER EMPLEO CARPINTERIA de Jul. 2011 a Dic. 2011 1ª Fase, y de Ene. 2011 a Abril 2011 2ª Fase. Especialidad carpintería - 7 alumnos

12.- Falta de instalaciones adecuadas para formación específica. Existen carencias dotacionales de equipamiento en los centros destinados a la docencia y formación, de cara a cumplir los requisitos obligados para ofrecer certificaciones profesionales y formación homologada.

13.- La dispersión de población dificulta formar grupos homogéneos en la formación. La ecología poblacional de nuestra comarca es muy dispersa y de poca densidad. Diseñar acciones formativas que se acerquen al grueso de la demanda formativa es prácticamente imposible, y exige por parte del alumno un esfuerzo, incluso económico, en ocasiones considerable, por acercarse al centro que imparte la formación. Paralelamente los perfiles académicos y profesionales de las personas demandantes de formación, son muy heterogéneos y de distinto nivel, lo que en un primer momento puede constituir un hándicap, a la hora de ofrecer acciones formativas que satisfagan las necesidades de todo el grupo, y/o permitan cumplir los objetivos de la formación.

14.- La población está algo desmotivada y desorientada en cuanto la oferta de formación disponible. Se ve la formación como algo innecesario. Hay falta de confianza en la formación como salida. La gente espera como motivación una prestación económica. La necesidad de trabajar obliga al abandono de la formación.

15.- Falta un entorno industrial que favorezca la sinergia formativa en este ámbito. El sector industrial es prácticamente inexistente en nuestra comarca y son en su mayoría industrias centradas en productos agroalimentarios. Paralelamente, a pesar de su escasez, se constata una deficiente planificación de las actuaciones formativas de apoyo a la industria.

3.2.2.- DAFO – Propuestas de mejora

“En su opinión, que posibles propuestas de mejora se podrían aplicar en el ámbito de la formación en la comarca”.



1.- Crear una marca que englobe la Sierra Norte. Una marca que se asocie a nuestros atributos y muestre las ventajas de nuestra comarca, y que signifique un beneficio para nuestros clientes potenciales. En este sentido es necesaria una buena estrategia de desarrollo y de comunicación externa e interna.

2.- Incentivar la formación haciendo selecciones previas, tanto de alumnado como de formadores, para formar grupos que se vuelquen en los objetivos de la formación. Con ello mejorarían las competencias de la población en general, trabajadores en activo y futuros trabajadores, y disminuiría la tasa de abandonos en los cursos. La mejora de la selección de alumnos y profesorado en la formación es clave para el éxito de la misma, y para el desarrollo de una comarca.

3.- Crear tabloneros de empleo y bolsas de trabajo. La utilización de Internet para encontrar trabajo y para apoyar a las empresas en la búsqueda del candidato indicado, es uno de los servicios más utilizados en la red. No obstante, las ofertas de empleo de nuestra comarca debieran de tener más publicidad en la misma.

Se considera necesaria la creación de un instrumento que apoyado en una base de datos, ponga en contacto a aquellas empresas de nuestra comarca con los demandantes de empleo formados suficientemente para la misma.

4.- Implementar nuevas tecnologías. Hacer un importante y urgente plan de alfabetización informática. Implementar mejores modos que la teleformación. Imprescindible es trabajar para la mejora de las nuevas tecnologías, y el diseño de actividades que tengan como objetivo facilitar el acceso a la Sociedad del Conocimiento, a personas, empresas y organizaciones de nuestra comarca, marginada geográficamente por el acceso a las nuevas tecnologías equivalentes a las del medio urbano. Los habitantes de nuestra comarca deben de tener la posibilidad de desarrollar las destrezas necesarias para utilizar tecnologías de la información y comunicación actuales, lo que les permitirá utilizarlas como instrumentos para su cualificación profesional y, en definitiva, la mejora de su calidad de vida. Dentro de la alfabetización informática contemplamos la formación para capacitar en:

- El acceso a Internet y la recepción y envío de mensajes a través del correo electrónico y mensajes.
- La redacción de un texto simple utilizando un procesador de textos, diseño y utilización de bases de datos y hojas de cálculo.
- La gestión ante organismos públicos utilizando internet.
- Venta de productos propios en Internet.
- Utilización de redes sociales, y manejo de medios masivos de comunicación, para la promoción de la producción propia.

5.- Realizar apertura al exterior y búsqueda de sinergias internas. Imprescindible para superar el aislamiento geográfico es ofrecer herramientas que abran caminos en mercados exteriores, atendiendo las necesidades, demandas y ofertas de comarcas limítrofes y comunidades cercanas. Es un hecho incontestable la necesidad que tiene nuestra comarca de abrirse hacia el exterior, para mejorar nuestra competencia.

Paralelamente generar sinergias entre empresas y comunidad, compartir experiencias, métodos de trabajo, sistemas de gestión para ayudar a la formación.

6.- Coordinar la formación y establecer planes de formación inter-empresarial. Establecer periódicamente los criterios formativos prioritarios para nuestra comarca, atendiendo a los objetivos estratégicos a largo plazo, y establecer prioridades. Buscar la unidad de todas las organizaciones y empresas comarcales en la prospección para la formación

Al mismo tiempo es preciso mejorar la información hacia las empresas y encontrar sinergias entre las empresas comarcales para el establecimiento de planes formativos interempresas, que mejoraría la calidad, facilitaría la gestión, haría efectiva la coordinación y disminuiría los costes.

7.- Evaluar la formación para ver hasta donde es útil y efectiva. Utilizar marcadores tales como la inserción laboral. A este respecto, nos remitimos a la recomendación que hizo la OIT en las Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. OIT. CIT, 97ª reunión, Ginebra, 2008: "Teniendo en cuenta la importancia de los mecanismos y los procesos, su eficacia se debería evaluar en función de los resultados. El establecimiento de indicadores cualitativos y cuantitativos destinados a evaluar la consecución de los objetivos en materia de educación y capacitación, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente, es apropiado para llegar a una comprensión común de los logros, las deficiencias y las enseñanzas extraídas"

8.- Formación más especializada, menos generalista y que incida y promueva los elementos de valor autóctonos: naturales, paisajísticos, históricos, etc. Promover una línea de formación en sistemas productivos autóctonos que, además de favorecer la sostenibilidad, velen por el equilibrio socioeconómico, cultural y medioambiental, y puedan ser una salida laboral y de desarrollo comarcal y al mismo tiempo establezca una sinergia que enriquezca la oferta en estos ámbitos.

9.- Formación que habilite técnicamente y de un modo homologado. Promover una línea de formación que habilite para la manipulación de maquinaria como grúas, carretillas, manipuladores de alimentos, manipuladores de sustancias tóxicas y pesticidas, transporte de sustancias peligrosas... En este mismo sentido señalar la importancia de otorgar certificados de profesionalidad.

10.- Crear un Plan Director que englobe intereses empresariales y proyectos. Se considera necesario el diseño de un Plan Estratégico que sondeando las necesidades de los empresarios, de los trabajadores y desempleados, así como los recursos disponibles, establezca un programa de formación estructurado y con prioridades, basado en un horizonte de futuro no menor a cinco años.

11.- Garantizar la continuidad en las empresas para los egresados de las escuelas taller. Establecer acuerdos y compromisos de continuidad con las empresas para que las personas que terminan una escuela taller, tengan una oportunidad laboral con continuidad, o cuanto menos una oportunidad para seguir formándose y adquirir experiencia en un ámbito profesional.

También promover la creación de escuelas profesionales para que las empresas formen en oficios, de un modo teórico y práctico, y acompañado de un compromiso de inserción laboral.

Con ello se mejoran las posibilidades de inserción laboral de jóvenes desempleados y parados de larga duración, a través de la formación orientada a la práctica profesional.

12.- Trabajar la motivación por la formación de trabajadores, empresarios y desempleados.

Es preciso trabajar aspectos motivacionales relacionados con la formación, ya que el éxito de la formación radica en gran parte en todos los aspectos que confieren la energía necesaria para acometer la acción formativa.

De cara a conseguir los objetivos deseados, se señala la importancia de reconducir las motivaciones externas (formación incentivada económicamente) hacia motivaciones internas, es decir, de apego a la materia objeto de la acción formativa, o de realización personal y profesional.

13.- Formación dirigida a empresarios y a satisfacer necesidades concretas. Fomentar la formación continua y la formación para el autoempleo. Fomentar la formación a empresarios en nuevos modelos de gestión, competencias empresariales, desarrollo de destrezas, estrategias para la mejora de la visibilidad de los negocios, corrección y mejora de procesos, gestión del capital humano y en general una formación orientada a la mejora del tejido empresarial de la comarca. Despertar la necesidad de los empresarios de implicarse en una formación continua.

Establecer una línea para la formación de actitudes y habilidades y la educación necesaria para emprender proyectos y futuros negocios de autoempleo.

14.- Acreditación de espacios, incluidas las empresas, para la formación. La Orden de 18/10/2012, de la Consejería de Empleo y Economía, por la que se crea y regula el Registro de Centros y Entidades que imparten Formación Profesional para el Empleo en Castilla-La Mancha. (DOCM Nº 211 de 29 de octubre de 2012), describe así un centro de formación homologado:

Un “centro de formación” es aquel establecimiento, tanto público como privado, de carácter permanente, con dotación de medios técnicos, materiales y humanos precisos para la impartición, total o parcial, de la formación de oferta, de alguna de las especialidades incluidas en el Fichero de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.

Una vez homologado podrá solicitar, dentro del plazo establecido por la Resolución de convocatoria, la subvención para poder impartir la especialidad acreditada o inscrita. Los destinatarios de los mismos son:

- Empresas que desarrollen acciones formativas para sus trabajadores o para desempleados con compromiso de inserción.
- Centros integrados de formación profesional, de titularidad privada.
- Centros o entidades de formación públicos o privados.

15.- Incrementar la alfabetización informática. Promover planes de formación en el ámbito de la tecnología, inculcar la cultura tecnológica y de la WEB 2.0 como parte integrante de la formación y posterior desempleo laboral del individuo. Generar sinergias tecnológicas que integren cada vez más capacitación y a la vez más oportunidad de empleo dentro del ámbito tecnológico.

3.4.- Recursos disponibles en la comarca

En este apartado se quiere dar información de los recursos formativos que se encuentran en el territorio. Se analizan por un lado aquellos centros donde se lleva impartiendo formación profesional y aquellos locales que pueden ser susceptibles de homologación.

3.4.1.- Centros de formación homologados

Centros de formación homologados por el servicio de formación dependiente de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.

ESCUELA APOSTOLICA SAN JOSE

Dirección: Callejón de los Infantes, (19250) Sigüenza

Teléfono: 949 390890

Email de contacto: jr.ruiz@murialdo.net

Especialidades:

- GESTIÓN CONTABLE Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA AUDITORÍA
- GESTIÓN INTEGRADA DE RECURSOS HUMANOS
- ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
- ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN
- ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA RELACIÓN CON EL CLIENTE
- OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES
- INGLES: ATENCIÓN AL PÚBLICO
- FINANCIACIÓN DE EMPRESAS
- ALFABETIZACIÓN INFORMÁTICA: INTERNET
- ALFABETIZACIÓN INFORMÁTICA: INFORMÁTICA E INTERNET
- TÉCNICO EN SOFTWARE OFIMÁTICO
- OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS
- OPERACIÓN DE REDES DEPARTAMENTALES
- SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS
- MONTAJE Y REPARACIÓN DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS
- INICIACIÓN A LA RED DE INTERNET

RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN MATEO S.L.

Dirección: Calle Hospital s/n, (19250) Sigüenza

Teléfono: 949 393250

Email de contacto: carlos@rsanmateo.com

Especialidades:

- ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES

CENTRO DE ESTUDIOS ACADEMICOS LA ACADEMIA C.B.

Dirección: Calle Mayor Alta 2, (19240) Jadraque

Teléfono: 949 890630

Fax: 949 890630

Email de contacto: tutorial@la-academia.org

Especialidades:

- CREACIÓN Y GESTIÓN DE MICROEMPRESAS
- MARKETING Y COMPRAVENTA INTERNACIONAL
- DESARROLLO DE PRODUCTOS AUDIOVISUALES MULTIMEDIA INTERACTIVOS
- ENTIDADES QUE REALIZAN O PROMUEVEN FORMACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN Y EMPLEO.

3.4.2.- Centros de formación no homologados

ACCEM Sigüenza

Dirección: Calle de la Estrella s/n (19250) Sigüenza

Teléfono: 949 391558

Fax: 949 300441

Email de contacto: siguenza@accem.es

Especialidades:

- OPERACIONES AUXILIARES EN VIVEROS, JARDINES Y CENTROS DE JARDINERÍA

CEOE-CEPYME DELEGACIÓN EN SIGÜENZA

Dirección: Calle Valencia, Edificio el Torreón (19250) Sigüenza

Teléfono: 949 212105

Fax: 949 216398

Email de contacto: siguenza@ceoeguadalajara.es

Especialidades:

- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ADEL SIERRA NORTE

Dirección: Plaza de Don Hilario Yaben 1, Esc. Izq. 1º (19250) Sigüenza

Teléfono: 949 391697

Fax: 949 347238

Email: adel@adelsierranorte.org

Especialidades:

- CREACIÓN Y GESTIÓN DE MICROEMPRESAS
- FORMACIÓN EN INICIATIVAS TURÍSTICAS

AYUNTAMIENTO DE SIGUENZA

Dirección: Plaza de España 4 (19250) Sigüenza

Teléfono: 949 390850

Fax: 949 390890

Email de contacto: info@siguenza.es

Especialidades: IMPARTIDOS EN TALLERES DE EMPLEO Y ESCUELAS TALLER:

- CANTERIA
- ELECTRICIDAD
- CARPINTERÍA
- FORJA
- TRABAJADOR FORESTAL
- FORMACIÓN EN INICIATIVAS TURÍSTICAS

AYUNTAMIENTO DE JADRAQUE

Dirección: Plaza Mayor 6, (19240) Jadraque

Teléfono: 949 890000

Fax: 949 890498

Email de contacto: informacion@jadraque.org

Especialidades:

- PROMOCIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS

AULA DE FORMACIÓN EL DONCEL

Dirección: Paseo de la Alameda nº 3 (19250) Sigüenza

Teléfono: 949300001

Fax: 949391090

Email de contacto: eldoncel@eldoncel.com

Especialidades:

- GASTRONOMÍA
- RESTAURACIÓN
- BAR Y COCTELERÍA

COLEGIO SAGRADA FAMILIA

Dirección: Calle José de Villaviciosa nº 2 (19250) Sigüenza

Teléfono: 949 390790

Fax: 949 391920

Email de contacto: contacta@safasi.com

Especialidades:

- FORMACIÓN REGLADA
- PCPI ADMINISTRACIÓN
- FP CICLO MEDIO EN ESPECIALIDADES DEPORTIVAS

ENTORNO PC

Dirección: Plazuela de la Cárcel (19250) Sigüenza

Teléfono: 949 393942

Email de contacto: pc@entornopc.com

Especialidades:

- INFORMATICA DE USUARIO
- REDES SOCIALES
- PROGRAMACIÓN

3.4.3.- Espacios que podrían albergar formación

En algunos municipios de la comarca de la sierra norte de Guadalajara se encuentran espacios municipales o privadas que pueden albergar acciones formativas:

SIGUENZA:

Edificio el Torreón

Propiedad: Ayto de Sigüenza, Dirección: Calle Valencia s/n (19250) Sigüenza

Instalaciones: Aula, WI-FI, Proyector.

Centro Juvenil La Salamandra

Propiedad: Ayto de Sigüenza, Dirección: Paseo de la Alameda s/n (19250) Sigüenza

Instalaciones: Aula, Equipos informáticos, WI-FI, Proyector

Escuela taller

Propiedad: Ayto de Sigüenza, Dirección: Calle Valencia (19250) Sigüenza

Instalaciones: Maquinaria para la realización de talleres de forja, carpintería, cantería, aula teórica, WI-FI, Proyector.

Escuela Hogar

Propiedad Ayto de Sigüenza, Dirección Carretera de Madrid s/n (19250) Sigüenza

Instalaciones: Aulas, WI-FI, Proyector

Hospedería Universidad de Alcalá de Henares

Propiedad UAH, Dirección: Calle Mayor (19250) Sigüenza

Instalaciones: Aulas, WI-FI, Proyector

Centro de Jubilados

Propiedad: Ayto. Sigüenza, Dirección: Calle Villaviciosa (19250) Sigüenza

Instalaciones: Aula

Centro Comarcal de la Diputación Provincial de Guadalajara

Propiedad: Excma. Diputación Provincial de Guadalajara, Dirección: Paseo de las cruces (19250) Sigüenza

Instalaciones: Aula, WI-FI, Proyector

JADRAQUE:

Casa de la Cultura

Propiedad: Ayto de Jadraque, Dirección: Carretera de Soria (19240) Jadraque

Instalaciones: Aula, WI-FI, Proyector

Centro Social

Propiedad: Ayto de Jadraque, Dirección: Plaza Mayor 6 (19240) Jadraque

Instalaciones: Aula, WI-FI, Proyector

Salón de Sesiones, casa Consistorial

Propiedad: Ayto de Jadraque, Dirección: Plaza Mayor 2 (19240) Jadraque

COGOLLUDO:

Biblioteca Pública Municipal

Propiedad: Ayto de Cogolludo, Dirección: Calle San Francisco 10 (19230) Cogolludo

Instalaciones: Aula, WI-FI

Centro Joven

Propiedad: Ayto de Cogolludo, Dirección: Calle San Francisco (Entrada por travesía del Olivar)
(19230) Cogolludo

Instalaciones: Aula, WI-FI

TAMAJÓN:

Centro Social

Propiedad: Ayuntamiento de Tamajón, Dirección: Calle Nueva s/n (19222) Tamajón

Instalaciones: Aula, WI-FI



4.- Conclusiones

Del análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas con empresas de la comarca, administración, asociaciones empresariales, y docentes, de las reuniones y seguimiento del grupo de trabajo, y de la consulta y estudio de las fuentes documentales existentes, llegamos a las siguientes conclusiones:

- La comarca de la sierra Norte de la provincia de Guadalajara, se encuentra entre los territorios más despoblados de la Unión Europea. La pérdida de población registrada entre los años 60, 70 80 y en menor medida los 90 del siglo pasado, debida en gran medida a la emigración a la ciudad, ha marcado para siempre el futuro demográfico en la mayoría de los municipios que integran la comarca.
- Sólo con la aparición de la población extranjera y la vuelta a los municipios de origen, a disfrutar de su jubilación, de aquellos que se fueron a trabajar a la ciudad, se ha detenido este flujo que ha provocado la despoblación total de 13 municipios en esta comarca.
- Otros, que en estos momentos cuentan con una población censada de menos de 20 habitantes, encuentran serias dificultades para mantener población debido al nulo recambio generacional.
- El recambio generacional, es, en estos momentos el factor clave para el futuro poblacional de la comarca.. El decrecimiento de habitantes entre la franja de 0 a 16 años y su concentración en los núcleos más poblados de la comarca, la masculinización en las edades propicias a la natalidad y la concentración como en el caso de los menores de 16 años, de las mujeres en las poblaciones con mayor número de habitantes, evidencian y concluyen que no se puede mirar con optimismo el futuro demográfico de un número importante de municipios.
- Si a estas evidencias que muestran los datos demográficos, se relaciona otras evidencias que marcan los datos económicos y de empleo, como es la pérdida de 10% de la actividad económica de más de 50% en la contratación, el aumento del desempleo, se puede llegar a la conclusión que la comarca de la Sierra Norte de la provincia de Guadalajara se encuentra ante una seria amenaza de iniciarse una nueva emigración a entornos urbanos con mayor capacidad de generar oportunidades.
- Hay que realizar un esfuerzo en el desarrollo de planes formativos para la comarca, con el objetivo de mejorar la cualificación profesional de sus habitantes e incrementar su empleabilidad. Se deben establecer análisis periódicos como el presente y una ordenación por preferencias y localidades.
- Es cardinal no descuidar la formación en idiomas, nuevas tecnologías y en todo aquello que constituye una puesta en valor de recursos autóctonos.
- La comarca debe seguir realizando un significativo esfuerzo para modernizarse, implantando nuevas tecnologías para la supervivencia de las empresas de la comarca.

- El fortalecimiento de nuestro tejido empresarial (99% Pymes) pasa necesariamente por el desarrollo de planes de formación consensuados por las organizaciones que intervienen y operan en la comarca. Y no sólo destinados a desempleados, sino también para empleados y empresarios, lo que devendrá en incrementar la eficacia y competitividad de nuestras empresas.
- Aunque en estos momentos, en la comarca, parece que se ha estabilizado la destrucción de empleos que se inició en 2008, la comarca mantiene unas bajas expectativas de crecimiento para años sucesivos.
- Existen dificultades reales para encontrar personal cualificado en el mercado laboral de la comarca. Es preciso potenciar la formación para el empleo y profesional de los perfiles profesionales de nivel más bajo, a los que debe facilitárseles la continuidad en las empresas de la comarca, de cara a su promoción profesional en la misma.
- Parece evidente la necesidad de disponer de herramientas de formación adecuadas para todos los niveles. Esta formación ha de tener un fuerte componente de especialización en aquellos ámbitos que generan trabajo en la comarca, como hostelería.
- Una demanda común de las empresas es el establecimiento de formación continua como herramienta útil para el desarrollo de la misma y la dinamización de la comarca.
- Las empresas de la comarca, conocen muy someramente la oferta formativa disponible que se imparte en el ámbito territorial de misma, lo que hace necesario trabajar en establecer mecanismos de coordinación. La mayoría de las empresas conocen la existencia de formación subvencionada, pero no tienen acceso a ella, alegando complejidad de tramitación de la misma.

Dato de contexto ofrecido por la Fundación Tripartita en su informe anual 2012, último publicado:

“Las empresas han utilizado 592 millones de euros de los fondos disponibles para formación en el empleo. El número de empresas que han realizado formación bonificada aumenta en 37.438 y llega a 459.620. El número de participantes en actividades formativas bonificadas se eleva a 3.176.7889; 190.296 participantes más que en 2011”

La comarca no puede descolgarse de estos datos con tendencia creciente.

- Es una demanda común desarrollar certificados de profesionalidad según competencias.
- El desarrollo de la comarca pasa necesariamente por el establecimiento de canales de comunicación adecuados para dar a conocer a los desempleados las ofertas de empleo existentes en nuestra comarca. Creación de una bolsa de empleo.

5.- Anexos

5.1.- Ficha de Inscripción al programa Dipuemplea.



ESTADO ESPAÑOL
DIPUTACIÓN DE GUADALAJARA



Plan de promoción de empleo de empresas pequeñas y medianas



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro

FORMACIÓN "CAMINANDO HACIA EL EMPLEO"
FICHA DE INSCRIPCIÓN

Nombre y Apellidos:

DNI/NIE: **Edad:** **Género:** (marque con x) • Hombre • Mujer

Localidad:

Dirección:

Teléfono de contacto: **Correo electrónico:**

¿Cuánto tiempo lleva desempleado? (marque con x)
 • Menos de 6 meses • De 6 meses a menos de 1 año • De 1 a menos de 2 años • 2 o más años

¿Cuál fue la última actividad en la que trabajó?

¿Recibe algún tipo de prestación o subsidio? (marque con x) • No • Sí, prestación • Sí, subsidio
 • Otras (Renta activa de inserción; subsidio para personas mayores de 55 años...)

¿Cuál es su nivel de estudios? (marque con x) • No sabe leer ni escribir • Sin estudios • Primarios
 • Secundarios (enseñanza obligatoria) • Bachillerato • Formación profesional • Estudios superiores

¿Ha realizado cursos de Formación Profesional oficial en los últimos 2 años? (marque con x) • Sí • No

LISTADO DE CURSOS
Marca con una X el curso o los cursos en el/los que hace la inscripción

OPCIONES DE TRABAJO Y BECAS EN EL EXTRANJERO, PROGRAMA "EURES". 4 HORAS	<input type="checkbox"/>
BÚSQUEDA DE EMPLEO 2.0. 5 HORAS	<input type="checkbox"/>
INTELIGENCIA EMOCIONAL, APOYO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO 15 HORAS	<input type="checkbox"/>
HERRAMIENTAS BÁSICAS PARA EL EMPLEO: CURRÍCULUM Y ENTREVISTA 15 HORAS	<input type="checkbox"/>
INICIACIÓN A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS: INFORMÁTICA PRÁCTICA. 15 HORAS	<input type="checkbox"/>
EL AUTOEMPLEO COMO ALTERNATIVA: EMPRENDE, INNOVA, TRANSFORMA 4 HORAS	<input type="checkbox"/>
POSICIONAMIENTO WEB EN EL PEQUEÑO NEGOCIO 4 HORAS	<input type="checkbox"/>
COMERCIO ELECTRÓNICO : GESTIÓN DE VENTAS ON LINE 4 HORAS	<input type="checkbox"/>

En _____ a _____ de _____ de 2013
 Fdo: _____


En virtud de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre, de protección de Datos de Carácter Personal, usted autoriza a las entidades promotoras a que los datos aportados a esta entidad sean transmitidos a un fichero informático para su posterior tratamiento estadístico. Asimismo, en caso de requerimiento por organismos públicos, podrán ser transferidos a terceros para el ejercicio de competencias que versen sobre idéntica materia.








5.2.- Cuestionario de prospección para empresas




UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierde en tu futuro





dipuemplea
PLAN COMUNITARIO PARA EL EMPLEO EN EMPRESAS PYME Y MICROEMPRESAS


CUESTIONARIO PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN SOBRE LAS NECESIDADES FORMATIVAS EN LAS EMPRESAS DE LA SIERRA NORTE DE GUADALAJARA


ENCUESTA DE NECESIDADES FORMATIVAS EN LAS EMPRESAS DE LA COMARCA DE LA SIERRA NORTE DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA












UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro



dipuemplea
PLAN COMARCASURTECO DE EMPLEO Y FORMACIÓN DE LA SIERRA NORTE

Estimado/a Señor o Señora. Tiene en sus manos un cuestionario que han elaborado las entidades que participan en el proyecto DIPUEMPLEA, impulsado por la Diputación Provincial de Guadalajara con el apoyo de los grupos de acción local de la provincia. Este proyecto quiere desarrollar un estudio diagnóstico de las empresas de la comarca de la Sierra Norte, para poder desarrollar acciones conjuntas en formación que ayuden a mejorar el tejido productivo de la comarca. Es anónimo, por lo que le rogamos la mayor sinceridad posible. Sus respuestas son confidenciales. Para completarlo, tendrá que señalar las respuestas rellenando el espacio habilitado en la parte izquierda del enunciando de la respuesta. Hay preguntas de Respuesta Única, con la que sólo podrá señalar una. Por otro lado, hay preguntas de Respuesta Múltiple, en estas podrá señalar tantas respuestas como quiera. Si tiene alguna observación, no dude en comentárnoslo. Muchas Gracias.

Respuesta única Respuesta múltiple

1. ¿Qué tipo (de sociedad) o de forma jurídica tiene su negocio, o el negocio el cual representa?

Autónomo/a. Sociedad (anónima, limitada) Otras

2. ¿Cuál es la actividad profesional de su empresa? (construcción, hostelería...)


- Agricultura y Ganadería.
- Energía, agua e industrias extractivas.
- Manufacturas y procesados.
- Construcción y obra civil.
- Formación y educación.
- Hostelería, comercio, turismo y otros servicios.
- Medio Ambiente y actividades forestales.
- Nuevas tecnologías y telecomunicaciones.
- Actividades sociales y Culturales.
- Investigación.


3. ¿Cuántos empleados/as tiene la empresa?


- Menos de 5
- Entre 5 y 20
- Entre 20 y 50
- Más de 50


4. ¿Qué perfil de empleados tiene?


Perfil empleados			Nº
Mujeres	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Extranjeros	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Mayores 45	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Menores 25	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	












UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierde en tu futuro



dipuemplea
Asociación para el desarrollo de la actividad económica y del empleo

5. ¿Valore de 1 a 5 (de menor a mayor importancia) los principales problemas que encuentra en la ejecución de las tareas en su empresa?

	1	2	3	4	5
En la organización del trabajo o equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la motivación del personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la utilización de la maquinaria.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En el cuidado del medio y la salud.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En el trato con los clientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En el uso de herramientas informáticas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la gestión económica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Valore la situación actual y perspectivas de su negocio a corto y medio plazo.


Valoración	Situación Actual	Perspectivas
Muy buena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muy Mala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


7. ¿Los trabajadores de su empresa han realizado formación en los últimos cinco años?, Indíquenos en que ámbito.


- Idiomas.
- Formación específica, relacionada con la actividad principal de la empresa.
- Gestión Integral: Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, Medio Ambiente.
- Captación de medios, recursos y búsqueda de clientes.
- Informática, Posicionamiento Web y Redes Sociales.
- Comunicación externa, marketing y atención al cliente.
- Gestión administrativa, legal y tributaria.
- Implantación de la innovación e investigación.
- Otra


8. En caso de nuevas iniciativas formativas, ¿valore de 1 a 5 (de menor a mayor necesidad) qué necesidades habría que cubrir?


	1	2	3	4	5
Idiomas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación específica de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestión Integral: PRL, ISO.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Captación de medios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informática, Internet y Redes Sociales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicación externa y marketing.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestión administrativa, legal y tributaria.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Implantación de la innovación e investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>












UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro



dipuemplea
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE GUADALAJARA

9. ¿Podría indicarnos alguna otra acción formativa que mejorase el trabajo de su empresa o una importante innovación tecnológica que afecte a su sector? (explique brevemente la acción)

10. En caso de necesitar cubrir un puesto de trabajo en su empresa, valore de 1 a 5 (de menor a mayor importancia) las características que tendría en cuenta en el candidato.

	1	2	3	4	5
Experiencia previa en la actividad de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación específica para el puesto de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimiento de idiomas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manejo avanzado de informática e Internet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimiento de la zona de actividad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Con flexibilidad para realizar diferentes funciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Valore de 1 a 5 (de menor a mayor imposibilidad) las razones que imposibilitan o dificultan la participación de su empresa en actividades de formación:

	1	2	3	4	5
No poder realizarla en horario laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horarios incompatibles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de información.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dificultades familiares (conciliación)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desplazamientos al lugar de formación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coste de la formación (matrícula).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. ¿Sabe que existe la posibilidad de subvencionar la formación de los trabajadores?


Sí
 No


13. ¿Ha solicitado ayudas para el desarrollo de su empresa en las Administraciones Públicas?


Sí
 No


14. ¿Valore de 1 a 5 (de menos a más probable) la posibilidad de que realice cambios su empresa en los siguientes ámbitos?


	1	2	3	4	5
Contrataciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Despidos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios tecnológicos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios organizativos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios de producto o servicio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inversiones en formación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>












UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierde en tu futuro



15. ¿Valore de 1 a 5 (de menor a mayor) qué tipo de actividades formativas son de su preferencia?

	1	2	3	4	5
Talleres prácticos e instrumentales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cursos que combinan teoría y práctica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Encuentro de intercambio de experiencias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación mixta (e-learning/presencial).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seminarios que tratan temas específicos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cursos de larga duración.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cursos largos con formato modular.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E-learning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Indique que tipo de formación es más compatible con el ritmo de su empresa.

	Presencial	Semipresencial	No Presencial
Más Práctica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mixta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Más Teórica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


17. Indique sus preferencias respecto a la duración de las actividades. Señale un máximo de dos opciones.


Menos de 3 horas.
 Entre 3 y 12 horas.
 Entre 12 y 30 horas.
 Entre 30 y 50 horas.
 Más de 50 horas.


18. Indique sus preferencias para el desarrollo de las actividades de formación:


Necesidades	Viernes	Sábados	Ambos	Semana
Sesiones de mañana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sesiones de tarde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sesiones intensivas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sesiones a primera hora de la tarde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sesiones a última hora de la tarde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Enviar por correo electrónico











5.3.- Documento-guía para los participantes de la mesa de trabajo



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
invierte en tu futuro



dipuemplea
Plan Operativo FEDER 2007-2013 Crecimiento, Empleo e Innovación

Estimado Sr/Sra

El proyecto DIPUEMPLEA que coordina el SERVICIO DE PROMOCIÓN SOCIAL DE LA EXCMA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA es un proyecto que tiene como objetivo principal mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas desde la promoción del empleo con las empresas y el desarrollo de propuestas formativas.

En la comarca de la Sierra Norte el proyecto se está gestionando con la colaboración de las entidades ACCEM, ADEL SIERRA NORTE y CEOE-CEPYME, creando un espacio de trabajo en red beneficioso para el territorio.

Una de las partes de este proyecto es la realización de un estudio de necesidades formativas, para ello se ha elaborado un cuestionario dirigido a empresas y autónomos con la intención de recoger de primera mano información sobre el estado general de las empresas y sus necesidades formativas.


Paralelamente a la recogida de esta información, se ha propuesto la realización de un grupo de discusión, en el que se quiere convocar a representantes públicos, empresarios, técnicos de servicios sociales y de empleo y directores o personal técnico de centros de formación que trabajen en la comarca de la Sierra Norte de Guadalajara.

Es por ello que curso la invitación para su participación en el grupo de discusión que se desarrollará el **próximo 7 de Noviembre de 2013 a las 18:00 en la sede de la CEOE CEPYME de Sigüenza, situada en el Edificio el Torreón. C/Valencia nº 7, en la localidad de Sigüenza**

En este sentido ese día, les invitaremos a dar respuesta a las siguientes preguntas.


1. En su opinión, con que fortalezas y debilidades se encuentran a nivel formativo los trabajadores y personas desempleadas en nuestra comarca.
2. En su opinión, que posibles propuestas de mejora se podrían aplicar en el ámbito de la formación en la comarca.


Esperando sea de su interés y agradeciéndole de antemano su participación, reciba un cordial saludo





Fdo.: Antonio Ruiz Morán

**Diputado- Delegado de Promoción Social
Diputación Provincial de Guadalajara**









5.4.- Evolución de cuentas de cotización por municipio (2008-2012)

El concepto de **cuenta de cotización** agrupa a un colectivo de trabajadores pertenecientes a una misma empresa, que desarrollan su actividad laboral en una misma provincia y que tienen características homogéneas frente a la cotización, por lo que un mismo empresario puede tener asignadas varias cuentas.

En el caso de empresas de gran tamaño, lo habitual es que exista una cuenta de cotización por cada centro de trabajo, pero también sucede que, en ocasiones, la empresa posee una cuenta de cotización única, a pesar de disponer de varios centros de trabajo que pueden estar localizados en municipios distintos de la provincia, con lo que, en la imputación territorial que se realiza para descender por debajo del nivel provincial como es el caso, se pueden estar realizando asignaciones erróneas, aunque su volumen no sea demasiado relevante.

No obstante, se puede decir que, aunque no existe una identidad entre centro de trabajo y cuenta de cotización, en la práctica la coincidencia de ambos se produce para un alto porcentaje de los casos.

Evolución de cuentas de cotización por municipios (Diciembre 2008-diciembre 2012)						
Municipio		2008	2009	2010	2011	2012
19008	ALBENDIEGO	3	3	3	3	3
19010	ALCOLEA DE LAS PEÑAS	1	1	1	1	1
19011	ALCOLEA DEL PINAR	16	16	18	13	16
19017	ALGORA	3	4	2	1	1
19020	ALMADRONES	11	11	9	9	7
19031	ANGON		0	0	0	0
19032	ANGUITA	10	9	9	8	6
19037	ARBANCON	8	7	8	8	8
19044	ATIENZA	16	19	18	20	20
19047	BAIDES	4	5	7	9	9
19049	BAÑUELOS	1	1	1	2	1
19052	BODERA, LA	2	2	2	2	2
19055	BUJALARO	3	3	3	3	2
19057	BUSTARES	4	4	3	3	3
19060	CAMPILLO DE RANAS	11	8	10	9	11
19061	CAMPISABALOS	2	1	2	1	1
19065	CANTALOJAS	5	3	5	4	4
19067	CARDOSO DE LA SIERRA, EL	4	5	5	5	3
19075	CASTEJON DE HENARES	2	3	4	4	4
19080	CENDEJAS DE ENMEDIO	4	5	4	4	5
19081	CENDEJAS DE LA TORRE	4	4	4	4	4
19087	CINCOVILLAS	1	1	1	1	1
19092	COGOLLUDO	20	23	22	22	22
19095	CONDEMIOS DE ABAJO	3	2	2	3	2
19096	CONDEMIOS DE ARRIBA	6	7	7	7	6

Evolución de cuentas de cotización por municipios (Diciembre 2008-diciembre 2012)						
Municipio		2008	2009	2010	2011	2012
19097	CONGOSTRINA	3	2	2	2	2
19116	ESTRIEGANA	1	1	1	0	1
19127	GALVE DE SORBE	5	4	4	4	4
19129	GASCUEÑA DE BORNOVA	1	1	1	2	2
19135	HIENDELAENCINA	9	7	8	9	10
19136	HIJES	3	2	3	2	2
19145	HORTEZUELA DE OCEN	2	2	2	3	2
19146	HUERCE, LA	2	3	3	5	5
19147	HUERMECES DEL CERRO	2	2	2	1	1
19153	INIESTOLA	0	1	1	1	1
19156	JADRAQUE	75	71	68	68	66
19157	JIRUEQUE	1	1	1	1	1
19162	LUZAGA	5	4	4	2	4
19165	MAJALRAYO	5	5	6	5	5
19168	MANDAYONA	14	12	11	11	11
19174	MATILLAS	8	9	8	8	7
19177	MEDRANDA	2	2	2	3	3
19179	MEMBRILLERA	2	3	2	2	2
19181	MIEDES DE ATIENZA	2	1	1	1	2
19185	MIÑOSA, LA	2	3	2	4	4
19186	MIRABUENO	6	6	5	4	5
19191	MONASTERIO	2	2	2	2	2
19197	NAVAS DE JADRAQUE, LAS	1	1	1	1	1
19198	NEGREDO	1	1	1	1	1
19202	OLMEDA DE JADRAQUE, LA	1	1	1	1	1
19203	ORDIAL, EL	2	2	4	2	1
19208	PALMACES DE JADRAQUE	1	1	1	1	0
19210	PAREDES DE SIGÜENZA	2	2	2	1	1
19218	PINILLA DE JADRAQUE	2	2	2	2	2
19226	PRÁDENA DE ATIENZA	3	4	4	4	4
19231	REBOLLOSA DE JADRAQUE	2	2	2	2	2
19238	RIOFRIO DEL LLANO	2	2	1	1	1
19240	ROBLEDO DE CORPES	1	1	2	2	2
19241	ROMANILLOS DE ATIENZA	2	2	2	3	3
19250	SANTIUSTE	0	0	0	0	0
19251	SAUCA	7	6	5	5	6
19256	SIENES	3	2	2	1	1
19257	SIGÜENZA	259	245	232	229	207
19259	SOMOLINOS	2	3	3	3	3
19261	SOTODOSOS	2	2	2	2	1
19262	TAMAJON	10	9	9	10	11
19269	TOBA, LA	3	3	4	4	3
19270	TORDELRÁBANO	1	1	1	1	1
19281	TORREMOCHA DE JADRAQUE	1	1	1	1	1
19282	TORREMOCHA DEL CAMPO	11	9	9	11	14
19294	UJADOS	2	2	2	2	2

Evolución de cuentas de cotización por municipios (Diciembre 2008-diciembre 2012)						
Municipio		2008	2009	2010	2011	2012
19303	VALDELCUBO	5	5	4	4	3
19305	VALDEPEÑAS DE LA SIERRA	4	6	5	6	6
19314	VIANA DE JADRAQUE	2	2	2	2	2
19321	VILLARES DE JADRAQUE	3	4	2	3	3
19322	VILLASECA DE HENARES	1	1	1	1	1
19334	ZARZUELA DE JADRAQUE	1	1	1	2	1
Total Municipios		633	614	597	594	569

5.5.- Cuentas de cotización por municipio y sector industrial 2012

Cuentas de cotización por municipios y sector económico (Diciembre 2012)						
Municipio		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
19008	ALBENDIEGO	0	0	0	3	3
19010	ALCOLEA DE LAS PEÑAS	0	0	0	1	1
19011	ALCOLEA DEL PINAR	0	0	2	14	16
19017	ALGORA	0	0	0	1	1
19020	ALMADRONES	0	1	0	6	7
19031	ANGON	0	0	0	0	0
19032	ANGUITA	2	1	2	1	6
19037	ARBANCON	1	0	2	5	8
19044	ATIENZA	0	6	3	11	20
19047	BAIDES	3	1	1	4	9
19049	BAÑUELOS	0	0	0	1	1
19052	BODERA, LA	0	0	2	0	2
19055	BUJALARO	1	0	0	1	2
19057	BUSTARES	0	0	1	2	3
19060	CAMPILLO DE RANAS	0	0	1	10	11
19061	CAMPISABALOS	0	0	0	1	1
19065	CANTALOJAS	0	0	0	4	4
19067	CARDOSO DE LA SIERRA, EL	0	0	1	2	3
19075	CASTEJON DE HENARES	2	0	0	2	4
19080	CENDEJAS DE ENMEDIO	0	0	0	5	5
19081	CENDEJAS DE LA TORRE	0	1	1	2	4
19087	CINCOVILLAS	0	0	0	1	1
19092	COGOLLUDO	4	1	3	14	22
19095	CONDEMIOS DE ABAJO	0	0	0	2	2

Cuentas de cotización por municipios y sector económico (Diciembre 2012)						
Municipio		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
19096	CONDEMIOS DE ARRIBA	0	0	0	6	6
19097	CONGOSTRINA	1	0	0	1	2
19116	ESTRIEGANA	0	0	0	1	1
19127	GALVE DE SORBE	0	0	1	3	4
19129	GASCUEÑA DE BORNOVA	0	0	0	2	2
19135	HIENDELAENCINA	0	0	3	7	10
19136	HIJES	0	0	0	2	2
19145	HORTEZUELA DE OCEN	0	0	0	2	2
19146	HUERCE, LA	0	0	1	4	5
19147	HUERMECES DEL CERRO	0	0	0	1	1
19153	INIESTOLA	0	0	0	1	1
19156	JADRAQUE	2	10	12	42	66
19157	JIRUEQUE	0	0	0	1	1
19162	LUZAGA	0	0	1	3	4
19165	MAJAELRAYO	1	0	1	3	5
19168	MANDAYONA	1	0	2	8	11
19174	MATILLAS	1	2	0	4	7
19177	MEDRANDA	0	1	0	2	3
19179	MEMBRILLERA	0	0	0	2	2
19181	MIEDES DE ATIENZA	1	0	0	1	2
19185	MIÑOSA, LA	1	1	0	2	4
19186	MIRABUENO	0	0	0	5	5
19191	MONASTERIO	0	0	0	2	2
19197	NAVAS DE JADRAQUE, LAS	0	0	0	1	1
19198	NEGREDO	0	0	0	1	1
19202	OLMEDA DE JADRAQUE, LA	0	1	0	0	1
19203	ORDIAL, EL	0	0	0	1	1
19208	PALMACES DE JADRAQUE	0	0	0	0	0
19210	PAREDES DE SIGÜENZA	0	0	0	1	1
19218	PINILLA DE JADRAQUE	0	0	1	1	2
19226	PRÁDENA DE ATIENZA	0	0	0	4	4
19231	REBOLLOSA DE JADRAQUE	0	0	1	1	2
19238	RIOFRIO DEL LLANO	0	0	1	0	1
19240	ROBLEDO DE CORPES	0	0	1	1	2

Cuentas de cotización por municipios y sector económico (Diciembre 2012)						
Municipio		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
19241	ROMANILLOS DE ATIENZA	1	0	1	1	3
19250	SANTIUSTE	0	0	0	0	0
19251	SAUCA	0	0	0	6	6
19256	SIENES	0	0	0	1	1
19257	SIGÜENZA	7	21	28	151	207
19259	SOMOLINOS	0	0	0	3	3
19261	SOTODOSOS	0	0	0	1	1
19262	TAMAJON	0	0	1	10	11
19269	TOBA, LA	0	0	1	2	3
19270	TORDELRÁBANO	0	0	0	1	1
19281	TORREMOCHA DE JADRAQUE	0	0	0	1	1
19282	TORREMOCHA DEL CAMPO	2	2	0	10	14
19294	UJADOS	0	0	0	2	2
19303	VALDELCUBO	2	0	0	1	3
19305	VALDEPEÑAS DE LA SIERRA	1	0	3	2	6
19314	VIANA DE JADRAQUE	0	0	1	1	2
19321	VILLARES DE JADRAQUE	0	0	0	3	3
19322	VILLASECA DE HENARES	0	0	0	1	1
19334	ZARZUELA DE JADRAQUE	0	0	0	1	1
	Total Municipios	34	49	79	407	569



**DIPUTACIÓN
DE GUADALAJARA**



Unión Europea

Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

