



ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS EN EL SECTOR DE LA JARDINERÍA EN LA RIOJA

DICIEMBRE 2010



INDICE

-Introducción	3
-Actividades en jardinería	4
-La formación en jardinería	9
-Metodología	18
-Entrevistas en profundidad: resultados	25
-Encuesta telefónica: resultados	38
-Grupo de Discusión: resultados	48
-Conclusiones	51
-Bibliografía	53
-Anexo I: Formación en jardinería financiada por el Servicio Riojano de Empleo	54
-Anexo II: Guión entrevistas en profundidad	55
-Anexo III: Encuesta telefónica	56
-Agradecimientos	60

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, el hombre ha sentido la necesidad de acercar parte de la naturaleza viva a su vida cotidiana, creando espacios adecuados a tal fin. Así parques, jardines y huertas se han conformado como lugares en los que el hombre ha disfrutado de una naturaleza controlada en el entorno en el que desarrollaba su vida cotidiana.

Pero la necesidad de disfrutar de este tipo de espacios no ha sido igual ni en todas las culturas ni en todas las épocas de la historia. En la actualidad en las sociedades occidentales existe una alta valoración de la naturaleza y, por consiguiente, de los espacios verdes. Esto tiene su reflejo tanto a nivel público como a nivel privado. A nivel público, por ejemplo, en que se incluyen amplias zonas verdes en el diseño de los nuevos Planes Generales de Ordenación Urbana incluye o en que las estadísticas reflejan un constante aumento del ratio metros cuadrado de espacio verde por habitante. A nivel privado, por ejemplo, en que proliferan nuevas edificaciones que incluyen un pequeño espacio verde particular o una zona verde para el conjunto de los vecinos.

Esta expansión de las zonas verdes tanto públicas como privadas, ha generado el desarrollo de un sector económico dirigido a cubrir las necesidades que genera tanto su creación y como su mantenimiento. Esto ha hecho que, a lo largo de las dos últimas décadas, haya habido un crecimiento progresivo del número de empresas de jardinería así como del número de trabajadores ocupados.

En este contexto, el presente estudio tiene como finalidad determinar las necesidades formativas¹ de los trabajadores del sector de la jardinería en La Rioja, en concreto, de aquellos que tienen ocupaciones con un nivel de cualificación medio. Junto a esto también se realizará una caracterización del sector en La Rioja y se analizará su posible evolución a corto y medio plazo para determinar su necesidad de mano de obra.

Todo ello tiene como objetivo último, que la presente investigación se configure como un instrumento que permita a los poderes públicos y privados implicados planificar y decidir la formación más necesaria para cualificar o recualificar a trabajadores en este sector profesional.

¹ Entendemos como necesidad formativa la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva unas determinadas tareas y las que realmente posee el trabajador.

ACTIVIDADES EN JARDINERÍA

Antes de entrar propiamente con los aspectos propios de la investigación dedicaremos un apartado a realizar una breve exposición de los diferentes tipos de trabajo que puede realizar un jardinero en la construcción y mantenimiento de zonas verdes. El objetivo que se quiere conseguir con este apartado es doble:

- Dar a conocer el rango de actividades que puede desarrollar un trabajador de cualificación media del sector de la jardinería.
- Proporcionar al lector no iniciado en el mundo de la jardinería una especie de “breve diccionario de actividades de jardinería” al que pueda recurrir en el caso de que no entienda alguno de los conceptos técnicos que aparecerán en la exposición de los resultados.

CONSTRUCCIÓN, REMODELACIÓN Y RESTAURACIÓN DE ZONAS VERDES

Para Antoni Falcón (Falcón, 2007, 101-109) la implantación de una zona verde consta de trece fases, para cuya realización se requiere una mezcla de cualificaciones propias de jardinería con otras de edificación y obra civil.

Establecimiento de límites y replanteo inicial. Son labores previas al inicio de las obras propiamente dicho. Consiste en vallar correctamente el espacio donde se vaya a intervenir y señalar aquellos aspectos que tengan que tenerse en cuenta para las obras (plantas que se respetarán, canalizaciones existentes....). En caso de que sea una obra pública se deberá informar de los trabajos que se ha previsto realizar.

Protección de los vegetales. Previamente también al inicio de las obras se deberán proteger las especies vegetales a preservar con el fin de que estén protegidos durante el transcurso de las obras. De cara a asegurar la preservación de las especies vegetales es necesario también la realización de trabajos de preparación de las plantas para las obras y de trabajos de mantenimiento específicos durante las mismas.

Preparación del terreno. Esta fase incluye el transplantado de aquellos ejemplares vegetales no incluidos en el proyecto o cuya ubicación no sea la adecuada y las labores de desbroce de la vegetación existente, el derrumbe de todos los elementos constructivos que no se hubieran contemplado en el proyecto y la limpieza de los restos que permanezcan en el suelo y que puedan impedir el desarrollo de las especies vegetales.

Movimientos de tierra. Tienen la finalidad de conformar los niveles topográficos de la zona verde. Dado que para estas labores suele utilizarse maquinaria pesada para la compactación del suelo, posteriormente será necesario realizar diferentes labores para que esta compactación no afecte negativamente a los ejemplares existentes.

Trabajos de replanteo de zonas de plantación e infraestructuras. Consiste en marcar los sitios donde se ubicarán las diferentes especies vegetales y por donde irán las infraestructuras y servicios del espacio verde (camino, alumbrado, riego...).

Construcción de los elementos de obra y de infraestructuras. En esta fase se construyen las infraestructuras fijas de la zona verde (muros, parterres...) y las diferentes conducciones (agua, luz...)

Preparación de tierras: aportación de tierras, enmiendas y abonos. Estas labores tienen como fin mejorar la estructura (preparación de tierras) y composición del terreno (aportación de tierras, enmiendas y abonos). Normalmente estas actividades se realizan a la vez que la anterior, ya que suele afectar a terrenos distintos.

Red de riego. La instalación de los sistemas de riego afectan a cuatro tipo de elementos diferentes.: toma de agua, conducciones, elementos emisores y piezas de seguridad y control (sistemas de riego automático, sensores de caudal, de lluvia...).

Replanteo de la vegetación. Colocación de los árboles y arbustos más grandes para asegurarse así la correcta distribución de los mismos.

Implantación de la vegetación. La plantación de las diferentes especies vegetales debe hacerse de mayor a menor tamaño. Así se comenzará por la plantación de los árboles, se seguirá con los arbustos y se finalizará con las plantas tapizantes y el césped.

Instalación de mobiliario e infraestructuras exentas. Paralelamente a la fase anterior se realiza la instalación del mobiliario urbano (bancos, fuentes, farolas...). Eso sí, todos los trabajos que afecten a las zonas verdes (instalación de bocas de riego) no se realizan hasta que terminan las labores de implantación.

Retirada de los elementos de protección. Una vez terminados los trabajos en la zona verde se produce la retirada de los elementos de protección que se habían colocado al inicio de la obra para evitar daños en la vegetación.

Cuidados de enraizamiento. Los trabajos con las especies implantadas no finalizan con su implantación, ya que una vez finalizada esta se deberá estar atento al correcto asentamiento de las especies vegetales.

CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS ESPACIOS VERDES

En la actualidad muchas de las labores de conservación y mantenimiento pueden realizarse de manera mecanizada, ya que el desarrollo tecnológico ha permitido la fabricación de herramientas especializadas para realizar la mayoría de estas tareas. Para Antoni Falcón (Falcón, 2007, 112-138) las principales actividades de mantenimiento son:

Riego: El riego de un espacio verde tiene por objetivo cubrir sus necesidades hídricas y debe realizarse siguiendo un programa anual calculado según las condiciones climáticas

de la zona y las necesidades de agua de las plantas. Existen diferentes sistemas de riego. Los principales son: aspersión, difusión, goteo y con mangueras.

Siega: Es una operación casi exclusiva de céspedes y praderas que tiene como fin conseguir un tapiz uniforme. Con la siega se trata de evitar el crecimiento de los tallos herbáceos y para controlar el desarrollo de musgos y malas hierbas. Según su sistema de propulsión los cortacéspedes pueden clasificarse en tres tipos: manuales, autopropulsados y autopropulsados autoportantes.

Desbroce: Se trata de una operación de siega especial que consiste en cortar la vegetación indeseada. Tiene como fin limpiar/aclarar áreas forestales, cortar la maleza y los árboles o arbustos nacidos espontáneamente.

Cava y escarda: El objetivo de estas labores es mejorar la superficie del terreno y eliminar las malas hierbas. De manera más concreta la escarda o entrecavado es la operación que se dedica a arrancar la vegetación indeseada, mientras que la cava consiste en labores profundas de preparación para nuevas plantaciones o la sustitución de cultivos.

Aireado: Cualquier superficie de césped sufre un deterioro en su permeabilidad debido a la compactación del suelo y a la formación de una costra en superficie. La finalidad del aireado es, a través de medios mecánicos o manuales, romper la costra superficial consiguiendo luchar contra la compactación superficial y favorecer la penetración del agua, del aire y de los abonos, desarrollando de esta forma el crecimiento en profundidad de las raíces. Es una labor que se efectúa únicamente en los céspedes y puede ser de dos tipos: superficial o en profundidad.

Recebado: Esta labor se realiza tanto en el césped como en los caminos o zonas estanciales confeccionados con arena de mina, albero o algún material similar. En el caso del césped, el recebado consiste en depositar sobre el suelo una mezcla de compost y arena con el objetivo de reponer terreno o prepararlo para la siembra. De manera similar con el recebado de caminos y zonas estanciales se busca reponer el material que por el uso o las condiciones climatológica se pierde.

Perfilado: El objetivo de esta labor es principalmente estético y ornamental. Consiste en el recorte periódico de los bordes para mantener el límite entre las distintas especies tapizantes, ya sean céspedes, praderas o áreas de vivaces, flor o arbustos. Se puede realizar de manera manual o a través de medios mecánicos.

Limpieza: Tarea que debe realizarse periódicamente y mediante la cual se retiran los residuos que se generan o depositan en las zonas verdes

Abonado: Reposición de los elementos nutrientes que el suelo va perdiendo debido al consumo de las plantas y a otros motivos. La reposición de nutrientes se realiza a través de abonos y fertilizantes. Los primeros suelen ser elementos orgánicos naturales, mientras que los segundos suelen ser productos químicos.

Resiembra: Es la operación que sirve para hacer correcciones o mejoras en el césped.

Reposición: Consiste simplemente en arrancar aquellos ejemplares que hayan perdido o mermado (o vayan a hacerlo en un futuro próximo) sus características ornamentales y plantar ejemplares nuevos. En las reposiciones, como norma general, se debe hacer uso de especies de idénticas características botánicas, edad, tamaño y conformación a las que en el momento de la sustitución reúna el conjunto del que han formado parte.

Poda: Consiste en eliminar ramas y, en ocasiones, raíces, para asegurar el equilibrio vegetativo. El objetivo básico es mantener la forma y el volumen del árbol o arbusto pero también puede utilizarse para eliminar partes muertas o enfermas, para mantener un equilibrio entre la parte aérea y la subterránea y para estimular la máxima producción de hojas, flores o frutos. Entre los diferentes tipos de poda cabe destacar el pinzamiento y el recorte. El **pinzamiento** consiste en eliminar la parte terminal de un brote, cuando este no está del todo desarrollado, contribuyendo así que la planta crezca más frondosa. El **recorte**, por su parte, sirve para el perfilado de las formas de las plantas con un fin exclusivamente estético.

Tratamientos Fitosanitarios: El control de las enfermedades y plagas que afectan a las plantas pueden realizarse bien mediante tratamientos fitosanitarios o bien mediante lucha biológica integrada. Los tratamientos fitosanitarios consisten en la aplicación de pesticidas, plaguicidas, insecticidas... sobre plantas afectadas o a las que se quiere proteger. Dada la toxicidad de muchos de ellos, los tratamientos fitosanitarios deben realizarse siguiendo las normas de seguridad indicadas y por trabajadores cualificados para ello.

Las labores de mantenimiento no son necesarias para todos los tipos de cultivos por igual. En la siguiente tabla aparecen reflejadas las actividades que corresponde realizar para la conservación de cada uno de los tipos de elementos vegetales de un jardín (Falcón, 2007, 113):

Actividades de Mantenimiento según tipos de cultivo					
	Praderas	Árboles	Arbustos	Vivaces	Anuales
Riego	x	x	x	x	x
Siega	x				
Desbroce	x				
Cava y escarda		x	x	x	x
Aireado	x				
Recebo	x				
Perfilado	x				
Limpieza	x				
Abonado	x				
Resiembra	x				
Reposición		x	x		
Pinzamiento			x	x	
Recorte			x	x	
Poda		x	x		
Trat. Fitosanitario	x	x	x	x	x

A pesar de no corresponder con lo que comúnmente se consideran actividades de jardinería, hay que recordar que la labor de mantenimiento de zonas verdes también incluye la conservación de los elementos auxiliares de jardinería (parterres, muros, pavimentos, red de riego...) de los equipamientos (mobiliario urbano, juegos...) y la limpieza de los mismos (vaciado de papeleras, retirada de papeles, plásticos y hojas). Estas labores requerirían el dominio de cualificaciones propias de la familia profesional de edificación y obra civil (labores de albañilería y fontanería) y de servicios socioculturales y a la comunidad (labores de limpieza).

LA FORMACIÓN EN JARDINERÍA

En este apartado se pretende exponer la formación en jardinería que, a través de los distintos subsistemas, se imparte y se ha venido impartiendo en La Rioja. Pero para poder valorar en su justa medida las posibilidades formativas que en jardinería existen en esta Comunidad Autónoma dedicaremos un primer apartado a presentar todas las titulaciones oficiales que en la actualidad existen en España en esta área.

CATÁLOGO FORMATIVO EN JARDINERÍA

La jardinería en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

A la hora de exponer las posibilidades formativas que en la actualidad existen en España tomaremos, como punto de partida, del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, ya que, según el Instituto Nacional de las Cualificaciones, éste *constituye la base para elaborar la oferta formativa conducente a la obtención de títulos de Formación Profesional, de los Certificados de Profesionalidad y la oferta formativa modular y acumulable asociada a una unidad de competencia, así como de otras ofertas.*

La actividad de jardinería está integrada dentro de la familia profesional agraria, en la que también están incluidas las actividades de agricultura, ganadería y trabajos forestales. En el momento de escribir estas líneas están publicadas en el Boletín Oficial del Estado veintisiete cualificaciones profesionales dentro de esta familia profesional. De todas ellas, cinco están relacionadas con jardinería.

- **Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería** (AGA 164_1) cuya competencia general consiste en ejecutar operaciones auxiliares para la implantación y mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes, así como para la producción y mantenimiento de plantas en viveros y centros de jardinería siguiendo instrucciones de superiores o plan de trabajo, cumpliendo con las medidas de prevención de riesgos laborales, calidad y protección de riesgos laborales.

Esta cualificación profesional se compone de las siguientes tres unidades de competencia:

UC0522_1: Realizar operaciones auxiliares para el mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes.

UC0521_1: Realizar operaciones auxiliares para la instalación de jardines, parques y zonas verdes.

UC0520_1: Realizar operaciones auxiliares para la producción y mantenimiento de plantas en viveros y centros de jardinería.

- **Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes** (AGA 168_2) cuya competencia general es la de ejecutar y organizar a su nivel las operaciones de instalación, mantenimiento, mejora de jardines de interior, exterior y zonas verdes, controlando la sanidad vegetal, manejando la

Esta cualificación profesional se compone de las siguientes cuatro unidades de competencia:

UC0531_2: Instalar jardines de interior, exterior y zonas verdes

UC0532_2: Mantener y mejorar jardines de interior, exterior y zonas verdes

UC0525_2: Controlar las plagas, enfermedades, malas hierbas y fisiopatías

UC0526_2: Manejar tractores y montar instalaciones agrarias realizando su mantenimiento

- **Jardinería y restauración del paisaje** (AGA 003_3) cuya competencia es la de programar y organizar las actividades necesarias para la instalación y mantenimiento de parques y jardines restauración del paisaje, así como los recursos humanos y materiales disponibles.

Esta cualificación profesional se compone de las siguientes cuatro unidades de competencia:

UC0007_3: Gestionar y ejecutar la instalación de parques y jardines y la restauración del paisaje

UC0008_3: Gestionar y realizar la conservación de parques y jardines

UC0009_3: Gestionar y manejar la maquinaria, equipos e instalaciones de jardinería

UC0727_3: Realizar operaciones topográficas en trabajos en agricultura, jardinería y montes

- **Gestión de la instalación y mantenimiento de céspedes en campos deportivos** (AGA 346_3) cuya competencia general organizar y supervisar las actividades necesarias para la instalación y mantenimiento de céspedes en campos deportivos, así como los recursos humanos y materiales disponibles, cumpliendo con la normativa medioambiental y de prevención de riesgos laborales.

Esta cualificación profesional se compone de las siguientes cuatro unidades de competencia:

UC0727_3: Realizar operaciones topográficas en trabajos en agricultura, jardinería y montes

UC1127_3: Organizar y supervisar la instalación la instalación de césped en campos deportivos

UC1128_3: Organizar y supervisar el mantenimiento y recuperación de césped en campos deportivos

UC0009_3: Gestionar y manejar la maquinaria, equipos e instalaciones de jardinería

- **Gestión y mantenimiento de árboles y palmeras ornamentales** (AGA 348_3) cuya competencia general es gestionar y realizar la plantación, mantenimiento y conservación de árboles y palmeras ornamentales, programando y organizando los trabajos necesarios, los recursos materiales y humanos disponibles, aplicando criterios de rentabilidad económica y

cumpliendo con la normativa medioambiental, de control de calidad y prevención de riesgos laborales vigente.

Esta cualificación profesional se compone de las siguientes cuatro unidades de competencia:

UC1133_3: Gestionar y realizar la plantación de árboles y palmeras ornamentales

UC1134_3: Evaluar árboles y palmeras ornamentales

UC1135_3: Gestionar y realizar el mantenimiento y conservación de árboles y palmeras ornamentales

UC1119_2: Realizar trabajos en altura en árboles

Certificados de Profesionalidad en Jardinería

Hasta el momento, dentro de la familia profesional agraria se han aprobado un total de diecinueve certificados de profesionalidad, que suponen un setenta por ciento respecto al total de cualificaciones aprobadas en esta familia profesional. Si nos fijamos únicamente en el área de jardinería este porcentaje es aún mayor ya que de cuatro de las cinco cualificaciones profesionales aprobadas existe un certificado de profesionalidad². La única cualificación que no tiene certificado de profesionalidad, al menos por el momento, es gestión y mantenimiento de árboles y palmeras ornamentales.

- **Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería** (AGAO0108 nivel de cualificación profesional 1). Este certificado tiene una formación asociada de 330 horas en total y está formado por cuatro módulos formativos

Los puestos de trabajo relacionados con esta formación son: peón agrícola, de jardinería, de viveros y de centro de jardinería.

- **Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes** (AGAO0208 nivel de cualificación profesional 2). Este certificado tiene una formación asociada de 470 horas en total y está formado por cuatro módulos formativos.

Los puestos de trabajo relacionados con esta formación son: trabajador de huertas, viveros y jardines, trabajador y conservador de parques urbanos, jardines históricos y botánicos, jardinero, jardinero cuidador de campos de deporte, instalador de jardines y zonas verdes y trabajador de mantenimiento y mejora de jardines y zonas verdes.

- **Jardinería y restauración del paisaje** (AGAO0308 nivel de cualificación profesional 3). Este certificado tiene una formación asociada de 510 horas y está compuesto por cuatro módulos formativos.

Los puestos de trabajo relacionados con esta formación son: técnico en flores y/o jardinería, diseñador de jardines y encargado o capataz agrícola de huertos, viveros o jardines, en general.

² Además de los Certificados de Profesionalidad en vigor hay que señalar que existió otro certificado (Jardinero AGA050) que fue ya derogado.

- **Gestión de la instalación y mantenimiento de céspedes en campos deportivos** (AGAJ0306 nivel de cualificación profesional 3). Este certificado tiene una formación asociada de 500 horas en total y está formado por cinco módulos formativos:

Los puestos de trabajo relacionados con esta formación son: técnico en céspedes en campos deportivos, encargado de la instalación de céspedes en campos deportivos y encargado de mantenimiento y restauración de céspedes en campos deportivos.

Títulos de Formación Profesional y PCPIs

En la actualidad existen dos títulos de formación profesional (uno de grado medio y otro de grado superior) ligados con jardinería y un programa de cualificación profesional inicial que está relacionado tanto con jardinería como con viveros.

- **PCPI Actividades auxiliares en viveros, jardines y parques** cuya competencia general es realizar operaciones básicas de producción de planta en invernaderos o centros de jardinería y ejecutar operaciones auxiliares para la implantación y mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes, y para la elaboración de composiciones con flores y plantas, utilizando herramientas y maquinaria sencilla, cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales, calidad y protección ambiental.

Dentro de este programa se imparte completa la cualificación profesional de Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería (AGA161_4) y en el temario de este curso se incluyen los siguientes módulos:

- Operaciones básicas de producción y mantenimiento de plantas en viveros y centros de jardinería
- Operaciones auxiliares en la elaboración de composiciones con flores y plantas
- Operaciones básicas en instalación de jardines parques y zonas verdes
- Operaciones básicas para el mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes
- Formación en Centros de Trabajo³

- **CFGM en jardinería y floristería** cuya competencia consiste en instalar, conservar y restaurar jardines de exterior e interior, así como praderas para uso deportivo, y realizar las actividades de producción de planta y de floristería, manejando y manteniendo la maquinaria e instalaciones, cumpliendo con la normativa medioambiental, de control de calidad y de prevención de riesgos laborales.

El plan de formación de este Ciclo Formativo de Grado Medio está formado por los siguientes módulos profesionales:

- Fundamentos agronómicos
- Taller y equipos de tracción

³ Esta formación se realizará en empresas al finalizar la formación en el centro educativo y en ella se realizarán actividades ligadas a la formación recibida.

- Infraestructuras e instalaciones agrícolas
- Principios de sanidad vegetal
- Control fitosanitario
- Implantación de jardines y zonas verdes
- Mantenimiento y mejora de jardines y zonas verdes
- Producción de plantas y tepes en vivero
- Composiciones florales y con plantas
- Establecimientos de floristería
- Técnicas de venta en jardinería y floristería
- Formación y orientación laboral
- Empresa e iniciativa emprendedora
- Formación en centros de trabajo (F.C.T.)⁴

- **CFGS de gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos** cuya competencia general es gestionar los recursos naturales y paisajísticos programando y organizando los recursos humanos y materiales y los trabajos necesarios para alcanzar los objetivos de producción y de protección del medio natural.

El plan de formación de este Ciclo Formativo de Grado Superior está formado por los siguientes módulos profesionales:

- Organización y gestión de una empresa agraria
- Gestión de los aprovechamientos forestales
- Mecanización e instalaciones en una empresa agraria
- Gestión y organización de la producción de plantas
- Gestión de los aprovechamientos cinegéticos y piscícolas
- Gestión silvícola
- Protección de las masas forestales
- Instalación y mantenimiento de jardines y restauración del paisaje
- Gestión del uso público del medio natural
- Relaciones en el entorno de trabajo
- Formación y orientación laboral
- Formación en centros de trabajo (F.C.T.)⁵

También hay que citar dentro de este apartado, el Ciclo Formativo de Grado Superior de **Gestión y Organización de los recursos naturales y paisajísticos**, ya que incluye dentro de su plan de formación el módulo de Instalación y mantenimiento de jardines y restauración del paisaje, lo que hace que entre sus salidas profesionales se señale la de Responsable de obra de jardinería a pie de obra.

⁴ Esta formación se realizará en empresas al finalizar la formación en el centro educativo y en ella se realizarán actividades ligadas a la formación recibida.

⁵ Esta formación se realizará en empresas al finalizar la formación en el centro educativo y en ella se realizarán actividades ligadas a la formación recibida.

OFERTA FORMATIVA DE JARDINERÍA EN LA RIOJA

Ciclos Formativos y Programas de Cualificación Profesional Inicial

De las tres titulaciones que acabamos de señalar de jardinería, en La Rioja sólo se imparte una de ellas, el P.C.P.I. de Operario de viveros, jardines y parques, el cual es ofertado en el actual curso escolar 2010/2011 por los siguientes centros:

- I.E.S Gonzalo de Berceo de Alfaro
- I.E.S. Fco. Tomás y Valiente de Fuenmayor
- Fundación Pioneros de Logroño

Según los datos a los que hemos tenido acceso, el I.E.S. Gonzalo de Berceo es el centro que más años lleva impartiendo formación en jardinería de nivel 1⁶, en concreto, desde el curso académico 2003/04. La incorporación de esta formación a los otros dos centros es muy reciente. La Fundación Pioneros lo imparte desde el curso 2008/09 y el I.E.S. Fco. Tomás y Valiente desde el pasado curso 2009/10.

También hay que señalar que en el I.E.S. Gonzalo de Berceo de Alfaro se oferta el Ciclo Formativo de Grado Superior de gestión y organización de los recursos naturales y paisajísticos, que, como acabamos de señalar, incluye un módulo de jardinería⁷. Esta titulación se implantó en este centro de enseñanza en el curso académico 99/00 con lo cual este es el duodécimo curso académico que se imparte.

Por último, y a pesar de que no se encuentra en la Comunidad Autónoma de La Rioja, hemos de apuntar, dada su proximidad geográfica, que en el I.E.S. Samaniego de la localidad alavesa de Laguardia se imparte el Programa de Cualificación Profesional Inicial de Auxiliar de Jardinería y Floristería.

Talleres de empleo, Escuelas Taller

Las Escuelas Taller y Talleres de Empleo⁸ son fórmulas mixtas de empleo y formación, ya que los participantes en los mismos reciben una formación profesional a la vez que realizan una práctica laboral remunerada.

Las diferencias entre las Escuelas Taller y los Talleres de Empleo radican en el perfil de alumnos como en la duración de las mismas. Así, las Escuelas Taller van dirigidas a jóvenes desempleados menores de 25 años y tienen una duración máxima de dos años, mientras que los Talleres de Empleo van dirigidos a desempleados de 25 años o más (principalmente a aquellos que tengan especiales dificultades de inserción) y tienen una duración máxima de un año.

⁶ Nos referimos a formación de nivel 1 porque cuando el I.E.S. Gonzalo de Berceo empezó a ofertar este tipo de formación ésta se impartía como cursos de Garantía Social, los cuales fueron posteriormente sustituidos por los actuales PCPIs.

⁷ Los miembros del Departamento de Actividades Agrarias, encargados de la impartición de este Ciclo Formativo, nos confirmaron que algunos alumnos realizan el módulo de Formación en Centros de Trabajo en empresas de jardinería y que algún alumno es contratado por alguna empresa del sector.

⁸ En la Comunidad Autónoma de la Rioja, las Escuelas Taller están reguladas por la Orden 47/2009 de 13 de noviembre y los Talleres de Empleo por la Orden 46/2009 de 13 de noviembre.

Entre las trece Escuelas Taller y Talleres de Empleo que, en el momento de escribir este informe están en funcionamiento en la Comunidad Autónoma de la Rioja, cuatro de ellas incluyen la jardinería como especialidad formativa. Estas son:

- Escuela Taller “La Encina”. Santo Domingo de la Calzada.
Especialidad Formativa: Jardinería
Nº de alumnos: 10
- Escuela Taller “Fuente Laverro IX”. Arnedo
Especialidades Formativas: Jardinería y Albañilería
Nº de alumnos: 14 (7 en jardinería)
- Taller de Empleo “Condes de Haro”. Haro
Especialidades Formativas: Cantería, albañilería y jardinería
Nº de alumnos: 27 (9 en jardinería)
- Taller de Empleo “La Arboleda”. Alfaro
Especialidad Formativa: Jardinería
Nº de alumnos: 8

La formación de jardinería que se imparte en las Escuelas Taller/Talleres de Empleo la fijan las entidades promotoras de las mismas dependiendo de los objetivos que establecen en el proyecto y de la duración del mismo, si bien hay que señalar que siempre tiene como referente algún certificado de profesionalidad.

Formación de oferta

Otro ámbito en el que también se realizan acciones formativas en jardinería es dentro de la formación de oferta financiada por el Servicio Riojano de Empleo. Los principales datos sobre la formación en jardinería financiada por este programa para el periodo 2005-2010 están recogidos en la tabla que aparece al final de este apartado⁹.

Tal y como se puede ver en dicha tabla, el número de acciones formativas que se han financiado han sido pequeño, ya que, salvo en el año 2009 que llegó a seis, lo normal es que hayan sido de dos o tres acciones por año. Como consecuencia de esto, el número total de alumnos que han podido aprovechar esta formación no es muy grande, siendo la media de 34 anuales.

Eso sí, las acciones formativas han sido de larga duración, ya que el ratio horas/curso ha sido para todo este periodo de 375,17. Esto nos hace suponer que el tipo de cursos que se han impartido han ido dirigidos a dar formación en jardinería a trabajadores principalmente desempleados sin formación en esta materia. Esto queda reforzado por el hecho de que la temática mayoritaria de los mismos ha sido de carácter generalista (jardinería, instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes...), cosa que suele caracterizar a los cursos dirigidos prioritariamente a este colectivo.

⁹ Para ver de manera detallada la denominación de cada acción formativa, las horas de las que constaba y el número de alumnos a los que iba dirigido consultar el Anexo I.

Datos globales de formación en jardinería financiada por el Servicio Riojano de Empleo (2005-2010)¹⁰			
Año	Nº de cursos	Horas	Alumnos¹¹
2005	1	219	10
2006	3	690	30
2007	2	770	25
2008	2	1090	25
2009	6	2456	79
2010	3	1153	40
Total	17	6378	209
Media	2,83	1063	34,83

Otra formación

Para la manipulación y aplicación de productos fitosanitarios es necesario en la actualidad estar en posesión del carné que así lo autorice. Dado que la aplicación de este tipo de productos es una de las actividades que en jardinería se realiza para la conservación y mantenimiento de espacios verdes¹², se considera como parte de la formación en jardinería la realización de los cursos conducentes a la obtención de dicho carné.

La norma que regula, a nivel autonómico, la homologación de cursos y la obtención de los carnés de manipuladores-aplicadores de productos fitosanitarios es el Decreto 46/2006, de 30 de junio¹³. Desde aprobación de esta norma y hasta el momento de escribir estas líneas se han homologado por la Consejería de Agricultura un total 68 cursos que estaban dirigidos a un total de 1509 alumnos. Quizás puedan parecer unas cifras altas de cursos y de alumnos y se pueda concluir que existe una oferta formativa suficiente en este área pero hay que tener en cuenta que estos cursos se han organizado principalmente para que participen agricultores¹⁴, un colectivo para el cual estar en posesión de este carné es también básico, y no para jardineros.

¹⁰ Los datos correspondientes a 2010 se basan en la programación de cursos existente en la fecha de redacción de estas líneas. Quiere esto decir que es posible que alguno de los cursos que se han tenido en cuenta a la hora de calcular los totales finalmente no se realice o se haga algún otro curso incluido en el listado. Por lo tanto, los datos de este año deben considerarse como aproximativos.

¹¹ Al no disponer del número de alumnos que participaron en los cursos, los totales están calculados a partir del número de alumnos a los que se han dirigido las acciones. Por lo tanto son datos aproximativos dado que un curso puede estar dirigido a X alumnos pero puede que lo realicen X-Y.

¹² Ver página 7

¹³ El nombre completo de esta norma es: Decreto 46/2006, de 30 de junio, por el que se regula la homologación de cursos y la obtención de los carnés de manipuladores-aplicadores de plaguicidas de uso fitosanitario en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

¹⁴ Buena prueba de ello es que la gran mayoría de los cursos han sido organizados por sindicatos u organizaciones agrarias.

Oferta de cursos homologados para la obtención del carné básico de aplicación de fitosanitarios		
Año	Nº de cursos¹⁵	Nº de alumnos
2006	1	20
2007	7	193
2008	22	542
2009	21	409
2010	17	345
Total	68	1509

¹⁵ Los datos de 2006 se corresponden a los cursos homologados a partir del 30 de junio, fecha de la aprobación del Decreto actualmente en vigor. Por su parte los datos del año 2010 se refieren a los cursos homologados hasta 30 de noviembre fecha en la que finalizó la presente investigación.

METODOLOGÍA

Para la realización de esta investigación hemos recurrido a la utilización tanto de fuentes primarias como de fuentes secundarias. Las fuentes secundarias fueron las primeras que empleamos y consistieron en la realización de un análisis documental de investigaciones que hubieran analizado el sector de la jardinería y de las necesidades formativas que existieran en el mismo. Este análisis documental fue realizado con la intención de utilizarlo como punto de partida de nuestra investigación.

Las fuentes primarias, por su parte, consistieron en la realización de entrevistas en profundidad, encuestas telefónicas y un grupo de discusión. Estos tres tipos de fuentes se utilizaron para la generación y validación de hipótesis que sirvieran para conocer la situación del sector de la jardinería en La Rioja y determinar sus necesidades formativas.

A continuación explicamos con mayor detalle cómo se aplicó de cada una de las técnicas de investigación que acabamos de señalar.

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Como acabamos de señalar iniciamos la investigación realizando una búsqueda y análisis de estudios e informes que hubieran tenido objetivos similares a los que queríamos alcanzar con esta investigación, a saber, conocer la situación del sector de la jardinería y/o de sus necesidades formativas.

Para realizar esta búsqueda de documentación acudimos a la Biblioteca Pública de La Rioja y a la Biblioteca de la Universidad de La Rioja y visitamos las páginas web especializadas en jardinería y las de distintos organismos oficiales.

En las dos bibliotecas que visitamos hallamos bastantes investigaciones sobre jardinería pero casi todas ellas de carácter técnico y especializado por lo que poco pudimos aprovechar de lo que en ellas encontramos. Más afortunada fue nuestra búsqueda por internet, ya que en la página web de la Fundación Tripartita localizamos tres investigaciones realizadas a nivel estatal que, en mayor o menor medida, se asemejaban a la que pretendíamos realizar. Estas investigaciones son:

- **Estudio del sector de la jardinería (2002).** Esta investigación, la más parecida en sus objetivos a la nuestra, está dividida en tres grandes bloques. En el primero de ellos se realiza un estudio de la estructura de mercado del sector y de las empresas de jardinería. En la segunda parte se hace un análisis de las necesidades formativas actuales y futuras de los trabajadores del sector. En la tercera y última parte se traza un mapa de la oferta formativa en el sector y se hace una valoración de la misma. Junto a ello se examina el acceso de los trabajadores a la formación continua.
- **Investigación del sector de la jardinería (2004).** Este estudio está formado por tres grandes partes. En la primera de ellas, se analizan los factores claves del sector, las ocupaciones, la formación impartida y los modelos de organización y división del trabajo. En la segunda parte se describen los

fenómenos más relevantes que afectaban al sector en el momento de realización del estudio y de la formación más adecuada para los diferentes tipos de trabajadores. La última parte se dedica a hacer una enumeración de las acciones de formación continua en jardinería.

- **Evaluación de la formación continua: jardinería (2005).** Como en los dos estudios anteriores esta investigación se divide en tres grandes apartados. En la primera parte se realiza una exposición estadística sobre el tipo de formación continua que se imparte en jardinería. A continuación, en la segunda parte se analiza el perfil de los participantes y los motivos de los trabajadores para participar o no en cursos de formación continua. En el último apartado se presentan los resultados de una evaluación de las acciones formativas realizadas a los participantes en las mismas.

Tal y como se puede deducir de los breves resúmenes que acabamos de presentar, estas tres investigaciones coincidieron en el análisis de algunos fenómenos pero también abordaron temas que no tocaron las otras dos. Esto nos resultó de una gran utilidad, dado que, por un lado, nos permitió tener una visión bastante amplia del sector de la jardinería y de sus necesidades formativas y, por otro, tener tres conclusiones acerca de una misma materia. Sobre esto último cabe decir, que hubo una coincidencia bastante grande en los resultados a los que llegaron los tres estudios en los aspectos que tocaron todos ellos. Esto nos permitió la elaboración de unas primeras hipótesis de trabajo sobre las que empezar a basar nuestra investigación.

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

A pesar de la gran cantidad de información que pudimos extraer de los tres estudios analizados en la fase de investigación documental, consideramos que la consistencia de las hipótesis que habíamos desarrollado no era muy grande principalmente por dos motivos:

- El ámbito de estudio de las tres investigaciones era nacional y, dadas las diferencias que existen entre la estructura socioeconómica nacional y riojana, muchas veces no son extrapolables los datos de un ámbito a otro.
- Las investigaciones tenían una cierta antigüedad (entre cinco y ocho años) y además, se habían hecho en un contexto económico (crecimiento sostenido) muy diferente al del momento en el que realizábamos esta investigación (crisis).

Es por ello que creímos prudente, como primer paso, la realización de una investigación que, partiendo de las hipótesis que habíamos obtenido con la investigación documental, nos permitiese:

- Identificar los rasgos fundamentales del sector de la jardinera en La Rioja
- Conocer su situación actual
- Indagar en las necesidades formativas en el sector.

En base a estos objetivos y a que nuestro conocimiento del sector de la jardinería en La Rioja era muy limitado nos decantamos para esta fase de la investigación por la utilización de la entrevista debido a que es una técnica muy flexible que permite ir acoplando nuevos elementos a la investigación, lo que en nuestro caso resultaba de gran

interés dado que esta fase del estudio se planteó como un primer acercamiento a la realidad objeto de análisis que se podía ir enriqueciendo según se fueran realizando entrevistas.

La población objeto de estudio se determinó que estuviera formada por aquellas personas (a partir de ahora las denominaremos como informantes clave) que nos pudieran aportar información relevante sobre el sector de la jardinería en La Rioja y sobre las necesidades formativas de sus trabajadores de nivel medio. En concreto, identificamos tres tipos de ámbitos en los que podíamos localizar estos informantes clave:

- Formación (tanto reglada como ocupacional)
- Agentes sociales (representantes de trabajadores y de empresarios)
- Empresas del sector

En cuanto a la muestra a utilizar, descartado cualquier tipo de muestra representativa, nos decantamos, entre las distintas opciones que teníamos, por una muestra estructural. Así establecimos como ejes básicos de muestreo los tres ámbitos en los que habíamos identificado informantes clave, y a su vez, dividimos estos ejes en función de sus rasgos estructurales. Así el diseño inicial de la muestra estructural quedó del siguiente modo:

Formación	Formación reglada inicial
	Formación ocupacional
	Escuelas Taller/ Talleres de empleo
Agentes Sociales	Sindicatos más representativos
	Representantes de los empresarios
Empresas del sector	Empresa grande
	Empresa mediana
	Pequeña empresa

Así, partiendo de la necesidad de entrevistar a unos informantes que cumplieran los requisitos que acabamos de describir, se iniciaron las entrevistas hasta que se consideró que se había alcanzado el “punto de saturación”, es decir, el punto a partir del cual cualquier entrevista que se realice no aporta información relevante.

Sobre la base de este planteamiento, se realizaron un total de doce entrevistas, con las cuales se cubrieron todos los perfiles que se habían establecido en el diseño previo. El trabajo de campo se desarrolló en los meses de junio, julio y agosto. Quizás pueda parecer un periodo de tiempo excesivamente largo para tan pocas entrevistas pero al ser un periodo típicamente vacacional fue bastante complicado contactar con alguna de las personas a entrevistar y en algún caso concertar la entrevista. Las doce entrevistas fueron realizadas por el mismo investigador en una única sesión y su duración osciló entre los veinte minutos de la más corta y la hora y dieciséis minutos de la más larga. Todas las entrevistas excepto una¹⁶ fueron grabadas sin que los entrevistados manifestaran reparos una vez explicadas las razones que obligaban a ello.

¹⁶ La entrevista que no se grabó se debió a que la grabadora digital falló en el momento de iniciarse la entrevista. Debido a ello se tomó nota de las respuestas que dio el entrevistado.

Las entrevistas fueron de tipo semiestructurado. El guión fue establecido como un mínimo marco pautado que recogía los objetivos que habíamos establecido para la investigación exploratoria pero que siempre se utilizó de manera orientativa, es decir, que su aplicación fue flexible. El guión se articuló conforme a los siguientes ejes¹⁷:

- Situación actual del sector
- Caracterización del sector
- Problemas que afectan la sector
- Caracterización de los trabajadores del sector
- Principales actividades que desarrollan
- Formación y necesidades formativas de los trabajadores
- Perspectivas de futuro del sector

En cualquier caso, y conforme a lo ya señalado, fueron introducidas pequeñas variaciones en el guión según se fueron realizando las entrevistas y se hizo más hincapié en aquellos puntos que se iba viendo que eran más relevantes. De esta manera las entrevistas fueron adquiriendo un carácter más estructurado.

Todas las entrevistas grabadas fueron posteriormente transcritas para su análisis. En cuanto al desarrollo del análisis se vio la necesidad de establecer un código que permitiera clasificar e interpretar la información recogida. Así se establecieron determinadas dimensiones o variables a fin de facilitar la tarea de análisis e interpretación. El proceso de análisis incluyó la identificación de temas y subtemas, la agrupación de fragmentos de texto vinculados a cada subtema, el análisis por separado de cada dimensión y la elaboración de informes parciales hasta concluir en un informe global y definitivo.

ENCUESTA TELEFÓNICA

Las entrevistas en profundidad nos permitieron cumplir los objetivos que nos habíamos planteado, ya que con ellas obtuvimos información suficiente para desarrollar unas hipótesis consistentes sobre la situación del sector de la jardinería en La Rioja y sus necesidades formativas de nivel medio. Además pudimos comprobar que nuestras dudas sobre la idoneidad para La Rioja de los datos obtenidos en la investigación documental habían sido acertadas, pues constatamos que la situación del sector de la jardinería en la Rioja es bastante distinta de la que reflejaban los estudios realizados a nivel nacional que habíamos consultado.

La siguiente fase de la investigación consistió en validar las hipótesis que habíamos obtenido con la información extraída de las entrevistas en profundidad. Para llevar a cabo esto el primer paso que hubo que dar fue definir la población objeto de estudio. En concreto, se determinó que estuviese formada por las empresas con sede social en La Rioja que ofreciesen servicios de jardinería. La decisión de acotar la población a aquellas empresas con sede social en la Rioja se debió a dos motivos:

- 1- Nos permitía trabajar con una población delimitada, lo que a nivel estadístico suponía, a su vez, poder conocer la representatividad de los resultados que obtuviéramos.

¹⁷ Para ver el guión completo consultar Anexo I

- 2- Al ser empresas radicadas en La Rioja, suponíamos que contratarían principalmente trabajadores residentes en esta comunidad, con lo que tendrían un mejor conocimiento de las necesidades formativas en jardinería en este territorio.

Como siguiente paso hubo que realizar un censo de las empresas de jardinería con sede social en La Rioja para determinar la población objeto de estudio. Para la elaboración de este censo acudimos a dos tipos fuentes de información disponibles en Internet:

- Directorios telefónicos de empresas. En concreto, consultamos lo apartados de empresas de jardinería de páginas amarillas y de la guía QDQ.
- Directorios de empresas. En la actualidad existen en internet páginas¹⁸ en la que se recogen listados gratuitos de empresas clasificados por la actividad y algunas veces otro tipo de servicios que son ya de pago.

Ambas fuentes de información ofrecen algún tipo de problemas. En el caso de los directorios telefónicos son incompletos, puesto que hay que inscribirse para figurar en ellos y además aparecen empresas que no se dedican a la jardinería, lo que obliga a cotejar los listados a través de otras fuentes. Por su parte, los directorios de empresas tienen el problema de que también son incompletos puesto que, en la mayoría de ellos, para figurar también hay que inscribirse.

A pesar de estos defectos consideramos que la combinación de las dos fuentes, junto con el cotejo de los listados de empresas obtenidos de cada una de las fuentes consultadas, hizo posible, en nuestra opinión superar los problemas que individualmente señalábamos para cada una de ellas. Es por ello que consideramos que el censo resultante (compuesto por treinta y ocho empresas) recogió si no a todas, sí a la gran mayoría de empresas de jardinería de La Rioja.

Una vez determinado el censo, elegimos el tipo de técnica de investigación que utilizaríamos. En concreto, nos decantamos por la encuesta telefónica, ya que esta técnica permite acceder de una manera fácil y rápida a una población/muestra estudiada sin una gran necesidad de recursos humanos. Además una de las principales desventajas que ofrece la encuesta telefónica (el cuestionario no puede ser muy extenso) no era un problema para nosotros, ya que el número de hipótesis a validar no era muy alto, luego tampoco necesitábamos un cuestionario demasiado extenso.

Definida ya la técnica de investigación y en base a los objetivos que pretendíamos alcanzar en esta fase de la investigación, comenzamos con el diseño del cuestionario. Tras realizar un primer borrador del mismo, éste fue presentado a dos colegas y a dos miembros del Departamento de Cualificaciones¹⁹ para que añadiesen o quitasen ítems del cuestionario o corrigiesen aquello que estimasen oportuno. Tras recibir sus comentarios y sugerencias se corrigió el borrador que habíamos realizado obteniendo así el cuestionario definitivo que se pasaría a las empresas.

¹⁸ Ejemplos de estos directorios de empresas son las webs www.vulka.es, www.hotfrog.es o www.einforma.com

¹⁹ Debo agradecer la desinteresada colaboración de las sociólogas Milagros Laspeñas García y Paz Zuloaga y de Carmen Bustamente y Margarita Sanabria, trabajadoras del Departamento de Cualificaciones.

El cuestionario²⁰ constaba de un total de 17 ítems (4 abiertos, 10 cerrados y 3 semicerrados) divididos en cuatro bloques. Con el primero de ellos (5 ítems) se buscaba caracterizar a las empresas del sector de la jardinería en La Rioja. El segundo bloque (5 ítems) se centraba en recabar información sobre la situación del sector y su evolución a medio plazo. El tercer bloque (5 ítems) se dedicaba a analizar la formación y las necesidades formativas en jardinería. El último apartado (2 ítems) abordaba la formación subvencionada en las empresas.

Una vez terminado de modificar y corregir el cuestionario iniciamos el trabajo de campo. Dado que el número de empresas que componían la población objeto de estudio no era muy grande, decidimos encuestar a todas las empresas que teníamos recogidas en nuestro censo. En primer lugar enviamos una carta a todas ellas para informarles de que nos hallábamos realizando un estudio sobre el sector de la jardinería en La Rioja y las necesidades formativas de sus trabajadores de nivel medio y que nos pondríamos en contacto con ellas para realizar un cuestionario telefónico.

A pesar de que, como hemos señalado, el número de empresas no era demasiado grande, la limitación de recursos humanos con los que contábamos para la realización del trabajo de campo hizo aconsejable que el envío de las cartas se hiciera en dos tandas sucesivas para que entre la recepción de la carta y la llamada telefónica no hubiese un gran desfase temporal de forma que no se perdiera el efecto que se pretendía conseguir con la carta: favorecer la participación de las empresas. De esta manera se realizaron sendos envíos los días 11 y 26 de octubre de 2010 y una semana después de enviadas las cartas (cuando se consideró que éstas deberían haber llegado) se empezó a llamar a las empresas. A pesar de que se detectaron ciertos problemas en la recepción de las cartas, el planteamiento elegido para desarrollar el trabajo de campo se demostró acertado puesto que cuando se llamó a las empresas, la mayoría de ellas había recibido recientemente la carta y se acordaban de su contenido. Esto creemos que influyó en que, en general, mostraran una buena predisposición a la hora de colaborar en el estudio.

El trabajo de campo propiamente dicho se inició el 18 de octubre y se extendió hasta el 12 de noviembre. Quizás pueda parecer un periodo demasiado largo para una población no demasiado grande pero esta duración fue debida fundamentalmente al doble envío de cartas que ya hemos comentado. Durante el trabajo de campo fueron eliminadas del listado cinco empresas por distintos motivos: tres habían dejado de existir, una se había dedicado a la jardinería pero ya no lo hacía y la última se había fusionado con otra empresa que ya teníamos en el listado. Por otro lado durante el trabajo de campo fue añadida al listado una nueva empresa de jardinería cuya existencia desconocíamos previamente.

De este modo el censo de empresas de jardinería quedó reducido a treinta y cuatro empresas de las que veinticuatro (70,58%) respondieron a la encuesta. De las diez que no contestaron, una declinó educadamente su participación, con otras dos logramos realizar un primer contacto pero tras el mismo no volvieron a cogernos el teléfono y con las otras siete no pudimos contactar²¹.

²⁰ Ver Anexo II

²¹ De tres de estas siete empresas, tenemos serias dudas de su existencia dado que no sólo no nos cogieron el teléfono sino que además fue devuelta la carta que les enviamos.

La duración media de las encuestas fue de dieciséis minutos²², un tiempo superior al que habíamos previsto (éste lo habíamos cifrado en torno a diez minutos). Esto fue debido principalmente a que muchos encuestados además de responder a lo que les preguntábamos añadían comentarios que complementaban la respuesta que nos daban. Ni que decir tiene que esta información fue bien recibida, puesto que permitía contextualizar las respuestas de los encuestados e incrementar la información recabada. Es por ello que se tomó cumplida nota de todos estos comentarios que posteriormente fueron analizados e incluidos en los resultados. Aunque en mucha menor medida que por los comentarios, otro aspecto que alargó la duración de las encuestas fue que a algunos encuestados les costó entender algunas de las preguntas. Esto provocó que hubiese que repetírselas y/o aclarárselas pero, en último término, no impidió recoger toda la información que se había previsto.

Los datos obtenidos en las encuestas fueron obtenidos en las encuestas fueron introducidos en una tabla de datos de SPSS previamente codificada. Fue también con este programa informático con el que se hizo la explotación de datos, proceso durante el cual, algunas de las variables fueron recodificadas con el fin de obtener unos resultados más descriptivos. El análisis de los datos se basó en las frecuencias y porcentajes de todas las variables, tanto las originales como las recodificadas.

GRUPO DE DISCUSIÓN

Una de las limitaciones de las encuestas es la falta de elementos contextuales de las respuestas lo que limita la interpretación de los resultados. Es por ello que se recomienda complementar esta técnica con otras de perfil más cualitativo (Perelló, 2009, 168). Debido a esto, decidimos convocar un grupo de discusión con el fin de matizar o contextualizar los resultados obtenidos en la encuesta telefónica.

Con el fin de obtener la máxima información posible, orientamos la creación del Grupo de Discusión siguiendo un criterio de heterogeneidad y atendiendo a los mismos ejes que habíamos utilizado para la confección de la muestra estructural de las entrevistas en profundidad. Siguiendo estos criterios, planteamos un Grupo de Discusión formado con ocho personas con los siguientes perfiles:

- Dos representantes de entidades formativas
- Dos representantes de los sindicatos (Uno por cada uno de los sindicatos mayoritarios)
- Dos representantes de la Federación de Empresarios.
- Dos representantes de empresas del sector

Una vez tomadas las decisiones muestrales sobre el número y la composición del grupo, empezamos a contactar con los posibles participantes. Dado que, en uno u otro momento de la investigación, nos habíamos puesto en contacto con la practica totalidad de actores relacionados con el sector de la jardinería y debido a relativa urgencia con la que necesitábamos convocarlo, nos decantamos por prescindir en esta ocasión de las carta y llamar directamente por teléfono a los posibles candidatos.

²² La extensión de la encuesta más corta fue de ocho minutos y la más larga de treinta y seis minutos.

En cuanto al lugar de reunión, partiendo del principio de neutralidad en relación con el tema de la reunión y de las características de las personas convocadas se eligió un aula que se utiliza para la realización de acciones formativas financiadas por el Servicio Riojano de Empleo.

El Grupo de Discusión tuvo lugar el 18 de noviembre y a él acudieron seis de las ocho personas convocadas²³. La duración total del grupo fue de una hora y veinticinco, de la cual los primeros veinte minutos correspondieron a la exposición de resultados²⁴ y los restantes sesenta y cinco minutos para el debate entre los participantes. Esta segunda parte del Grupo de Discusión fue grabada sin que los participantes manifestaran reparos una vez explicadas las razones.

²³ No se presentó el representante de una entidad formativa y, por parte de la Federación de Empresarios, sólo asistió una persona.

²⁴ La exposición de resultados se realizó mediante una presentación power-point, en la que se reflejaron los datos más relevantes obtenidos en las entrevistas en profundidad y sobre todo en las encuestas.

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD: RESULTADOS

Situación del sector

En este año 2010, la economía española sigue inmersa en una situación de crisis económica. Es por ello que un tema que se quiso abordar en las entrevistas fue la situación actual del sector de la jardinería y los efectos que esta crisis está teniendo en el mismo. Las valoraciones que sobre esta cuestión dieron los entrevistados fueron de diverso tipo, ya que si bien la mayoría se refirieron a la situación del sector en términos negativos, también los hubo que señalaron que la crisis no estaba teniendo efectos tan graves.

¿Cómo está ahora el sector de la jardinería?

Regular, mal. Y, además, la propia economía, la propia dinámica de la economía lo dice (E 9)

Yo creo que en nada simplemente porque no es que estén perdiendo dinero, están dejando de ganar. Es muy, es muy diferente, o sea, si antes ganaban diez, se han acostumbrado a ganar diez y ahora si les ha bajado a cuatro o a cinco no se acostumbran (E 10)

Y evidentemente ahora está bastante mal porque desde el punto de vista económico y demás, pero bueno, eso ya es otro tema (E 11)

A los entrevistados que afirmaron que la crisis estaba afectando al sector se les preguntó por el tipo de efectos que ésta estaba teniendo. Las contestaciones señalaron que, al estar el sector de jardinería muy relacionado con el de obra civil, los efectos de la crisis se estaban notando sobre todo en el diseño y construcción de nuevos jardines, por lo que la principal actividad de las empresas, en la actualidad, se centraba en labores de mantenimiento²⁵.

Es decir, creo que la crisis se está notando a nivel de nuevas instalaciones. Sin embargo, dices, lógicamente las que tenemos, hay que mantenerlas y una comunidad se plantea seguir manteniendo lógicamente las instalaciones (E4)

...viene ligado el sector de la jardinería mucho a lo que es el tema del sector de la construcción, obra civil y todo ese mundo. Que ahora mismo no estamos en los mejores momentos... ...y como eso está ralentizándose pues está un poco parado lo que es ahora mismo el mundo de la jardinería. Pues bueno, sí que es verdad que todo lo que se ha hecho ahora mismo hay que mantenerlo. Eso la jardinería si que tiene un punto diferenciador del resto de las especialidades. (E5)

De la misma manera que se encontraron diferentes opiniones entre los entrevistados a la hora de calificar la situación del sector, también fueron diversas las valoraciones que se

²⁵ Debido a la relación que acabamos de apuntar, una entrevistada vinculó la mejora del sector de la jardinería al repunte del sector de la construcción.

Cuando empiece a repuntar el tema de la construcción, también tendremos nosotros tenemos más trabajo, de obra nueva quiero decir, pero bueno lo nuestro hoy por hoy es mantenimiento (E3)

hicieron sobre las consecuencias que la crisis está teniendo sobre el empleo. Así si bien hubo quienes afirmaron que había tenido efectos negativos sobre el empleo, otros contestaron que no estaba teniendo consecuencias relevantes.

¿El número de trabajadores?. Yo creo que no ha cambiado en demasía porque claro, pues es lo que te comento, el mantenimiento conlleva muchas horas. Igual la rentabilidad no es tan grande como la obra pero bueno conlleva muchas horas... (E5)

Se ha destruido mano de obra poco cualificada... ...las empresas de jardinería recavaron un montón de mano de obra inmigrante, muy poco cualificada que en cuanto las cosas se han puesto mal, pues evidentemente son los que han pagado el pato (E9)

También hay que reseñar que varios de los entrevistados coincidieron a la hora de hablar de la situación del sector que la jardinería es un producto de lujo y prescindible en una situación de crisis. Un entrevistado añadió que a pesar de ello pocos son los quieren prescindir de ello.

A ver, es un artículo de lujo, lógicamente, pero aún así, siendo un artículo de lujo, pocos quieren prescindir de su espacio verde (E3)

...porque no está bien que yo lo diga pero la jardinería, nadie come flores... ...pero no creo que llegue a prescindir pero bueno no es una cosa imprescindible ¿no?, entonces, un ayuntamiento... ...pues me imagino que primero recortará de la jardinería que no de, yo que se, servicios sociales, por ejemplo (E5)

Caracterización del sector

En opinión de buena parte de los entrevistados el sector de la jardinería está formado por una mayoría de empresas pequeñas salvo alguna grande. Esta estructura empresarial caracterizada por alta atomización viene a coincidir con la descripción que del sector hicieron a nivel nacional el Estudio del Sector de la Jardinería (VV.AA., 2002, 21) y la Investigación del Sector de la Jardinería (VV.AA., 2004, 17).

Normalmente suelen ser empresas pequeñas, pequeñas-medianas, quitando a Eulen y alguna así, las demás normalmente son pequeñas empresas... (E4)

La jardinería, en general, está bastante poco profesionalizada, muy atomizada con muchas pequeñas empresas (E11)

La mayoría de los entrevistados señalaron como otra característica del sector la alta presencia de trabajadores inmigrantes. Sobre este fenómeno el Estudio del Sector de la Jardinería señaló que ya en 2002 se detectaba un importante número de trabajadores inmigrantes en jardinería en zonas con gran presencia de inmigración (Cataluña, Levante, Madrid) (VV.AA., 2002, 85) y preveía su expansión debido al aumento de la población inmigrante y a que el personal autóctono aspiraba a otro tipo de trabajos (VV.AA., 2002, 89).

...deduzco de tus palabras que coincides con otros entrevistados en el hecho de la alta presencia de inmigración dentro de lo que es el sector de la jardinería

Así es (E5)

Y hay un porcentaje importantísimo de sudamericanos y rumanos, concretamente (E9)

El motivo más señalado por los entrevistados para explicar la alta presencia de inmigrantes en el sector fue que los trabajadores autóctonos no están dispuestos a trabajar en jardinería por el esfuerzo físico que requiere.

Que los españoles no quieren agachar el riñón... No, es así. Ahora vienen más, o sea, ahora empiezan a venir, a solicitar trabajo. Pero no es trabajo que les guste. (E3)

Es trabajo de campo y hoy en día estamos hechos todos unos señoritos. No nos gusta estar al sol, coger una azada, echarnos una mochila a la espalda... (E10)

Junto a este, otros argumentos utilizados para explicar esta alta presencia de trabajadores inmigrantes fueron que era una mano de obra más dócil, más barata (ya que no se cumplen íntegramente los convenios) y que en estos últimos años ha habido sectores que, económicamente hablando, han sido más atractivos.

Si es un trabajo duro, lo realizan pocas personas y económicamente no está muy bien pagado pues cualquier otro sector ha sido más interesante porque, por ejemplo, te vuelvo a hablar del sector de la construcción pues estar poco valorado pero al final había muchos más recursos económicos con lo cual la gente prefería el otro sector (E4)

Son gente que como han venido su docilidad es importante, es decir, si tú le tienes que decir que hay que montar un jardín o un riego un sábado por la tarde, pues te van a ir. Y si hay que ir un domingo por la mañana por el mismo precio te van a ir (E9)

Hay mucha gente que es extranjera. Como ya he comentado alguna vez se aprovechan de ellos, no cumplen con los convenios... (E10)

Una última característica que se señaló del sector es su estacionalidad²⁶, es decir, que las empresas de jardinería tienen mucho más trabajo en primavera y verano que en invierno, debido a la mayor dedicación que requieren las zonas ajardinadas en estas épocas del año.

Sí, claro. Tenemos mucho más trabajo en verano y primavera que en invierno (P3)

Problemáticas que afectan al sector

A lo largo de las entrevistas las dos problemáticas del área de la jardinería que fueron más citadas por parte de los entrevistados fueron la falta de trabajadores cualificados y el intrusismo²⁷ existente en el sector.

En las entrevistas realizadas existió una práctica unanimidad a la hora de reconocer no sólo que existe un problema de **intrusismo** sino que además está muy extendido. De hecho, hubo quien calificó el intrusismo como un mal endémico de la jardinería. La existencia de esta problemática ya había sido puesta de relieve como un factor característico del sector de la jardinería por la Investigación del Sector de la Jardinería (VV.AA., 2004, 18) y por el Estudio del Sector de Jardinería (VV.AA., 2002, 17).

Jardinería, luego hay un problema. Hay es mucho intrusismo, muchísimo intrusismo

²⁶ Este fenómeno de la estacionalidad ya había sido reflejado en otras investigaciones que habían analizado el sector (VV.AA., 2002, 81), (VV.AA., 2004, 17).

²⁷ Entendemos por intrusismo la actividad desarrollada por trabajadores autónomos en situación irregular y que como norma suelen estar poco cualificados.

Y, ¿a qué te refieres con intrusismo?

Mucha gente que no tiene ni idea y se compra una mula, un cortacésped y un cortasetos y se pone la, la empresa “se lleva mantenimiento de jardín” y hay muchísimo intrusismo. Gente que no tiene nada de formación, que se ha montado su empresilla. (E6)

Eso sí, este problema no afecta por igual a todas las empresas, ya que mientras las de mayor tamaño reconocieron que pueden trabajar en otro segmento de mercado distinto al que actúan los “intrusos”, para las pequeñas éstos suponen una competencia directa en su nicho natural de mercado.

Pero el fulano de, de tal pueblo luego, por ejemplo, no se puede presentar a, a un concurso para mantener unas instalaciones de la Consejería... ...No vamos a decir que estamos en diferentes ligas porque lo que está bien claro es que todo el mundo debía cumplir con la legalidad, estar en las mismas normas y que luego cada uno tenga su cuota de mercado (E5)

...la gente que realmente viva de esto, que hay cuatro o cinco empresas, yo creo que serías que viven de un pequeño cliente o de un mediano cliente, ¡ostia!, a ellos les tiene que joder mucho. A mi me jode pero lo dejo apartado pero es que a ellos les jode y encima dicen: “¡que estos me están quitando de lo que vivo!” (E11)

Los motivos, según los entrevistados, de que exista tanto intrusismo en el sector de la jardinería son de tipo económico. Por un lado la inversión que hay que hacer para ponerse a hacer pequeños trabajos de jardinería no es muy grande y por otro hay un segmento de mercado constituido principalmente por clientes privados y pequeñas urbanizaciones para los que lo más importante es el precio más bajo, más allá de la cualificación o de la situación de ilegalidad de quien les haga los trabajos de jardinería.

Sí, con un millón, millón y medio (de las antiguas pesetas) puedes tener unas máquinas cojonudas, una furgoneta de segunda mano y puedes hacer todo lo que te de la gana (E10)

Pero luego están los chalets y las casas familiares las que... ...cogen al pequeño y se guían por el presupuesto más barato. (E12)

La otra problemática más señalada fue la **falta de personal cualificado de nivel medio** en jardinería. Resulta curioso que, a diferencia del intrusismo, este problema no fue señalado por ninguno de los tres estudios que habíamos utilizado como base de esta investigación²⁸.

¿Problemas?, yo creo que hay muy poca gente que esté cualificada y que tenga un conocimiento de las plantas ornamentales y sepa qué es lo que se está trayendo entre manos. Hay mucha gente que ha pasado del sector de la construcción directamente al sector de la jardinería, con muy, con muy poquita o con nula o escasa formación ¿no?. (E4)

Tiene bastantes perspectivas (la jardinería) pero nos falta personal cualificado... ...hay una desconexión muy grande entre la gente titulada y la gente de oficio, de oficio prácticamente no hay (E7)

²⁸ Estudio del Sector de la Jardinería (VV.AA., 2002), Investigación del Sector de la Jardinería (VV.AA., 2004), Evaluación de la Formación Continua (VV.AA., 2005)

Un par de entrevistados, eso sí, presentaron esta afirmación matizada, ya que señalaron que, aunque pocos, de los centros formativos salen trabajadores cualificados en jardinería.

A ver, los que te he dicho del Instituto de Desarrollo que te he dicho sí que hacen cursos para, para jardinería y demás pero resulta un poco escaso donde agarrar (E3)

... sí que hay una, por ejemplo, hay un pequeño grupo de trabajadores que salen de la Escuela de Alfaro, que hay gente que sí, que igual se ha dedicado a esto, a lo que es el mundo de la jardinería y luego el grueso mayoritario de trabajadores... ...que no tienen, la mayoría no tienen ninguno o muy pocos conocimientos de, técnicos de lo que es el mundo de la jardinería (E5)

Según los gerentes de dos empresas, esta falta de personal cualificado, les obliga a ellos a tener que formar a los trabajadores que contratan

O sea, es la empresa la que se tiene que preocupar por formar. Vale, que es uno de nuestros deberes, formar para que cada, para que trabajen acorde a nuestros conceptos y necesidades. Vale, pero ellos no tienen una formación previa.

Prácticamente nadie... ...Entonces como tú no los formes, no hay manera de encontrar

Una prueba de que esta problemática es real y no sólo una falsa queja la aportaron dos de las entidades formativas entrevistadas, las cuales señalaron que sus alumnos alcanzan de una forma relativamente rápida puestos de cierta “responsabilidad” dentro de las empresas donde empiezan a trabajar por el mayor número de destrezas que poseen.

Tenemos alumnos de otros años que a los tres meses, a los seis meses pues quedan encargados de cuadrilla ¿no?. ¿Por qué?, pues porque lógicamente tienen esa cualificación que la gente que viene partiendo de cero.

El (alumno) que se va a quedar ha estado la mitad, mes y medio, labores de, de encargado. Hay que llevar a esta cuadrilla aquí y lleva la otra cuadrilla allí.

Según varios entrevistados este problema de falta de trabajadores cualificados abarcaría no sólo al sector privado sino también al sector público. En este caso, la causa de la baja cualificación radicaría en el hecho de que para acceder a los puestos que se encargan de la jardinería municipal no se exige ningún tipo de cualificación.

Eso se da mucho en los ayuntamientos ¿no?. Una persona que está contratada por el ayuntamiento es multiusos, o sea, le toca hacer absolutamente todo y tiene unos conocimientos en agricultura y saber podar viñas, o saber podar árboles frutales pero no, no pero éstos son árboles de sombra y ¿qué les hago?... (E4)

...igual hay una serie de personas, un par de personas, los típicos alguaciles del pueblo que se dedican un poco a todo... Entonces son gente que no tienen una cualificación técnica de muchos elementos pues no ya igual de cómo podar un árbol sino igual cómo llevar la automatización del riego... (E5).

Esto quedó conformado tras una pequeña investigación que hicimos a partir de la Relación de Puestos de Trabajo (RTP) de todas las cabeceras de comarcas²⁹. De todas ellas sólo en Arnedo y Nájera encontramos puestos específicos de jardinero. En el resto

²⁹ Haro, Santo Domingo de la Calzada, Nájera, Torrecilla en Cameros, Calahorra, Alfaro, Arnedo y Cervera del Río Alhama.

de cabeceras cabe suponer que se encargarán de las labores de jardinería el personal de la brigada de obras y servicios.

En opinión de uno de los entrevistados esta ausencia de trabajadores cualificados en la administración local tiene como repercusión un mal mantenimiento de las zonas verdes públicas

Aquí lo tenemos, las labores de jardinería del pueblo las tenemos como ejemplo de lo que no se debe hacer con las podas, las siegas... (E6)

El Estudio del sector de la Jardinería (VV.AA, 2002, 17) señaló que una de las características del sector de la jardinería era la existencia de **economía sumergida**³⁰. Este mismo estudio (VV.AA, 2002, 21) y también la Investigación del Sector de la Jardinería (VV.AA, 2004, 18) apuntaron que la existencia de mano de obra irregular cabía considerarla un problema, dado que provocaba un descenso de los precios y una competencia desleal hacia las empresas que cumplían la legalidad al no poder competir con los bajos precios ofertados por las empresas que tenían trabajadores en esta situación.

En el caso de nuestra investigación, y a tenor de la información recogida en las entrevistas, la economía sumergida no se considera como una problemática en La Rioja, ya que sólo tres entrevistados señalaron la existencia de este tipo de prácticas en el sector de la jardinería en La Rioja y sólo uno (curiosamente el único representante sindical entrevistado) de ellos denunció la irregularidad de esta práctica.

A mi me han venido a ofrecer mucha gente: “¡Oye!, que trabajo para no se quien por la mañana, ¿puedo trabajar para ti por la tarde?, pero sin darme de alta, ¡eh!”. Bueno, de eso en jardinería hay a patadas. (E11)

Aquí hay muchísimo de eso, hay mucha gente suelta, empresarios que también contratan a esa gente, la meten con la camiseta de los que tienen contratados. Por eso te comentaba antes que yo creo que es un sector que lo tiene un poco abandonado Inspección de Trabajo.

El Estudio del Sector de la Jardinería (VV.AA, 2002, 45-46) señaló que desde la entrada de las grandes empresas en el sector de la jardinería se habían generalizado las **subcontrataciones**. Añadía este estudio que, existiendo una variedad muy amplia de subcontrataciones y siendo una práctica aceptada por pequeñas y medianas empresas que consiguen así su propio nicho de mercado, existían discursos negativos sobre esta práctica en cuanto que se relaciona con una bajada de precios y de la calidad de los servicios. Es por ello que se preguntó a los entrevistados acerca de su opinión sobre la subcontratación. Las opiniones recogidas apuntan que en La Rioja la subcontratación no es un problema en cuanto a que es algo que no se produce.

Mi empresa no lo hace... Tampoco a mi nadie me ha llamado de otra empresa de jardinería a ver si quiero realizar el trabajo. Es que, a ver, somos pocos. En Logroño no hay esto. (E3)

De subcontratación dentro del mismo sector de la jardinería, unas empresas a otras, pues yo creo que ahora mismo aquí en La Rioja no lo hay, porque es por lo que te

³⁰ Con el término economía sumergida nos referimos a los trabajadores que realizan labores por cuenta ajena sin estar unidos por ningún tipo de relación contractual.

comento, no hay una empresa de jardinería o de este sector o de cualquier otro que haya cogido labores de jardinería tan grandes como que igual con su personal no pueda. (E5)

Un último aspecto que se incluyó en el guión de las entrevistas dentro de este apartado fue la práctica de la **subrogación**. El Estudio del Sector de la Jardinería (VV.AA, 2002, 40-44) se refirió a la subrogación como una práctica habitual en las contrataciones de los servicios de jardinería. Los expertos que participaron en ese estudio señalaron que la subrogación tenía tanto aspectos positivos (estabilidad laboral) como negativos (clima laboral y acceso a la formación) pero coincidieron a la hora de indicar que no se había encontrado una solución alternativa que resultase más satisfactoria.

Al no estar caracterizado propiamente como una problemática sino sólo como una práctica con sus pros y sus contras, en nuestra investigación, no se planteó como un aspecto principal a tratar en las entrevistas pero que sí se sacó cuando el contexto lo permitió con el fin de conocer la opinión que esta práctica merecía a los entrevistados. En los dos casos, en los que este tema salió, la opinión de los entrevistados sobre la subrogación fue positiva, pues consideraron que, más allá de su grado de cualificación, los trabajadores subrogados harán bien su trabajo por el simple hecho de que ya lo conocen.

... que bueno, a título personal más sabrán por viejos que por diablos. No estarán igual cualificados pero desde luego su trabajo lo conocerán, aunque simplemente sea por insistencia. (E5)

... se podía dar un canto en los dientes que hay una subrogación, por el simple hecho que sólo se va a tener que preocupar de los cálculos, puesto que los trabajadores ya saben donde está todo, todos los trabajos, todos los problemas, cómo tienen que llevar todo... (E10)

Necesidades y demandas formativas en jardinería

Tal y como ha quedado reflejado en el apartado de este estudio dedicado a Actividades en Jardinería³¹, para trabajar en este sector no sólo son necesarios conocimientos de lo que comúnmente se entiende por jardinería sino que exige el dominio de destrezas pertenecientes a otras ocupaciones. Según la información recogida en las entrevistas, para trabajar en este sector es necesario tener conocimientos de tres tipos de campos: jardinería, obra civil y áreas deportivas (principalmente piscinas)

*Yo, yo hay dos, dos ámbitos. Por una parte está, digamos, la parte, vamos a decir, **la parte vegetal** y por otra parte sería de **construcciones o parte inmobiliaria** ¿no?. Y ahí hay otro del que habría otro paréntesis con el tema **piscinas** que es un tema cada vez más importante o más que piscinas instalaciones deportivas ¿no?, que son como tres ámbitos muy distintos. Bueno, a parte toda la parte de plantas, árboles y demás con lo cual necesita unos conocimientos de biología y de lo que es la vida de las plantas para poder tratarlas, implantarlas y mantenerlas si ya están ahí. Por otra parte todo lo que es mobiliario, es decir, cuando hablo de mobiliario, hablo de construcciones y hablo digamos de muebles por decirlo de alguna manera, es decir, todo lo que son bancos papeleras, todas las instalaciones de juegos de niños, que es un tema importantísimo con lo que supone de instalaciones al exterior y que se utilizan mucho. Y luego toda la parte de temas deportivos, porque, como te decía antes, en las comunidades lo normal es que te encuentres una piscina como mínimo... ...Pues yo creo que son los tres aspectos. Una persona tiene que estar preparada para saber que tratamientos, es decir,*

³¹ Ver páginas 4-8

cómo mantener ese césped, cómo mantener esos árboles, cómo mantener ese banco o cómo mantener esa piscina, ¿no?. (E4)

Si analizamos las cualificaciones profesionales relacionadas con jardinería que están incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se observa que se incluyen conocimientos de jardinería quedando huérfana la parte de edificación/obra civil y piscinas. A este respecto un entrevistado abogó por la necesidad de incluir este tipo de conocimientos dentro de la formación de jardinería puesto que los clientes reclaman un servicio integral.

...porque eso no está contemplado en la formación pero sí que es cierto que, vamos a ver, por una parte los clientes lo que demandan es un servicio integral a una empresa, ¿no?, es decir, lo que no puedo tener es un empresa que me mantiene los bancos, otra empresa... ...otra empresa que mantiene las plantas y luego cuando llega el verano otra empresa que viene y nos acondiciona la piscina (E4)

A pesar de esto hay que decir que varios entrevistados puntualizaron que las demandas de formación varían entre las distintas empresas. Así mientras las más grandes pueden permitirse tener personal especializado en una serie de ocupaciones, las más pequeñas demandan trabajadores “multisusos”, es decir, con el dominio de un amplio espectro de conocimientos.

Entonces, en una empresa grande es muy fácil tener a distintas personas cualificadas para distintas cosas, muy bien, estupendo, ahora en una empresa pequeña necesitamos un multiusos, una persona preparada en, en esos, en esos aspectos (E4)

Una empresa grande tiene sus fontaneros, sus electricista o su electricista pero los, los pequeños tenemos que hacer de todo. Entonces el que, la persona que formas, la tienes que formar en todos esos campos que vas a tocar, que forzosamente tienes que tocar si quieres, si quieres terminar una obra (E7)

Centrándonos en las actividades, cabe señalar que en las entrevistas quedó reflejado que dentro de lo que es propiamente jardinería se agrupan labores que exigen diferente nivel de cualificación. En este sentido se indicó que mientras existen ocupaciones que se pueden hacer casi sin ningún tipo de conocimiento o experiencia previo (cortar el césped, cavar), otras requieren una formación o una gran experiencia. Entre estas últimas se apuntó a la poda como la ocupación que mayor nivel de cualificación requiere dentro de jardinería.

...pero lo más fácil es segar y casi todo el mundo sabe cavar. Igual de primeras a lo mejor no cavan como tienen que hacerlo pero más o menos (E3)

(refiriéndose a la poda) Es un, es un tema complicado. Desde luego no es un tema que digas, y estoy seguro que puedes llevar toda la vida y no, no, igual es el tema que más especialización requiere de, de lo que es así mantenimiento de jardinería. (E5)

...el que entra valdría para, para cavar, para segar, para hacer cincuenta mil historias pero luego, por ejemplo, el mantener un mobiliario urbano, que lo hace cualquiera, piscinas, eh, mantener un riego o construir un riego, ya serían personas un poco más cualificadas. (E10)

Necesidades formativas en jardinería

Como ya ha quedado reflejado en la sección dedicada a las problemáticas que afectan al sector existe una opinión generalizada acerca de la falta de personal cualificado³² dentro del sector de jardinería. No incidiremos más sobre este punto que ya ha sido suficientemente tratado en el citado apartado por lo que simplemente sirva esta referencia a la carencia de personal cualificado como recordatorio y contextualización de lo que a continuación se va a referir.

En el transcurso de las entrevistas se preguntó a los expertos acerca de necesidades formativas concretas que ellos detectaban en el sector de jardinería. Las respuestas fueron bastante homogéneas siendo los más citados: poda, aplicación de productos fitosanitarios³³, riegos, céspedes y seguridad y salud en el trabajo³⁴.

Luego, el tema de los fitosanitarios tendría que estar, tendría que haber más cursos más continuamente, para reciclado, para sacar fitosanitarios un poco más avanzado, no el nivel básico (E3)

... otro específico de césped. Y dirás, muchas veces cuando me dicen “¡Cuanta guerra te da el césped!”. Pues si me da guerra, porque no es lo mismo sembrar en el jardín de un supermillonario... ...que un césped en un área recreativa de un pueblo como Pinillos o Almarza (E9)

El de poda, también. Poda en altura. Yo creo que cortar ramas, sabemos cortar todos pero podar en condiciones yo creo que no (E10)

Junto a esto, a la hora de hablar de formación, en un par de entrevistas se comentó que lo ideal sería que los cursos de formación continua se programasen en invierno, dado que debido a la estacionalidad que caracteriza a la jardinería es cuando menos carga de trabajo tienen las empresas y cuando más fácilmente pueden prescindir de sus trabajadores.

No se puede poner un curso de jardinería en el mes de junio, de mayo, cuando, por muy mal que estemos de trabajo, si un jardinero no tiene trabajo en junio pues no lo tiene en ningún periodo del año. Entonces, no se, pues, por ejemplo, quién no tiene una mala semana en diciembre... (E5)

También otro par de entrevistados señalaron que los cursos deberían ser impartidos por personas especializadas en la materia que se fuese a tratar.

...los cursos de arboricultura son importantes pero eh eh realmente esos cursos se tienen que realizar trayendo a alguien externo de los cursos. No pretendiendo darlos tú, porque no hay y necesitas una preparación bastante alta que aquí no hemos tenido la costumbre, ni hemos tenido esa gente... (E11)

³² A pesar de hacer referencia a una deficiencia formativa, hemos incluido la falta de personal cualificado en el apartado de problemáticas porque como tal fue definida por los entrevistados.

³³ Un par de entrevistados matizaron que el curso de aplicación de productos fitosanitarios debería ser de tipo avanzado y no el conducente a la obtención del carné.

³⁴ En el caso de seguridad y salud en el trabajo un entrevistado justificó la necesidad del curso debido a que en La Rioja no existen programas propios de prevención en jardinería.

...de hecho, en materia de prevención no hay una planificación para jardinería propiamente específica. Nos basamos en construcción. (E3)

Interés por la formación

Otro punto que se abordó en las entrevistas fue el interés por la formación tanto por empresarios como por los trabajadores. Respecto a los primeros, los resultados de esta investigación muestran una división de opiniones entre quienes piensan que los empresarios sí que está interesados en formar a sus trabajadores y los que piensan que no.

Yo creo que a todos nos interesa que estén formados. Yo, a ver, es una manera de dar al cliente una calidad. Si no hay formación no hay calidad. (E3)

(refiriéndose a la formación) Yo creo que, en ese sentido, desde luego que sí porque al final yo creo que todo eso repercute en, en la buena, luego en una rentabilidad económica. Porque eso al final es a lo que estamos. (E5)

Esta división de opiniones resultó un tanto sorprendente, teniendo en cuenta que anteriormente hemos señalado que una de las problemáticas más señaladas por los entrevistados había sido la falta de trabajadores cualificados en jardinería, por lo que hubiera sido lógico esperar una cierta unanimidad en torno a una respuesta positiva. En cualquier caso una vez que ahondamos en los motivos de los entrevistados que daban una respuesta negativa, encontramos en que varios coincidieron en apuntar el temor de los empresarios a tener trabajadores formados por el riesgo de que se pongan por su cuenta³⁵ (*Recuérdese que los entrevistados nos señalaron que montar una empresa de jardinería no requería grandes inversiones*) o se vayan a otra empresa que les pague mejor.

Entonces, como tú no lo formes, no hay manera el encontrar. Y cuando lo formas intentas sujetarlo pero dadas las características del negocio que con una máquina, es decir, poniéndose un mínimo... .. te pones por tu cuenta. (E7)

Pues porque probablemente la, una mano de obra más cualificada supone una remuneración mayor y siempre un, como diría yo, ese temor que tenemos a que cuando tienes una persona buena en la empresa se te vaya a otra. Cuando uno tiene una buena cualificación empieza a cotizarse (E9)

Más unanimidad se encontró entre los entrevistados cuando se les preguntó por el interés de los trabajadores por la formación, ya que la mayoría señalaron que entre estos había quienes estaban interesados por la formación y quienes no lo estaban.

Pues esto es como todo, hay alguno que sí y muchos no. Nosotros somos muchos, somos cuarenta y algo. Evidentemente formarse, formarse les apetecerá formarse a ocho, a diez, si bueno claro pero es que esto es así. (E11)

Tienes como en botica. Tienes quien si y tienes quien no. (E12)

Debido a que la respuesta recibida era un tanto vaga, en las entrevistas se intentó ahondar sobre el perfil de los trabajadores que sí estaban interesados en seguir

³⁵ De hecho un entrevistado contó el caso de un empresa de jardinería en la que esto ya sucedió:

... te pongo el ejemplo (cita nombre de empresa) tenía un chico muy trabajador, un chico que le llevaba casi todo. Pues ese era el típico al que le subía el sueldo, pues llegó un momento pues que éste debía querer más y el empresario le dijo que no, que de ahí ya no pasaba. Entonces este se marchó... ..le empezó a quitar un montón de urbanizaciones (E10)

formándose. Sobre este punto las respuestas de los entrevistados apuntaron a varios motivos: vocación, formación previa o por ascender de categoría profesional.

...los trabajadores que si podemos separar a dos partes diferenciadas, igual un poco la parte más tecnificada sí que ha recibido formación en cualquiera de las instituciones, pues igual sí que tienen cierto interés, simplemente ya porque hay una base... (E5)

Entonces, claro, cuando tú tienes a alguien que le encanta la profesión, su interés por formarse, por tener más conocimientos, por, por adquirir habilidades distintas es importante (E9)

Entonces evidentemente cuanto más, si eres jardinero y quieres ser oficial pues tienes que tener una formación, pero si eres jardinero y tampoco quieres mucho más, pues realmente muchos piensan, ¿para qué me voy a preparar?. (E11)

Evolución del sector de la jardinería a medio plazo y necesidades prospectivas

Los objetivos que se querían conseguir en este apartado eran dos: conocer cuál va a ser la evolución de la jardinería y las actividades que van a ocupar a un mayor número de trabajadores a medio plazo. A pesar de esto, este tema fue planteado, en principio, de manera abierta a los entrevistados con el objetivo de no despreciar ningún tipo de información relevante que nos pudieran aportar a la investigación. Es por ello que, al abordar este apartado en las entrevistas, recibimos respuestas de muy variado tipo.

Un par de entrevistados señalaron, de manera general, que, en su opinión, la jardinería va a ser un sector en auge en el futuro por la alta valoración social que tienen los espacios verdes o por el propio crecimiento de los entornos urbanos.

Yo creo que es un sector cada vez más en auge porque tener un jardín de alguna forma es un medio natural modificado o acondicionado, ¿no?, lo que todos tenemos y a lo que todos nos gusta y cada vez demandamos más zonas verdes y espacios abiertos... (E4)

Yo creo que se va a expandir más. ¡Hombre!, vamos a poner un ejemplo. Esto es como la policía, los bomberos, cuanto más grande se va haciendo la ciudad, más verde suele haber, más mobiliario urbano suele haber, más mantenimiento tiene que haber... (E10)

En cuanto a lo que es la evolución genérica del sector varios fueron los entrevistados que señalaron que en el futuro se tenderá hacia una jardinería más sostenible, en la prime el ahorro energético y especialmente de recursos hídricos.

...antes jardinería, césped, por decir, a mogollón y fuera. Y tira, tira agua. Lo que sí va a haber es más, es decir, una jardinería más técnica, es decir, más de control. Yo quiero igual menos césped, más complementos que sea de xerojardinería, ajustada al clima, ahorro de agua, ahorro de energía... (E6)

...el nivel de tecnología en programación, programación y nuevos sistemas de riego, eso va a ser bastante importante y con la tecnología está asociado el ahorro, la eficiencia energética de esos sistemas, tanto eléctrica, consumos hidráulicos, de todo eso quizás sea ahora lo más novedoso... (E11)

A pesar de esto, algunos entrevistados mostraron su escepticismo sobre la introducción de las practicas sostenibles en jardinería porque al final las preferencias se decantan por una jardinería tradicional.

Pero bueno, desde luego sí que se están haciendo cosas en ese sentido (se refiere a jardinería sostenible), sí que se busca ese tipo de jardinería pero luego realmente a la gente... ...que tiene que pagar un proyecto ,al final, todo el mundo preferimos que haya césped y bien verde y da igual que en julio estén cayendo cuarenta grados, porque mi césped lo quiero verde... (E5)

Yo creo que hay muchas modas, muchísimas modas, mucho nombre pero luego no se usa, que no es lo que pone ¿no?. Pero sí que te ponen biojardín y luego es la jardinería tradicional de toda la vida y punto (E12)

Por otro lado, un par de entrevistados se refirieron también al jardín artificial y al uso de la piedra en jardines como prácticas que se utilizarán más en jardinería en un futuro próximo.

La tendencia ahora es más a quitar césped, se está poniendo bastante césped artificial y se está poniendo mucha piedra. ¿Por qué?. Eso es más en los jardines privados porque la gente le gusta pero quiere mantener poco. (E3)

...tengo idea de enfocar el tema hacia la, hacia el césped artificial. Creo que es el futuro en muchos sitios por el tema, por el tema de la escasez de agua en todos, por la densidad en que se hacen hoy, lo que se llaman chalets, que es un jardincito, poco menos que un salón de 5x5, de 3x7... (E7)

Aunque se intentó que los entrevistados concretaran también algún tipo de ocupación o actividad que crean que en el futuro va a ocupar a más trabajadores, no recibimos respuestas concretas a este respecto. En cualquier caso, consideramos que este punto no quedó sin cubrir ya que a partir de las contestaciones que habíamos recibido de actividades de jardinería, es fácil deducir ocupaciones en la que será necesario tener personal formado:

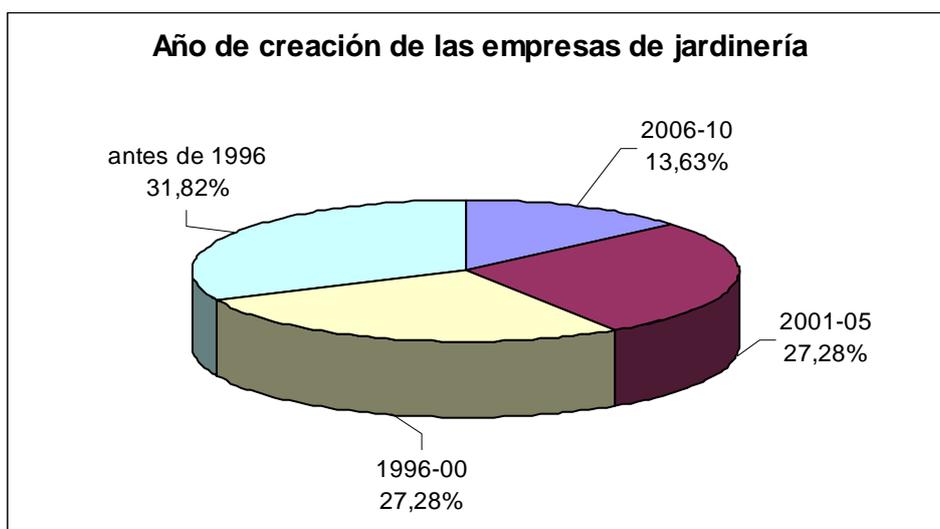
Ahorro de agua  Instalador de riegos programados

Césped artificial  Instalador de césped artificial

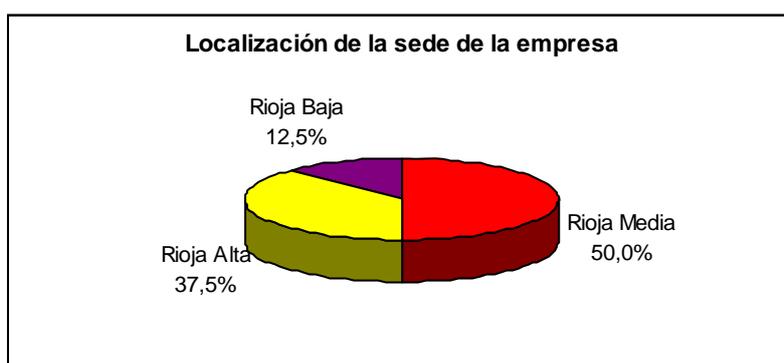
ENCUESTA TELEFÓNICA: RESULTADOS

Caracterización del sector

Los resultados de la encuesta muestran que la jardinería es un sector pequeño, ya que está constituido por unas treinta y cuatro empresas pero cuenta con un cierto arraigo dentro de la economía riojana, dado que la mayoría de ellas se pusieron en funcionamiento hace más de diez años, casi una tercera parte del total se creó antes de 1996 y las dos más antiguas tienen ya treinta años de antigüedad (fueron creadas en 1975 y 1980 respectivamente).



La mayoría de las empresas se sitúan en La Rioja Media, es decir, en Logroño y sus alrededores. Esto es normal dado que en esta zona se concentra más del 50% de la población y la principal actividad económica de la Comunidad Autónoma. Lo que llama más la atención es, por un lado, la existencia de más empresas de jardinería en La Rioja Alta que en la Baja y, por otro, el tan bajo número de empresas dedicadas a este sector que existen en esta última zona de la Comunidad. Si examinamos estos datos, según la localidad donde están radicadas, después de Logroño, el municipio con mayor número de empresas de jardinería es Santo Domingo de la Calzada, lo que no deja de ser un dato cuando menos curioso, ya que por habitantes es la séptima localidad de la Comunidad Autónoma.



Tres son las actividades que desarrollan la práctica totalidad de las empresas del sector y que, por tanto, se puede decir que son las características del mismo: diseño de jardines/asesoramiento sobre jardinería, construcción y/o reforma de jardines y mantenimiento de jardines.

Además, un porcentaje muy importante de empresas se dedica al mantenimiento de piscinas. El que haya empresas que desarrollen esta actividad, en principio, no propia de la jardinería fue un tema que salió en las entrevistas y, como ya quedó en ella reflejado, se debe a que los clientes privados demandan de las empresas un mantenimiento integral de todas sus instalaciones, lo cual incluye también las piscinas.

Actividades desarrolladas por las empresas	
Diseño de jardines/asesoramiento sobre jardinería	95,8%
Construcción y/o reforma de jardines	100%
Mantenimiento de jardines	100%
Mantenimiento de piscinas	70,8%
Viveros	29,2%
Venta al público de plantas y/o material de jardinería	33,3%
Otras actividades	66,7%

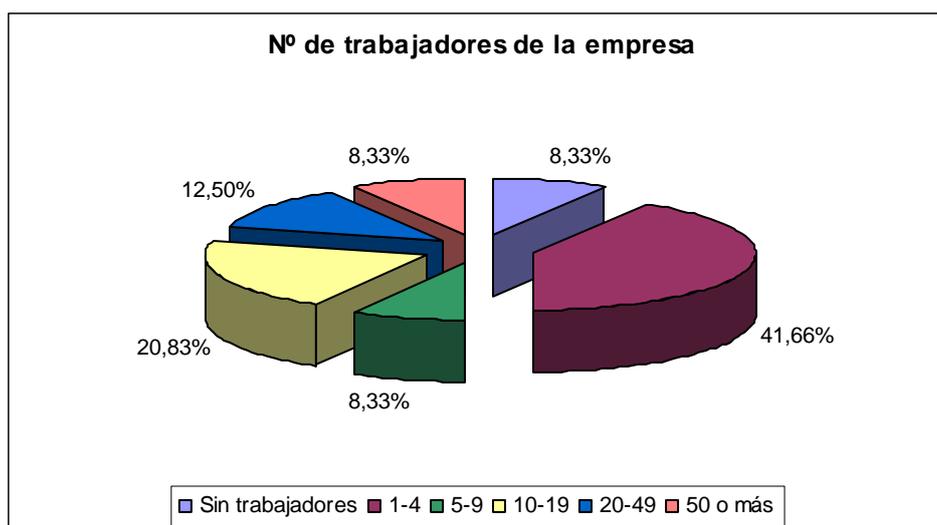
Ya más reducido es el porcentaje de empresas que tienen también un vivero para la producción de plantas o que se dedican a la venta al público de plantas y/o de material de jardinería.

Además de éstas, dos de cada tres empresas indicaron que desarrollan algún otro tipo de actividad. Las más señaladas fueron la instalación de riegos agrícolas, hidrosiembras³⁶ u otro tipo de actividades medioambientales como desbroces. A pesar de ser una actividad agrícola, el que las empresas se dediquen a la instalación de riegos agrícolas no debe extrañar, dado que en una región de las características de La Rioja esta actividad puede convertirse en una interesante área de negocio.

Según su número de trabajadores³⁷, cabe decir que el sector de la jardinería está dominado por microempresas, ya que la mayoría de ellas cuenta con menos de diez trabajadores (58,33%). Pero junto a esta mayoría de microempresas hay que destacar la presencia en el sector de medianas empresas, es decir, firmas que tienen 50 o más trabajadores.

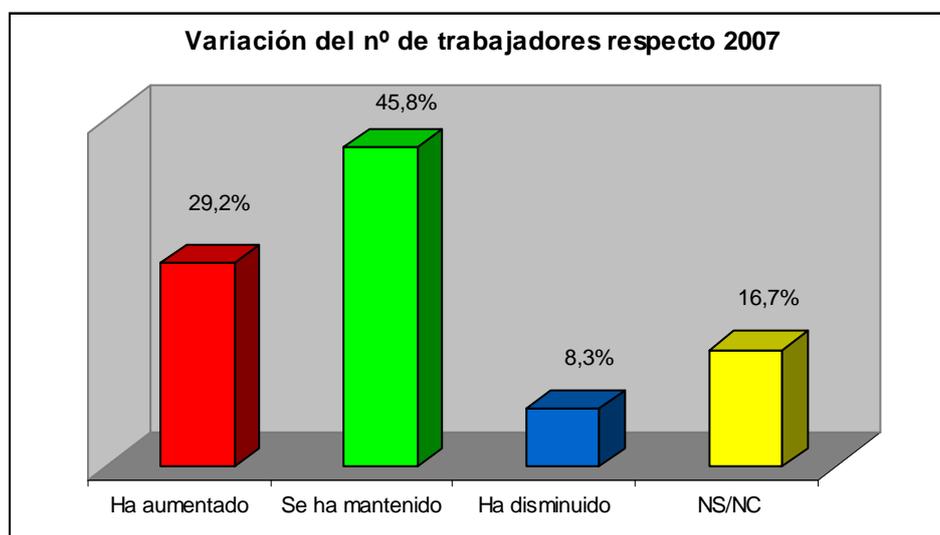
³⁶ La **hidrosiembra** es una técnica de restauración del paisaje consistente en la proyección sobre el suelo de una mezcla compuesta por semillas, fijadores, fertilizantes, mulch, aditivos y agua mediante una bomba a presión. Las hidrosiembras se realizan principalmente en superficies de gran pendiente (como taludes) o en terrenos pobres y se aplican en áreas con un riesgo potencial de erosión.

³⁷ Para clasificar a las empresas como medianas, pequeñas o microempresas seguimos los criterios establecidos por la Comisión Europea en el artículo 2 del Título I del Anexo de la Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas.



Este carácter micro, que queda realizado aún más por el hecho de que la mitad de las empresas tienen menos de cinco trabajadores, no es una característica específica de este sector, ya que la estructura industrial de La Rioja está dominado por empresas de este tipo.

Para examinar los efectos que la crisis económica ha tenido sobre el empleo en el sector de la jardinería, preguntamos a las empresas sobre la evolución de su plantilla desde el año 2007³⁸. De las respuestas obtenidas se desprende que en el sector de la jardinería no se está destruyendo empleo, ya que la mayoría de las empresas han mantenido sus plantillas respecto a hace tres años y son más las que la han aumentado que las que la han disminuido.

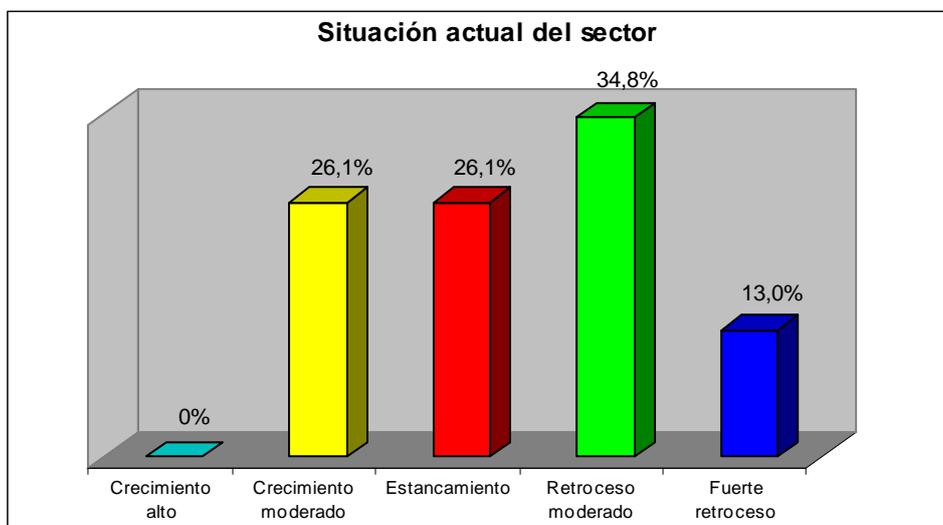


Situación del Sector

No existe una valoración uniforme dentro de las empresas acerca de la situación actual del sector de la jardinería, ya que, si bien la mayoría de ellas opinan que se encuentra en una situación de retroceso (moderado principalmente) existe un porcentaje significativo

³⁸ Tomamos de referencia este año por ser el último antes de que se iniciase la actual crisis económica.

que piensan que se está en una situación de estancamiento o incluso en crecimiento moderado.

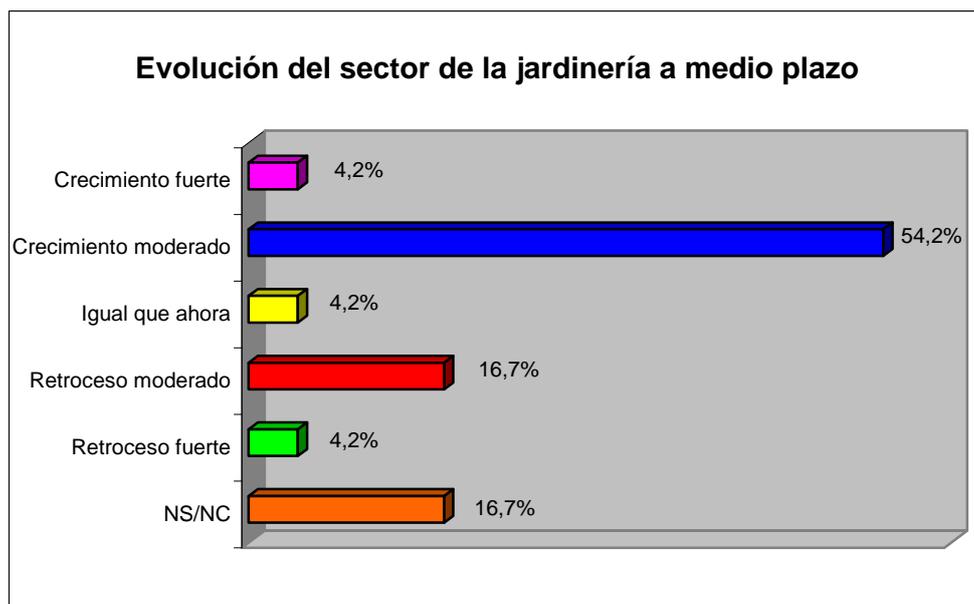


Más unanimidad hubo entre las empresas a la hora de señalar los motivos por lo que, en su opinión, la jardinería se encuentra en la situación actual, ya que más del sesenta por ciento de las contestaciones recibidas se agruparon en torno a tres respuestas, que además tienen un carácter complementario. Como causa más señalada (29,16%) se apuntó que el sector de la jardinería está muy ligado al de la construcción y que el parón de éste último ha afectado a la jardinería. La segunda respuesta más apuntada (20,8%) fue que la situación económica actual de crisis hace que la gente gaste menos. Por último, como tercera respuesta más mencionada (16,7%) se citó que estaba muy parada la construcción de obra nueva tanto para el sector público como para el sector privado.

También se encontró un alto grado de acuerdo cuando se preguntó a las empresas que valoraran la necesidad de mano de obra en el sector, ya que la gran mayoría de ellas opinó que en la actualidad existe poca o ninguna necesidad de mano de obra.

Necesidad actual de mano de obra en el sector de la jardinería	
Mucha	0%
Bastante	8,7%
Poca	47,8%
Ninguna	30,4%
NS/NC	13,0%

Más optimismo se detecta entre las empresas cuando les preguntamos acerca de la evolución del sector a medio plazo (3-5 años) dado que la mayoría de las empresas prevén que el sector experimentará un crecimiento moderado. Un par de ellas matizaron, eso sí, que el crecimiento del sector de la jardinería irá ligado al de la construcción.



Ahora bien, no existe tanto optimismo a la hora de valorar la mano de obra que se necesitará en el sector. Así la mayoría de los encuestados respondieron que a medio plazo se creará poco empleo y pocos fueron los que señalaron que se generará bastante. Un encuestado explicó que la poca repercusión que un posible crecimiento del sector tendría en la creación de empleo se debe a que en la actualidad las plantillas de las empresas se encuentran sobredimensionadas y existen dificultades para mantenerlas.

Necesidad de mano de obra en el sector de la jardinería a medio plazo	
Mucha	0%
Bastante	8,3%
Ni mucho, ni poco	12,5%
Poca	45,8%
Ninguna	4,2%
NS/NC	29,2%

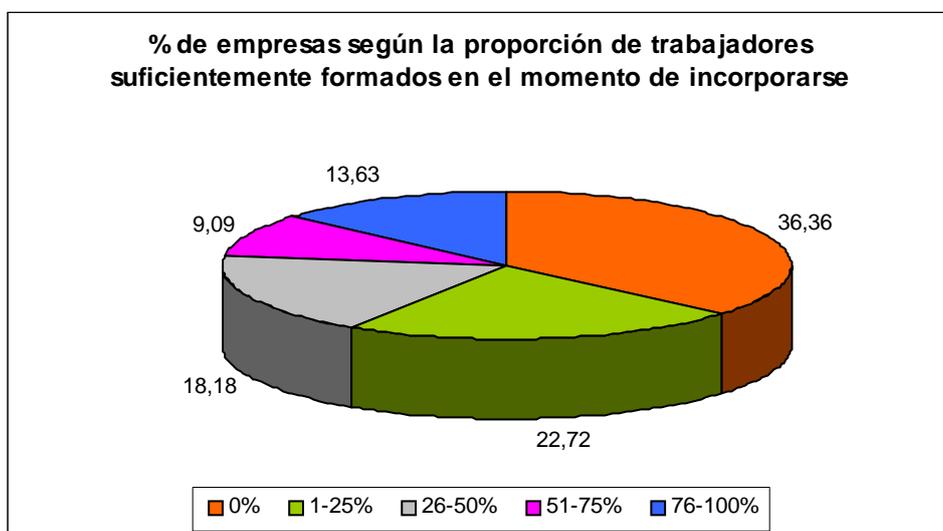
Por otro lado, es significativo que casi un 30% de los encuestados no respondieran a esta pregunta, ya que indica un cierto grado de incertidumbre sobre este tema. Por último señalar que un par de comentarios volvieron a incidir en ligar la evolución de la jardinería a la construcción.

Formación/Necesidades Formativas

En la investigación exploratoria quedó reflejado que, según los entrevistados, uno de los principales problemas que afectaba al sector era la falta de personal cualificado de nivel medio³⁹. Es por ello que se quiso corroborar este dato introduciendo una pregunta sobre este tema en el cuestionario. Más de la mitad de los encuestados respondieron que un 25% o menos de sus trabajadores de nivel medio estaba suficientemente formado en jardinería cuando empezaron a trabajar para la empresa. Este dato queda aún más

³⁹ Ver página 29

realizado por el hecho de que un poco más de la tercera parte de las empresas señaló que ninguno de sus actuales trabajadores estaba formado en jardinería en el momento de incorporarse.



Otro dato que no viene sino a realzar esta impresión sobre la baja cualificación es el de la media ponderada de estos resultados⁴⁰. Ésta indica que sólo 13,06% de los trabajadores de nivel medio estaba suficientemente formado en jardinería cuando empezaron a trabajar para la empresa en la que actualmente desarrollan su actividad.

También se quiso indagar en este apartado de la encuesta por el tipo de formación que les gustaría que tuviese un trabajador en caso de que fueran a contratarlo como jardinero. Dado que esta cuestión se les presentó mediante una pregunta abierta, las respuestas recibidas fueron de lo más variado y no se centraron únicamente en formación. Así los encuestados se refirieron a requisitos tales como la experiencia, cualidades personales o dominio de unas determinadas habilidades profesionales de la jardinería a la hora de referirse al perfil ideal de un trabajador que fueran a contratar como jardinero. Esto nos lleva a la conclusión de que siendo importante la formación, no es el único aspecto que relevante para las empresas a la hora de contratar a una persona.

Requisitos ideales a la hora de contratar una persona como jardinero	
Formación	37,5%
Dominio de habilidades propias de jardinería	29,2%
Cualidades personales	25,0%
Experiencia	16,6%
Otros	16,6%

⁴⁰ Utilizamos la media ponderada, porque la respuesta que nos dieron era un porcentaje calculado sobre un número total distinto de trabajadores.

Como excepto con la experiencia, el resto de categorías agrupa a respuestas parecidas pero de distinto carácter pasaremos a hacer una breve explicación de las incluidas en cada una de ellas. Empezando por la formación, la mayoría de las respuestas incluidas en este grupo apuntaron como ideal a un trabajador que esté en posesión de una titulación de Formación Profesional de jardinería, si bien también hubo respuestas más genéricas que señalaron que el candidato tuviese “formación en jardinería”. En cuanto a la categoría de dominio de habilidades propias de jardinería las respuestas se refirieron a aspectos variados (manejo de maquinaria, conocimientos de riegos...). Pero de entre todos ellos destaca el conocimiento de plantas y sus cuidados, ya que fue citado por tres encuestados. Respecto de las cualidades personales cabe decir que fue mencionado en un par de ocasiones que el candidato tuviera ganas de trabajar y otras dos la actitud que éste tuviera hacia el trabajo. Por último, en la categoría otros se incluyó una respuesta referida a la categoría profesional, otra a estar en posesión del carné de fitosanitarios y dos a ser capaz de realizar determinadas actuaciones.

Con el objetivo de determinar el tipo de formación más necesario para los trabajadores ocupados del sector, se les presentaron a los encuestados una serie de actividades de jardinería⁴¹ y se les pidió que valorasen en una escala de 1 a 7⁴² la necesidad de impartir un curso de formación de esas materias.

Valoración media de la necesidad de impartir formación para los trabajadores ocupados	
Poda	5,92
Mantenimiento de piscinas	5,67
Riegos automatizados	5,54
Fitosanitarios (básico-carné)	5,91
Fitosanitarios (avanzado)	5,50
Implantación/mantenimiento de césped natural	4,75
Instalación/mantenimiento de césped artificial	4,24
Prevención y seguridad en jardinería	5,83

Los resultados indican que, en opinión de las empresas, salvo los cursos de implantación y mantenimiento de césped natural y artificial, todos son considerados como bastantes necesarios, ya que sus puntuaciones medias oscilan entre 5,5 y 6. Lo que no se puede decir a partir de estos resultados es cuál de estas seis actividades es la considerada más necesaria y cuál la menos ya que teniendo en cuenta que todo proceso de recogida de datos que no se haga a toda la población objeto de estudio lleva incorporado un margen de error, éste bien pudiera estar afectando al orden que ocupan cada una de estas materias, dado que las diferencias de puntuación, como hemos señalado, es menor a medio punto.

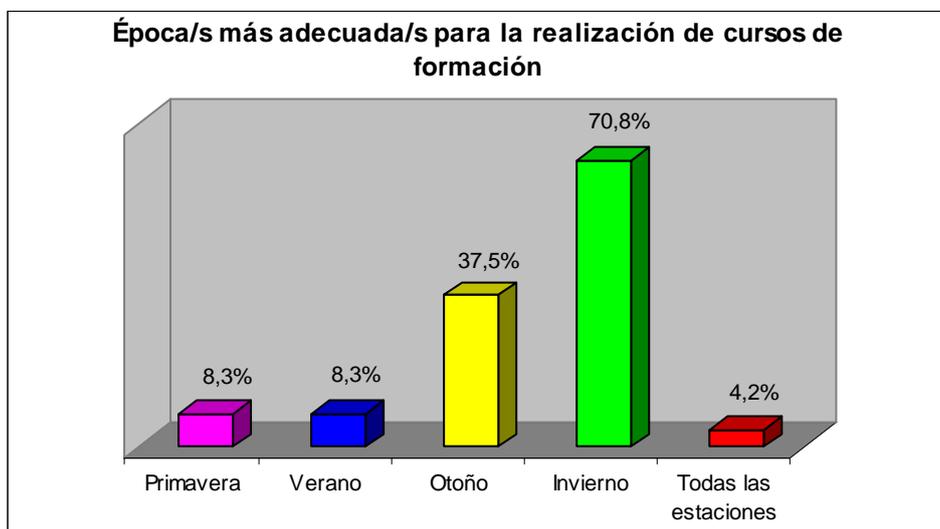
Pero junto a estas actividades también se les dejó a los encuestados la posibilidad de que añadiesen algún otro curso que ellos considerasen necesario impartir a los trabajadores en activo del sector. Una tercera parte de los encuestados hizo uso de esta posibilidad y

⁴¹ Las actividades que aparecieron en el listado fueron las más señaladas en las entrevistas realizadas para la investigación exploratoria.

⁴² En esta escala 1 significaba que no era nada necesario y 7 muy necesario.

así se apuntó la necesidad de impartir un variado tipo de acciones formativas⁴³ que abarcaban actividades propias de jardinería (*Manejo de herramientas mecánicas, diseño de jardines*), cualificaciones de edificación/obra civil aplicadas a jardinería (*albañilería y bricolaje para riegos*), formación complementaria (*conducción de vehículos ligeros con remolque*) o cursos de prevención específicos (*trabajos en altura, riesgo eléctrico*). Si bien en la mayoría de los casos la necesidad de un determinado curso fue señalada por un solo encuestado, sí que hubo tres encuestados que coincidieron en señalar la necesidad de un curso de **conocimiento de plantas** y de dos en apuntar la de curso de **diseño de jardines**.

Dado que en la investigación exploratoria habíamos detectado que la jardinería es un sector afectado por la temporalidad y que también se había apuntado que, debido a ello, había determinadas épocas del año menos adecuadas para la realización de cursos de formación⁴⁴, incluimos una pregunta en el cuestionario para corroborar cuáles eran las mejores épocas del año para desarrollar acciones formativas dirigidas a los trabajadores en activo. Las respuestas identificaron muy mayoritariamente invierno como la estación más adecuada, seguida a bastante distancia por otoño.



Aunque las respuestas a este ítem del cuestionario se referían a estaciones climatológicas, ocho de los encuestados, incluso llegaron a señalar los meses, en concreto, en que consideraban más adecuados para la realización de cursos. Por orden, los más citados fueron: febrero, noviembre, enero y diciembre.

Un último aspecto que se trató dentro de este apartado fue el de los motivos que dificultan a los trabajadores ocupados del sector la realización de cursos de formación. A los entrevistados se les leyó una lista de seis posibles dificultades⁴⁵ y se les pidió que señalaran como máximo los tres motivos principales que, en su opinión, obstaculizan el reciclaje profesional.

⁴³ Los cursos mencionados fueron: Albañilería y bricolaje para riegos, compostaje y mantenimiento del suelo, arte floral y decoración, conocimiento de plantas, conducción de vehículos ligeros con remolque, cursos de prevención específicos (trabajos en altura, riesgo eléctrico, trabajos en espacios confinados), manejo de herramientas mecánicas, diseño de jardines, mantenimiento integral de urbanizaciones.

⁴⁴ Ver páginas 28 y 34

⁴⁵ Esta lista se les leyó normalmente dos o tres veces para que no respondieran únicamente en base a aquellos motivos que eran capaces de recordar y no en base al listado completo.

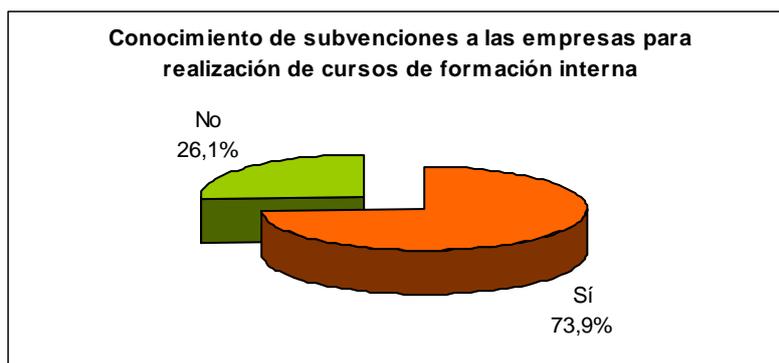
Motivos que dificultan a los trabajadores ocupados la realización de cursos de formación	
Turnos/horarios de trabajo	33,3%
Conciliación de la vida laboral y personal	25,0%
Falta de motivación/interés	45,8%
Falta de incentivos para su realización	8,3%
Falta de oferta de cursos adecuados	50,0%
Las empresas no lo facilitan ⁴⁶	12,5%
Otros ⁴⁷	8,3%

Para las empresas las dos principales dificultades para que los trabajadores del sector de la jardinería no realicen formación son la ausencia de cursos adecuados⁴⁸ y que los trabajadores no están motivados o interesados en seguir formándose. En menor medida apuntaron como dificultades a los turnos/horarios de trabajo y el no poder conciliar la vida personal y familiar.

Subvenciones para la formación en las empresas

Como ya hemos señalado, en el estudio exploratorio quedó reflejado que una de las principales problemáticas del sector de la jardinería era la carencia de personal cualificado de nivel medio. En base a estas necesidades, quisimos indagar en la encuesta hasta que punto las empresas conocen y estarían dispuestas a explotar las posibilidades de organizar cursos de formación subvencionados para sus trabajadores.

Respecto de la primera de las cuestiones, los resultados muestran como casi tres de cada cuatro empresas conocen las vías a través de las cuales pueden organizar cursos subvencionados para sus trabajadores⁴⁹.



⁴⁶ El bajo porcentaje obtenido por esta categoría está en nuestra opinión influido por el hecho de que quienes respondían eran los dueños/gerentes de empresas de jardinería y, aunque el ítem estaba redactado de manera impersonal, obviamente no era normal que diesen una respuesta negativa que les pudiera implicar a ellos mismos.

⁴⁷ Estas respuestas fueron: falta de iniciativa y el sector de la jardinería está mal remunerado y no incita a formarse o a quedarse en él.

⁴⁸ Uno de los encuestados recalzó que la falta de oferta de cursos adecuados se produce en la comarca donde está ubicada la empresa.

⁴⁹ A los encuestados que afirmaron desconocer que podían realizar formación interna para sus trabajadores que estuviera subvencionada se les explicó someramente las posibilidades que tenían.

En cuanto a su disposición a organizar formación interna de este tipo, casi dos terceras partes de las empresas se mostraron predispuestas a ello y de hecho algunas afirmaron que ya habían realizado formación interna aprovechando los créditos que les correspondían según lo que habían cotizado a la Seguridad Social por el concepto de cuota de Formación Profesional.

Interés por impartir formación interna subvencionada	
Sí	63,6%
Depende	9,1%
No	9,1%
NS/NC	18,2%

Además, se les preguntó a las empresas los motivos por los que habían dado esa respuesta. Los que contestaron que sí utilizaron en su práctica totalidad dos tipos de argumentos para justificar su respuesta:

- Uno de tipo funcionalista que se podía resumir como que los cursos mejoran la formación de los trabajadores, permitiendo que éstos trabajen con más autonomía o hagan mejor su trabajo.
- Otro de carácter ilustrado, ya que, a priori, se valoraba la formación, en abstracto, como necesaria, útil o importante.

Las empresas que respondieron depende coincidieron en señalar que la realización de un curso dependía de la voluntad de los trabajadores para hacerlo. Por último, los encuestados que contestaron que no, lo hicieron, según argumentaron, porque no tienen suficiente número de trabajadores para poder realizar un curso de formación.

GRUPO DE DISCUSIÓN: RESULTADOS

El grupo de discusión se inició con una exposición, apoyada en una presentación en power-point, por parte del equipo investigador de los resultados más significativos a los que se había llegado en el transcurso de la investigación hasta ese momento. Finalizada la misma, se cedió la palabra a los participantes para que comentasen los resultados que les habían parecido más significativos.

El primer tema sobre el que se empezó debatiendo es el de la formación continua de los trabajadores. A este respecto se encontraron tres posturas entre los participantes:

- El único beneficiado es el trabajador como poseedor de los conocimientos que se imparten en el curso. Para las empresas, si la formación se hace en horas de trabajo, supone un costo que puede no dar beneficios si el trabajador decide ponerse por su cuenta o cambiarse de empresa, más aún teniendo en cuenta que el sector jardinería se ha caracterizado en los últimos años por una alta volatilidad de la mano de obra.
- El beneficio es mutuo tanto para la empresa como para el trabajador, en tanto que este último mejora su cualificación y la empresa se beneficia de los conocimientos que el trabajador adquiera desde el momento que finalice el curso formativo.
- La empresa es la única beneficiada, dado que si sus trabajadores realizan cursos de formación pasa a contar con un personal más cualificado y polivalente.

De entre las tres, la postura más apoyada entre los participantes fue la segunda. Uno de sus partidarios defendió que en tanto que la formación tenía beneficios mutuos, ambas partes, trabajador y sindicatos, deberían ponerse de acuerdo. En su opinión, este compromiso podría ser que parte de la formación se hiciera en horario de trabajo y parte en el tiempo libre del trabajador. En cambio desde la primera de las posturas se abogó porque, en tanto que el único beneficiado era el trabajador, la formación la realizaran éstos en su tiempo libre.

En medio de esta discusión se trató también del reconocimiento por parte de la empresa de la formación que recibe un trabajador. A este respecto uno de los empresarios presentes, señaló que se puede premiar a los trabajadores ascendiéndoles de categoría y de sueldo. Casi al final de la reunión, este tema volvió indirectamente a retomarse y así uno de los representantes sindicales planteó qué motivación podía tener un trabajador para hacer cursos una vez que no pueda subir más de sueldo ni de categoría.

También al calor de este debate surgido entre los defensores de las tres posturas se señaló, y puede decirse que con unanimidad, en tanto que hubo varios participantes que lo apoyaron y ninguno que lo rebatiera, el valor diferencial que para una empresa supone contar un capital humano formado y motivado. La única matización que hubo sobre este tema la hizo uno de los empresarios presentes acerca de la valoración social de la formación. Según él, en jardinería los clientes no valoran la mayor calidad que les pueda dar una empresa con trabajadores cualificados sino que se guían por quién ofrece el presupuesto más barato.

Un último aspecto de interés que apareció en esta primera parte del grupo de discusión fue la coincidencia entre los dos representantes sindicales y uno de los empresarios a la hora de señalar que no existe interés entre los trabajadores para formarse fuera de horas de trabajo.

Este debate fue interrumpido por el moderador que intervino para sacar otro tema. En concreto, planteó, haciendo referencia a los resultados del estudio, qué debiera hacerse en materia de formación de jardinería en La Rioja.

Tras una primera intervención apuntando la necesidad del conocimiento de plantas y una segunda sobre la necesidad de formar al trabajador en lo básico, la conversación derivó hacia la motivación de los trabajadores y cómo conseguirla. Uno de los empresarios señaló que había intentado fomentar la motivación de sus trabajadores con dinero, a lo que el representante de la Federación de Empresarios respondió que la motivación se tiene o no se tiene. El representante de una entidad formativa apuntó que en su opinión la falta de motivación entre los trabajadores de jardinería es debida a que lo que se busca es realizar un trabajo con rapidez, buscando un rendimiento económico. A continuación, añadió que si el trabajador tuviese una visión integral de su trabajo, podría obtener más satisfacción con el mismo y podría motivarse para hacerlo mejor. Uno de los representantes sindicales confirmó que en jardinería el sistema de trabajo era el que se había descrito y dijo también que en jardinería puedes aprender si te fijas y tus compañeros más veteranos están dispuestos a enseñarte.

El moderador intentó reconducir la conversación de nuevo hacia su planteamiento anterior preguntando qué era para ellos formación básica. Uno de los representantes sindicales señaló que eso dependía de la categoría profesional del trabajador, lo que llevó a uno de los empresarios presentes a plantear si primero debes demostrar la categoría profesional que tienes y luego ser pagado como tal o por el contrario primero ser pagado y luego desarrollar las actividades según la categoría a la que corresponda tu salario.

Tras una nueva intervención del moderador para reconducir la conversación, los participantes finalmente se centraron en el tema que éste quería. Uno de los empresarios presentes señaló que, en su opinión, lo más fácil es empezar por las labores de mantenimiento. El representante de un centro formativo se mostró de acuerdo pero añadió la necesidad de formar en conocimientos de mobiliario urbano. Uno de los representantes sindicales apuntó como un tema principal la realización de cursos de prevención, a lo que se le contestó que, en una acción formativa, junto a conocimientos teórico/prácticos debería impartirse la prevención ligada a los mismos.

En este punto la conversación viró hacia el cumplimiento de las medidas de prevención por parte de los trabajadores. Uno de los empresarios presentes comentó que para él era una guerra continua que los trabajadores cumplieran las normas de seguridad (el otro empresario indicó, más adelante, que esto mismo le sucedía a él también). Los dos representantes sindicales respondieron a esto diciendo que sancionase a los trabajadores que no las cumplieran. A este argumento los dos empresarios presentes contestaron indicando que eso es posible en medianas y grandes empresas con una estructura definida y unas normas claramente establecidas, pero que en las empresas pequeñas como las suyas la relación con los trabajadores es muy subjetiva y por lo tanto eso no es

posible. Debido a esto uno de los empresarios señaló que para él son fundamentales las campañas de sensibilización.

Retomando el tema de la formación uno de los empresarios señaló que un curso de prevención y seguridad lo considera básico y vería lógico que la empresa se implicara en ello. El representante de una entidad formativa apuntó que, en su opinión, debiera de haber dos tipos de cursos⁵⁰:

- De formación básica para las personas que no tiene ningún tipo de conocimientos
- De actualización profesional dirigidos a quienes ya los poseen.

Terminó su intervención señalando que los cursos no aportan sólo conocimientos sino que dan lugar a todo un intercambio de experiencias entre los participantes en el mismo.

El moderador volvió a intervenir para plantear la posibilidad de realizar en jardinería cursos de carácter semi-presencial. Los dos representantes sindicales coincidieron en apuntar las pocas posibilidades de esta modalidad formativa porque la jardinería es un trabajo duro, hay que estar muy motivados para volver a casa y ponerte a estudiar y los trabajadores lo que quieren cuando salen de trabajar es tener tiempo para ellos. También se mostró pesimista sobre este tipo de cursos el representante de una entidad formativa, debido a la poca motivación de los trabajadores del sector.

Debido a la intervención de uno de los representantes sindicales el tema de conversación se recondujo hacia la calidad de las prácticas en empresas que realizan los alumnos en formación. El representante de la entidad formativa señaló que ellos realizan una supervisión de las mismas para que se cumplan los objetivos con los que se plantean y uno de los empresarios añadió que ellos hacen un informe sobre las actividades desarrolladas por el alumno en prácticas⁵¹. Tras esta intervención se dio por finalizado el grupo de discusión, agradeciendo la participación a todos los asistentes.

⁵⁰ Al cabo de un rato, uno de los empresarios y un representante sindical se mostraron de acuerdo con esta división de la formación en jardinería en dos tipos de cursos.

⁵¹ En relación a las prácticas cabe señalar que a lo largo del grupo de discusión los dos empresarios afirmaron que la realización de las mismas en sus empresas había sido positiva, dado que habían tenido buenos alumnos. Uno de los dos añadió que debido a la buena impresión que le había causado el último alumno que había tenido en prácticas lo había contratado posteriormente.

CONCLUSIONES

El trabajo en el sector de la jardinería requiere el dominio no sólo de los conocimientos propios de este campo sino también de los correspondientes a piscinas y de algunas cualificaciones de obra civil. La necesidad de formación en piscinas se debe a que los clientes quieren que las empresas realicen un mantenimiento integral de sus espacios verdes, muchos de los cuales, como los de las urbanizaciones, cuentan con piscinas. En cuanto a las cualificaciones de obra civil son necesarias principalmente para la construcción de una zona verde aunque también para su mantenimiento. Ahora bien hay que señalar que dentro del ámbito de la jardinería existen actividades que requieren un muy diferente nivel de cualificación.

El sector de la jardinería en La Rioja está formado por unas treinta y cuatro empresas que pueden ser divididas en dos grupos: por un lado las microempresas (la mayoría) y por otro las pequeñas y medianas empresas. Esta diferenciación se debe a que a lo largo de la investigación se ha constatado que ambos grupos tienen diferencias no sólo en su organización y funcionamiento sino también en el nivel formativo que demandan de sus trabajadores. Así las microempresas requieren de un trabajador “multiusos” que domine todos los campos que comprende la jardinería, mientras que las empresas pequeñas y sobre todo las medianas cuentan con personal con un cierto grado de especialización en unas determinadas tareas.

Según los datos recogidos, las empresas de jardinería se han visto afectadas por la crisis de la construcción ya que el brusco parón de este sector ha reducido en gran medida la implantación de nuevos espacios verdes, tanto para el sector público como para el privado. Esto ha provocado que en la actualidad la principal actividad de las empresas de jardinería se centre en el mantenimiento de los espacios verdes ya existentes. Este cambio de coyuntura no ha conllevado la destrucción de mano de obra en este sector, ya que, a diferencia de otros sectores, las labores de mantenimiento en jardinería requieren de un uso intensivo de mano de obra.

Pero, independientemente de la situación económica, dos son principales problemas que afectan al sector de la jardinería en La Rioja. El primero de ellos es el intrusismo, es decir, la existencia de trabajadores autónomos en situación irregular que realizan labores de jardinería. Este problema afecta sobre todo a las empresas más pequeñas, ya que la actividad de los “intrusos” se centra en urbanizaciones y jardines privados, que es el nicho natural de mercado de este tipo de empresas.

El segundo de los problemas es la falta de trabajadores cualificados de nivel medio. Esto podría llevar a pensar en la necesidad de tener que ofertar una gran cantidad de formación en jardinería dirigida a instruir nuevos profesionales. Ahora bien, algunos datos recogidos también en esta investigación vienen a matizar esta posible conclusión. Por un lado, la práctica totalidad de las empresas señalaron que en la actualidad existe poca o ninguna necesidad de mano de obra y un importante porcentaje de las mismas prevén que a medio plazo (3-5 años) se necesitará también poca mano de obra. Por otro lado, una buena parte de las empresas señalaron que para la temporada alta (primavera-verano) tienen que contratar personal de refuerzo para poder atender la demanda de trabajo. Estos dos datos nos llevan a la conclusión de que las necesidades de formación en jardinería son de carácter limitado, ya que en la actualidad se necesitan trabajadores

de nivel medio de manera estacional y no hay indicios claros de que esta situación vaya a ser muy diferente a medio plazo. En cuanto a la temporalización de la posible formación dirigida a instruir nuevos profesionales sería interesante que ésta finalizara en primavera, para poder permitir así que los alumnos formados puedan buscar trabajo en las empresas del sector que, como se ha señalado anteriormente, contratan por esta época personal de refuerzo.

La ausencia de mano de obra cualificada de nivel medio ha hecho que las empresas del sector hayan tenido que recurrir a la contratación de trabajadores no suficientemente formados en jardinería y a que se detecten carencias formativas en los mismos. En este sentido en la investigación se han identificado siete áreas en las que se valora como necesario impartir cursos de formación a los trabajadores del sector. Estas son: poda, mantenimiento de piscinas, riegos automatizados, conocimiento de plantas, fitosanitarios básico, fitosanitarios avanzado y prevención y seguridad en jardinería⁵². Pero a pesar de que lo que acabamos de decir pueda hacer pensar como muy adecuado ofertar cursos de formación dirigida a trabajadores ocupados, a lo largo de la investigación se han recogido elementos que nos llevan a plantear que una oferta abundante de cursos de jardinería podría no tener la acogida esperada y ello por tres motivos:

- Los datos recogidos en las distintas fases de la investigación apuntan a que entre una parte de los trabajadores no existe buena predisposición para realizar cursos de formación fuera de horario de trabajo⁵³.
- Se ha constatado entre algunos empresarios (principalmente entre los más pequeños) un discurso ambivalente hacia la formación, ya que si bien se quejan de la falta de trabajadores cualificados, no se muestran muy proclives a favorecer la formación de sus trabajadores por el miedo a que éstos puedan irse a otra empresa o se pongan por su cuenta.
- Una de las empresas más grandes que existe en La Rioja, imparte su propia formación.

En base a todo lo anterior, entendemos que la oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados es necesaria pero no debe ser muy amplia, al haberse constatado la existencia de factores que pueden limitar el éxito/acogida de la misma. Junto a esto hay que tener en cuenta a la hora de ofertar formación dirigida a trabajadores ocupados que ésta debe hacerse en otoño y sobre todo en invierno, dado que son los meses en los que menos actividad hay y es cuando las empresas pueden prescindir de alguno de sus trabajadores para que realicen formación.

⁵² La existencia de una acción formativa de prevención y seguridad no excluye que en la formación que se imparta en el resto de áreas no se incluya un apartado específico de prevención y seguridad. Por el contrario, sería deseable que así lo hicieran.

⁵³ Como posible explicación de esta desmotivación o desinterés de los trabajadores por la formación se apuntó que en jardinería se busca el abaratamiento de costes y en consecuencia se fomenta la rapidez del trabajo y no tanto su calidad o resultado.

BIBLIOGRAFÍA

FALCÓN, A. (2007): *Espacios verdes para una ciudad sostenible. Planificación, proyecto, mantenimiento y gestión*. Editorial Gustavo Gili SL, Barcelona.

MUÑOZ, S./ LÓPEZ, M. (2007): *El planeamiento urbanístico*, Iustel, Madrid.

PERELLÓ, S. (2009): *Metodología de la investigación social*, Editorial Dykinson, Madrid

ROBLES, J.M. (2008): *Implantación de jardines y zonas verdes Vol. 1*. Editorial @becedario, Badajoz

ROS ORTA, S. (2006): *La empresa de jardinería y paisajismo. Mantenimiento y conservación de espacios verdes*. Ediciones Mundi-Prensa, Madrid.

SALVADOR, P.J. (2003): *La planificación verde en las ciudades*. Editorial Gustavo Gili, Barcelona.

VV.AA. (2002): *Estudio del sector de la jardinería*, <http://www.fundaciontripartita.org/almacenv/webpubpro/textbase/aacc02/anexos/20020307.pdf>

VV.AA (2002b): “Zonas verdes urbanas: 36 parques, a estudio”, *Revista Consumer*, nº 60, noviembre 2002, pp 4-12.

VV.AA. (2004): *Investigación del sector de jardinería*. <http://www.fundaciontripartita.org/almacenv/webpubpro/textbase/aacc02/anexos/20040273.pdf>

VV.AA. (2005): *Evaluación de la formación continua: jardinería*, <http://www.fundaciontripartita.org/almacenv/webpubpro/textbase/aacc02/anexos/20050139.pdf>

ANEXO I

FORMACIÓN EN JARDINERÍA FINANCIADA POR EL SERVICIO RIOJANO DE EMPLEO

AÑO 2005		
Denominación de la acción	Nº de horas	Nº de alumnos
Jardinero	219	10

AÑO 2006		
Denominación de la acción	Nº de horas	Nº de alumnos
Itinerario de inserción en materia de jardinería y mantenimiento de espacios verdes	210	10
Jardinería	240	10
Perfeccionamiento de Jardinería	240	10

AÑO 2007		
Denominación de la acción	Nº de horas	Nº de alumnos
Jardinero	240	10
Jardinero	530	15

AÑO 2008		
Denominación de la acción	Nº de horas	Nº de alumnos
Jardinero	545	10
Jardinero	545	15

AÑO 2009		
Denominación de la acción	Nº de horas	Nº de alumnos
Mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes	70	8
Jardinería y restauración del paisaje	519	15
Manipulación y aplicación de biocidas	20	15
Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes	519	15
Técnico en jardinería	40	11
Aplicación de biocidas nivel superior	60	15

AÑO 2010		
Denominación de la acción	Nº de horas	Nº de alumnos
Jardinería y restauración del paisaje	519	15
Jardinería y restauración del paisaje	544	15
Trabajadores forestales, jardineros y buenas prácticas medioambientales	90	10

ANEXO II

GUIÓN ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Situación del sector

Económica (*crisis*)

Caracterización del sector de la jardinería

Estructura empresarial (*tamaño de las empresas*)
Actividades que desarrollan (*construcción, mantenimiento*)
Estacionalidad

Problemas que afectan al sector

Economía sumergida
Subcontratación
Subrogación
Intrusismo

Caracterización de los trabajadores del sector

Rasgos sociodemográficos (*inmigración*)
Nivel formativo de los trabajadores

Actividades desarrolladas

Actividades que desarrollan (*instalación, mantenimiento, restauración*)
Ámbitos de competencia básicos de los trabajadores (*riego, siega, recorte y poda de arbustos, recebado, aireado y escarificado, resiembra, desbroce, escarda, entrecavado y rastrillado, limpieza, abonado, perfilado, poda, tratamientos fitosanitarios*)
Procesos y tecnologías en el sector
Perfiles más demandados en el sector en la actualidad

Formación/Necesidades formativas de los trabajadores

Existencia de necesidades formativas en el sector
Valoración de la formación del sector (*nº de cursos, tipos de cursos...*)
Actitud de las empresas hacia la formación de los trabajadores
Interés entre los trabajadores por la formación
Problemas de los trabajadores para seguir formándose

Perspectivas de futuro del sector

Evolución del sector a medio plazo
Tendencia de futuro del sector (*actividades*)
Ocupaciones emergentes

ANEXO III

ENCUESTA TELEFÓNICA

¡Buenos días/tardes!. Me llamo y soy miembro del equipo de trabajo del Departamento de Cualificaciones del Gobierno de La Rioja. Hace unos días les envié una carta/correo electrónico en el que les informaba de que nos hallamos realizando un estudio sobre el sector de la jardinería en La Rioja. Como parte de dicho estudio y con el objetivo de hacer una caracterización de este sector en La Rioja, conocer su situación actual y determinar las necesidades formativas de sus trabajadores de nivel medio, querríamos pasar un breve cuestionario a las empresas del sector. Decirle también que la información que nos aporte será tratada de manera anónima y quedará protegida por la Ley de Protección de Datos ¿Querría colaborar con esta investigación?

Su empresa

1-Año de creación de la empresa

2-Localidad en la que tiene sede la empresa

3-Tipo de actividad desarrolla la empresa [respuesta múltiple]

Diseño de jardines/asesoramiento sobre jardinería	
Construcción y/o reforma de jardines	
Mantenimiento de jardines	
Mantenimiento de piscinas	
Viveros	
Venta al público de plantas y/o material de jardinería	
Otras actividades	

4-Número de trabajadores de la empresa en la actualidad

Trabajador autónomo	
1-4 trabajadores	
5-9 trabajadores	
10-19 trabajadores	
20-49 trabajadores	
50 o más trabajadores	
NS/NC	

5- Con respecto a hace tres años (2007), la plantilla de la empresa ha...

Aumentado	
Se ha mantenido	
Disminuido	
NS/NC	

Situación del sector

6- En su opinión, el sector de la jardinería en La Rioja, en estos momentos, experimenta...

Crecimiento alto	
Crecimiento moderado	
<i>Se encuentra estancado (no citar)</i>	
Retroceso moderado	
Fuerte retroceso	
NS/NC	

7- ¿A que se debe, en su opinión, que se encuentre en.... ? (respuesta espontánea)

.....

.....

.....

8- En la actualidad, en el sector existe necesidad de mano de obra

Mucha	
Bastante	
Poca	
Ninguna	
NS/NC	

9- El sector de la jardinería en La Rioja experimentará a medio plazo (3-5 años) un...

Crecimiento fuerte	
Crecimiento moderado	
<i>Igual que ahora (no citar)</i>	
Retroceso moderado	
Retroceso fuerte	
NS/NC	

10- Y en cuanto al empleo, también a medio plazo (3-5 años), en su opinión el sector generará en La Rioja empleo

Mucho	
Bastante	
<i>Ni mucho, ni poco (no citar)</i>	
Poco	
Nada	
NS/NC	

Formación/necesidades formativas

11- Del total de trabajadores que forman parte de la empresa, ¿qué porcentaje aproximado de ellos estaban suficientemente formados en jardinería al empezar a trabajar en su empresa?

	%
NS/NC	

12- En el caso de que fuera a contratar una persona como jardinero, ¿qué formación ideal le gustaría que tuviese?

.....

.....

.....

13- A continuación le voy a leer una serie de actividades ligadas al sector de la jardinería, y me gustaría que en una escala de 1 a 7 valorase la necesidad de dar un curso de formación para trabajadores ocupados sobre cada una de ellas, siendo 1 nada necesario y 7 muy necesario.

Actividad	Val.
Poda	
Mantenimiento de piscinas	
Riegos automatizados	
Fitosanitarios (básico-carné)	
Fitosanitarios (avanzado)	
Implantación/mantenimiento de césped natural	
Instalación/mantenimiento de césped artificial	
Prevención y seguridad en jardinería	
Otros (¿cuál?)	

14- ¿Qué época o épocas del año considera que son las más adecuadas para la realización de cursos de formación a los trabajadores ocupados? (respuesta múltiple)

Primavera	
Verano	
Otoño	
Invierno	
NS/NC	

15- Según su experiencia, me gustaría que indicase los tres principales motivos (como máximo) que dificultan a los trabajadores ocupados la realización de cursos de formación

Turnos/ horarios de trabajo	
Conciliación de la vida laboral y personal	
Falta de motivación/ interés	
Falta de incentivos para su realización	
Falta de oferta de cursos adecuados	
Las empresas no lo facilitan	
Otras.....	

Subvenciones para la formación en las empresas

17- ¿Sabía Usted que existen subvenciones públicas para que las empresas realicen cursos de formación para sus trabajadores?

Sí		No	
----	--	----	--

18- ¿Estaría interesado en realizar un curso de formación para sus trabajadores que estuviera financiado?

Sí		Depende		No		NS/NC	
----	--	---------	--	----	--	-------	--

(En caso de responder sí) ¿Por qué?
 (En caso de responder no) ¿Por qué?
 (En caso de responder depende) ¿De qué depende?

.....

.....

.....

AGRADECIMIENTOS

LES AGRADECEMOS A LAS SIGUIENTES EMPRESAS SU COLABORACIÓN EN LA REALIZACIÓN DE ESTE ESTUDIO:

Ingeniería Medioambiental de Cameros, Gade S.L., Vinca Jardinería-Viveros, Agua y Jardín, Jardinorte, Jesús Carlos Ibáñez Sáenz, Foralia, Via Verde 2000 S.L., Creación y mantenimiento de jardinería riojana, Viveros Javier Pastor, Viveros Jiménez, Viveros Mundo Jardín, Traverdes, Aramen limpiezas y jardines, Mundo Verde Jardinería, Mantenimiento Vio Jardín S.L., Jardines Chiribitas, Estudios y Contratas Silvícolas S.L., Bodegas y Viveros Perica, Jardinería Maralva, Jardines de Cirueña, Jardinería Dávila, Ángel Rioja Cañas, Ángel Rioja Cañas, Ángel Rioja Jardinería, Todojardín, Jardín Botánico en Hormilla, Osga S.L., Jardinería Natural Zen, Hidrojardín, Montalvo, Jardinova, Eulen Medioambiente, Limpiezas el Cubo, Deco Jardín.