



Estudio de identificación de las áreas prioritarias de la formación de oferta planificada dirigida prioritariamente a desempleados.

Acciones de Investigación de Carácter Transversal y Multisectorial (Exp. Nº: AA-2014-0032).

DOCUMENTO DE SÍNTESIS

Advertencia:

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra entidad. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

ÍNDICE

❶ PRESENTACIÓN	4
❷ JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	7
❸ OBJETIVOS ALCANZADOS	10
❹ ESTUDIOS PROSPECTIVOS SECTORIALES NACIONALES Y REGIONALES (2009-2015)	13
❺ METODOLOGÍA DE ESTUDIO Y TRABAJO DE CAMPO	56
○ Ficha Técnica	57
○ Análisis Cuantitativo	61
○ Análisis Cualitativo	69
❻ INFORME DE RESULTADOS	83
❼ CONCLUSIONES DEL ESTUDIO	152
❽ EQUIPO PARTICIPANTE EN LA INVESTIGACIÓN	172
❾ BIBLIOGRAFÍA	174

PRESENTACIÓN

❶ PRESENTACIÓN

El presente informe es el resultado de la ejecución del proyecto denominado “Estudio de identificación de las áreas prioritarias de la formación de oferta planificada dirigida prioritariamente a desempleados”, en la Región de Murcia. Realizado por UCOMUR y financiado por el Servicio Regional de Empleo y Formación, este programa responde a la Convocatoria de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia durante el ejercicio 2014.

Tomando como ejemplo los estudios anteriores, llevados a cabo por la Consejería de Presidencia y Empleo, a través del Servicio Regional de Empleo y Formación, este estudio de necesidades formativas concluye con la propuesta de un plan que establece las acciones de formación que merecerían tener carácter prioritario en la siguiente convocatoria.

Y es que, la finalidad de este proyecto era la de mejorar el conocimiento sobre el mercado de trabajo para, de una parte, asegurar la distribución equilibrada de las acciones formativas en el ámbito territorial de la Región de Murcia y, de otra, atender la demanda de trabajadores cualificados por parte de los diferentes sectores productivos o las necesidades de mejora o actualización de la cualificación de los trabajadores, así como la idoneidad de los contenidos formativos a impartir.

La información que se contempla en este documento es una aproximación analítica y de síntesis a los trabajos realizados en las diferentes fases de la investigación: Una fase documental de estudio de fuentes secundarias que recoge información derivada de estudios e informes de entes de carácter público, publicaciones e informes de sindicatos y patronales, artículos y

monográficos y otras investigaciones relevantes para el tema, que en su conjunto nos ha permitido hacer un análisis no sólo retrospectivo sino también prospectivo. Y otra fase experimental, desarrollada a través de técnicas cuantitativas y cualitativas, que, a través de cuestionarios, entrevistas y grupos de discusión, ha estudiado las fuentes primarias, recogiendo la información significativa estadísticamente respecto al universo de referencia.

Por último, cabe señalar que, para el óptimo desarrollo de los trabajos, se ha contado con la participación de un amplio equipo de consultores y técnicos de Consultoría y Desarrollo PERSON, con una amplia experiencia en la implementación de este tipo de acciones y otras similares en el ámbito del empleo y la formación.

JUSTIFICACIÓN DE PROYECTO

2 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El actual entorno empresarial, con todas las dificultades que están viviéndose en estos momentos, requiere de un alto nivel de cualificación y profesionalización, tanto en sus trabajadores ocupados como en aquellos trabajadores desempleados que deciden entrar en el mercado laboral. Para alcanzar dicha profesionalización es necesario adaptar los niveles de formación y cualificación a las necesidades reales del mercado.

Estas circunstancias plantean la necesidad de estudiar en profundidad los factores que configuran las demandas de formación, los problemas y necesidades específicas de formación en los distintos sectores económicos o ámbitos territoriales y de otras materias que afectan de manera general a la formación profesional para el empleo, con el fin de anticiparse a los cambios en las cualificaciones profesionales y adaptar los módulos formativos de acuerdo con lo que se establezca en la normativa reguladora de los Certificados de Profesionalidad, y así poder aumentar los conocimientos y capacidades que permitan cubrir carencias para alcanzar los perfiles que aumenten su grado de empleabilidad.

Por otro lado, los diversos Institutos de las Cualificaciones se han preocupado de poner en marcha los Certificados de Profesionalidad, para conseguir dar una cualificación formal a conocimientos basados en la experiencia e incorporar posibilidades de formación en aquellas áreas en la que los trabajadores no muestran dicha experiencia.

Proponíamos un estudio sobre las necesidades de formación actuales de forma transversal y multisectorial, como punto de partida para fomentar la adecuación persona-puesto, consiguiendo que las organizaciones y las personas alcancen y mantengan los niveles de competencia y de adaptabilidad que el mercado

requiere en cada momento, como consecuencia de la evolución y de las exigencias del entorno.

De este modo, el presente estudio facilitará a los agentes implicados la información necesaria para que la formación profesional proporcione a los trabajadores desempleados los conocimientos y prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado laboral. Igualmente, estas acciones tendrán entre sus fines conocer las necesidades formativas de los trabajadores con mayor dificultad de inserción o de mantenimiento en el mercado de trabajo, a los que se refiere el artículo 5.3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y de las pequeñas y medianas empresas.

El punto de partida de un Plan de Formación es siempre la detección de determinadas deficiencias o carencias. El punto de llegada es a su vez, la consecución de unos objetivos y metas concretas en el funcionamiento y desempeño de los trabajadores, ambos puntos establecen una diferencia entre lo que tenemos y lo que deseamos conseguir.

En este momento pues, creíamos oportuno averiguar que necesidades, titulaciones, competencias, demandan en la actualidad las empresas de nuestra región y a su vez, comparar dichas necesidades con las exigencias de los Certificados de Profesionalidad establecidos y con la oferta formativa actual, con este estudio cerramos el círculo de la carencia (en los trabajadores desempleados), la necesidad (en los empresarios), y la exigencia formal (Certificados de Profesionalidad).

Los resultados obtenidos tras el estudio desarrollado van a permitir adaptar la oferta formativa a los objetivos de productividad e inserción que se desean alcanzar en el tejido empresarial de la región de Murcia.

OBJETIVOS ALCANZADOS

③ OBJETIVOS ALCANZADOS

Objetivos generales:

- El estudio ha analizado el entorno empresarial y el mercado actual de la Región de Murcia para el establecimiento de las necesidades en materia de Formación para el empleo.
- Con él se han identificado las carencias que los integrantes de las empresas, así como los que están fuera en este momento del mercado laboral, tienen frente a estas exigencias de las PYMES.
- Se han analizado los contenidos de los Certificados de Profesionalidad para conocer las competencias requeridas en el desarrollo de los mismos y su posible adecuación al entorno laboral.
- Se ha realizado una síntesis de los principales estudios realizados hasta la fecha en el ámbito de la formación.
- Plantea un estudio comparativo entre las necesidades que se han ido detectando y la oferta formativa actual.

Objetivos específicos:

- ✓ El estudio ha permitido describir las demandas de los empresarios de las PYMES de la Región de Murcia, en materia de formación, en el entorno actual de dificultades financieras y productivas.
- ✓ Se han analizado los perfiles más requeridos por las PYMES de la región y las exigencias de formación que tienen establecidas en sus Análisis de puestos.

- ✓ El informe contribuye a la creación de mejores sistemas de formación y desarrollo de prácticas en la oferta formativa.
- ✓ Se han detallado los “gap” existentes entre los perfiles formativos requeridos y los que tienen los demandantes de empleo, en especial aquellos con más dificultades de inserción.
- ✓ Se proporciona una Oferta Formativa que reúne las necesidades extraídas del estudio incorporando tanto las necesidades empresariales, como las exigencias de los Certificados de Profesionalidad.

ESTUDIOS PROSPECTIVOS
SECTORIALES NACIONALES Y
REGIONALES (2009-2015)

④ ESTUDIOS PROSPECTIVOS SECTORIALES NACIONALES Y REGIONALES (2009-2015)

Ámbito Nacional:

Los estudios que se describen a continuación, llevados a cabo por el Observatorio de las Ocupaciones, con alcance nacional, registran información de carácter cuantitativo, a partir de cuestionarios a las empresas del sector, y cualitativo, a partir de las entrevistas a expertos, del mismo modo que la investigación llevada a cabo para este diagnóstico.

Estos estudios tienen como pretensión principal conocer la situación y evolución de los aspectos relacionados con cada sector a través de las tendencias de su mercado de trabajo y sus sistemas de producción, el análisis del perfil laboral de los demandantes de empleo y las previsiones sobre las ocupaciones con mejores perspectivas de empleabilidad, así como describir las competencias requeridas por las empresas en materia de formación.

A continuación, se exponen los datos más relevantes de unos y otros informantes y para los diferentes sectores contemplados:

1. Sector de Servicios Avanzados a las Empresas en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

La dinámica de resurgimiento de la crisis económica que ha afectado a la situación económica y financiera de España, obliga a las empresas a mejorar su competitividad en el mercado y para ello se exige la mejora en la organización a través de la implantación y desarrollo de las tecnologías (en adelante TIC) que ofrecen multitud de ventajas a las empresas, como es el caso del tratamiento de análisis de gran cantidad de datos, difusión de los mercados, etc.

Las TIC están transformando las formas de trabajar y son determinantes para el avance económico, mejora de los servicios de gestión y producción y la competitividad empresarial. Esta situación se traduce en demanda de perfiles profesionales cualificados y específicos que faciliten la adaptación de las empresas a los nuevos cambios del mercado.

Ya en la introducción del Estudio del Sector TIC en España, se describen las áreas que a medio plazo, presentan mejores previsiones de futuro, entre las que destacan: a) la implantación del sistema Cisco, b) la promoción de ciudades “inteligentes”, c) el crecimiento del uso de la telefonía móvil, d) la expansión de los sistemas de almacenamiento en la nube que omite las posibilidades de pérdidas de información, e) el comercio electrónico, y f) las actividades relacionadas con las redes sociales.

En el análisis de las perspectivas futuras del sector TIC en España, destacan una serie de actividades que parecen mostrar una tendencia positiva en cuando a su desarrollo y empleabilidad. Estas son:

- Captura, análisis y explotación de grandes cantidades de datos (*Big Data*)
- Servicios de computación a través de internet (*Cloud Computing*)
- Dotación de tecnología móvil a los trabajadores para facilitar su movilidad dentro y fuera de la provincia
- Creación de puentes de información (Omnicanalidad)
- Uso de objetos con conexión a internet (gafas, cámaras, auriculares, ropa...)
- Impresión en 3D
- Uso de la tecnología de pago inalámbrica de corto alcance NFC

Como en cualquier otro sector se establecen una serie de retos y oportunidades, entre las que destacamos:

- Formación continua y específica para contar con profesionales cualificados en el sector
- Equilibrio entre oferta y demanda
- Acceso de las empresas interesadas a créditos I+D+i
- Reducción de la brecha digital
- Desarrollo de una normativa específica
- Formación de profesionales en el ámbito de la ciberseguridad
- Uso de las redes sociales por las empresas y sus clientes
- Reducir costes de marketing y publicidad
- Promocionar el uso del Cloud computing para lograr un servicio de gestión más económico

En opinión de las empresas del sector, la evolución del empleo en este sector es positiva, ya que el 96.8% de las empresas pretende mantener la plantilla o incrementarla a medio plazo. Solo un 2.44% de las empresas encuestadas arroja que su plantilla sufrirá un decrecimiento.

Las causas que motivan a las empresas al crecimiento están asociadas al aumento de la demanda de productos, implementación de servicios tecnológicos, mejora de los procesos, inversión en investigación y desarrollo; mientras que las causas asociadas al decrecimiento están relacionadas con la falta de financiación, morosidad, retraso en cobros, etc.

Los departamentos que tienen mayor previsión de mejora en empleabilidad son los de desarrollo de proyectos (20.34%), informática (18.94%), comercial (13.30%), investigación (11.11%) e I+D+i (11.11%). Sobre las principales innovaciones tecnológicas en previsión de desarrollo según las empresas destacan: los servicios de telefonía (18.17%), domótica (12.23%), realidad virtual (11.20%), ciberseguridad (10.86%) y marketing online (9.14%).

Entre las ocupaciones que, según las empresas, muestran mejores signos de empleo creciente destacan:

- Programadores informáticos
- Ingenieros técnicos y superiores en Informática
- Analistas de aplicaciones y/o diseñadores de software
- Analistas - Programadores y diseñadores web y multimedia
- Ingenieros superiores y técnicos en telecomunicaciones
- Especialistas en ciberseguridad
- Analistas de sistemas

Entre aquellas que parecen mantenerse estarían los Directores de departamento de comercialización y ventas, Directores departamento de marketing, Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información, Director de servicios TIC, Diseñadores y administrador de bases de datos, Técnicos de la web y Técnicos de las Telecomunicaciones, entre otros.

Según las propias empresas, las mayores necesidades formativas se concentran en las siguientes áreas:

- Desarrollo y programación (23.7%): software y lenguajes de programación tales como Java; .Net, PHP y HTML5, SQL, Oracle, etc.
- Gestión de proyectos (13.1%): dirección de proyectos y equipos de trabajo
- Certificaciones requeridas (12,41%): ITIL, MS de desarrollo, ISACA, Cisco, MS de servidor, Red Hat, CISSP
- Habilidades (11.9%): liderazgo, dirección de equipos, motivación, trabajo en equipo, gestión comercial, comunicación y habilidades relacionales
- Marketing (9.9%)

- Seguridad (8.23%): seguridad en entornos IP; firewalls y SBCs; IDS/IPS; WAF; redes; cortafuegos
- Administración de sistemas: cloud computing; servidores; entorno Linux
- Idiomas (1.26%)

En opinión de los expertos en el sector, el sector TIC ha sido de los menos perjudicados por la crisis, por lo que su crecimiento en empleo y mercado de trabajo se advierte más positivo, destacando que la oferta básica de servicios TIC a pequeñas y medianas empresas tiene un peso muy importante, concentrando la mayor tasa de trabajadores del sector y que una de las mejores estrategias que se muestran para la mejora en este sector es el establecimiento de alianzas y asociaciones con los mejores socios nacionales e internacionales.

Según la previsión de los expertos, las áreas en que se van a implementar más actividades y servicios son:

- *Cloud computing*
- Movilidad
- Portales web y redes sociales
- Reputación online
- Comercio electrónico
- Ciberseguridad
- Privacidad y protección de datos
- Contenidos digitales

Según los expertos en el Sector TIC dos de los perfiles profesionales que más proyección de futuro tienen son: a) el científico de datos para analizar e interpretarlos combinando conocimientos de matemática e ingeniería, y b) el ingeniero de servicios.

Finalmente, un hecho resaltado a lo largo del estudio son las necesidades de formación que este sector en concreto exige a nivel de especialización. A pesar de ser uno de los sectores que mayores ofertas de formación tiene tanto en titulaciones universitarias como en Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad, sí que existen demandas formativas entre las que cabe destacar el protagonismo que va adquiriendo cada vez más la formación en *e-bussines* y *e-commerce*.

La formación más valorada en el sector TIC para cubrir tanto las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo como aquellas otras emergentes están relacionadas con: programación, diseño, gestión de sistemas y redes, idiomas, gestión de proyectos, tratamiento de los Big Data, contenidos digitales, liderazgo, consultoría I+D+i. A nivel global también se resalta la importancia y desarrollo de la teleformación.

Las necesidades de formación están muy relacionadas con las competencias que se exigen en este sector acorde con las nuevas demandas. De la información recogida de los propios expertos, se distinguen dos grupos de competencias:

- *Aptitudinales* (idiomas, manejo de las TIC, sostenibilidad, Responsabilidad Social Corporativa)
- *Actitudinales* (capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, gestión de conflictos, control de estrés, polivalencia, compromiso con la empresa, creatividad, toma de decisiones rápida, etc.).

Las ocupaciones que presentan mayor demanda por la gran carencia formativa son:

- Analítica de datos

- Entorno social (redes sociales)
- Comunicación con el cliente
- ERP
- Programación y diseño
- Lenguajes de programación
- Inteligencia artificial

A nivel de formación profesional reglada el presente estudio resalta la importancia de desarrollar titulaciones de contenidos digitales, programadores (SAP sobre todo) y de análisis de *Big Data*.

2. Sector Logístico: Gestión de la Cadena de Suministro en España.

En la actual situación económica del país, el sector logístico, en concreto la gestión de la cadena de suministro, se revelan como estrategias imprescindibles para la competitividad española y la mejora del éxito empresarial relacionada con la producción en cadena de productos y la reducción de los costes de su gestión. Aunque si bien es cierto que España es de los países con mejor red de infraestructuras por su situación geográfica entre otros aspectos, existen ciertas carencias que exigen de su análisis y esfuerzo en mejorarlas.

El desarrollo logístico de España en los últimos años ha situado al país en el quinto puesto de los operadores logísticos según el volumen de movimientos, de lo que se derivan perspectivas positivas en cuanto a la creación de empleo a medio plazo basadas principalmente en: a) la internacionalización de las empresas, b) la apertura a nuevos mercados, c) el desarrollo y promoción el *e-commerce* y d) el desarrollo de plataformas logísticas intermodales.

Atendiendo a los diferentes departamentos que componen el sector logístico, sin duda es el área del transporte el que arroja mejores expectativas de empleo con un 15.9%, seguido del almacenaje (15.6%), departamento de compras y aprovisionamiento (15.3%) y conductores (14.2%). Otros a mencionar también son el departamento de dirección, departamento de planificación y producción y el de ocupaciones transversales (empleados administrativos, de contabilidad, analistas de sistemas). Por el contrario, las tareas relacionadas con la investigación I+D+i (2.7%) y el control de calidad (3.7%), arrojan perspectivas de empleabilidad menos notorias.

Por perfiles profesionales específicos, las ocupaciones con mejores vistas de empleo son:

- Técnico en cadena de suministro
- Técnico de comercio exterior
- Técnico en gestión de stocks
- Analista de sistemas
- Técnico en *Lean Management*
- Director de operaciones (director de cadena de suministros, director de planificación y director comercial y de marketing)
- Técnico en intermodalidad
- Técnico en *e-commerce*
- Jefe de tráfico
- Transitario
- Empleados administrativos, de contabilidad
- Analistas de sistemas

Por el contrario, las de peor perspectiva de empleo son:

- Técnico de planificación de la producción

- Técnico de comercio exterior
- Director de logística
- Jefe de tráfico
- *Controller*
- Operador de carretillas elevadoras

No cabe obviar la importancia que tiene para el sector logístico la atención y satisfacción del cliente que requiere entregas más rápidas y a cualquier parte del mundo, lo que se traduce en mejoras también en este sentido para potenciar una colaboración entre operadores más eficiente y un trato más cercano y satisfactorio.

En opinión de las empresas del sector, la evolución del empleo en este sector es positiva ya que el 88.1% de las empresas pretende mantener la plantilla o incrementarla (22.2%) a medio plazo, a consecuencia de que creen que habrá más demanda de sus productos e incremento en la comercialización y exportaciones

Un hecho preocupante para las empresas es la formación de sus trabajadores para poder afrontar los cambios organizativos y técnicos necesarios.

En opinión de los expertos del sector, dentro del sector logístico, se percibe una evolución previsible positiva relacionada con varios factores: de una parte, con el turismo, por la situación estratégica de España. De otra, por la apertura de algunas empresas a otros mercados europeos y de Europa del Este, que a partir de su asentamiento logístico en España pretenden afianzar nuevas alianzas con operadores locales. Y también por un crecimiento de las empresas de logística de vestuario y textil a partir del desarrollo de las TIC, que facilitan la distribución de los productos e interconectar proveedores y puntos de venta.

Se pretende reducir y optimizar los tiempos y costes derivados de las actividades de este sector a partir de mejorar la implantación y desarrollo de plataformas con comunicaciones multimodales y el aumento del *e-commerce*, entre otras. En el desarrollo de las plataformas comentado se sitúan las mejores expectativas siempre y cuando reúnan características como: gran tamaño, diversidad de servicios ofertados, integración de lo público y lo privado, buena conexión con la TCP y el Corredor del Mediterráneo.

Entre las estrategias de futuro que señalan destaca:

1. Avanzar en la normativa para evitar atentados y controlar la mercancía
2. Desarrollar el transporte terrestre por ferrocarril para grandes volúmenes de mercancías
3. Potenciar la intermodalidad del ferrocarril y los puertos marítimos
4. Desarrollar las empresas transitarias para la mejora del transporte marítimo y que España logre situarse como Plataforma Logística del Sur de Europa
5. Rentabilizar el uso de grandes barcos para la mejora del transporte marítimo.

Entre las innovaciones que se proponen, las más relevantes están relacionadas con los siguientes aspectos:

- Sistemas de organización logística
- Tecnología de almacenamiento
- E-commerce
- Tecnología en distribución y transporte

Las necesidades de formación están muy relacionadas con las competencias que se exigen en este sector acorde con las nuevas demandas. De la

información recogida de los propios expertos, se distinguen dos grupos de competencias:

- *Aptitudinales* (idiomas, manejo de las TIC, sostenibilidad, Responsabilidad Social Corporativa)
- *Actitudinales* (capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, gestión de conflictos, control de estrés, polivalencia, compromiso con la empresa, creatividad, toma de decisiones rápida, etc.).

Según las propias empresas, las mayores necesidades formativas se concentran en las siguientes áreas:

- Idiomas (10.1%)
- Normativa y legislación (9.3%)
- Prevención de riesgos laborales (8.8%)
- Planificación y organización (8.3%)
- Nuevas tecnologías (7.5%).
- Gestión, planificación: Análisis de costes de distribución y diseño de redes logísticas, Técnicas de gestión y optimización de stocks, Comercio exterior y marketing, *merchandising*, Exportación y Técnicas de negociación
- Almacenaje y transporte: Técnicas de picking & kitting, Automatización y digitalización en almacenaje, Manejo de terminales de radiofrecuencia, Transporte y manipulación en frío, Gestión de rutas, flotas e incidencias en el transporte de mercancías y Conocimientos de intermodalidad. En conductores: manejo de tacógrafo digital, conducción eficiente y en condiciones adversas, mecánica básica.

Las ocupaciones con mayores demandas formativas son los directores y técnicos de departamentos de distribución y logística, directores de comercialización y ventas y directores de control de calidad.

Por otro lado, son los cursos de *conducción y pilotaje de vehículos* (14.4%) los que mayor demanda formativa han tenido, seguidos de la *prevención en riesgos laborales* (14.1%), *operativa de transportes* (10.1%), *gestión de recursos humanos* (6.8%) e *idiomas* (6.3%). La formación menos demandada ha sido la *formación de formadores* (0.44%) y *salud laboral y enfermedades profesionales* (0.40%)

Por comunidades autónomas. Madrid, Barcelona y Valencia han acogido más participantes en formación, entre las que destaca Murcia en el sector de las conservas con un 75.8% de participantes.

3. Sector Hortofrutícola.

El presente estudio se centra en el sector de las frutas y hortalizas, que se enmarca dentro del sector agroalimentario. Es el subsector más relevante en el sector primario, por lo que tiene suficiente peso específico en la economía española como para abordar un análisis detallado del mismo. Además, se pretende incluir también el tratamiento industrial que se da a todos los productos alimentarios después de la cosecha (productos de IV y V gama, conservas, zumos, congelados), ya que el incremento de valor añadido que aportan estos productos es un factor de competitividad que complementa la producción en fresco, la cual constituye la base del sector.

El sector hortofrutícola abarca los siguientes procesos:

1. La gestión del material vegetal (base de los cultivos).

2. La dotación de infraestructuras necesarias para el cultivo (instalaciones de riego, invernaderos, semilleros, etc.).
3. El proceso productivo: Plantación, recolección, poda e injerto, aplicación de tratamientos fitosanitarios y fertilizantes, manipulación de frutas y hortalizas
4. El tratamiento de los productos y servicios que se generan: Procesado y conservación de frutas y hortalizas, elaboración de zumos de frutas y hortalizas, otro procesado y conservación de frutas y hortalizas, elaboración de platos y comidas preparados y preparados alimenticios homogeneizados y alimentos dietéticos.
5. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
6. Comercio al por mayor de productos alimenticios, bebidas

Sobre la formación relacionada con el sector, cabe destacar la familia profesional de “Comercio y marketing” que se puede considerar transversal prácticamente en todas las actividades económicas.

Debido al incremento que han tenido las exportaciones, se está haciendo un enorme esfuerzo en el área de comercio y gestión para adaptar la formación a las necesidades que se están produciendo principalmente en las especialidades relacionadas con el comercio internacional.

Apenas hay oferta formativa real ni en la formación profesional reglada ni en la ocupacional, debido fundamentalmente a la falta de demanda, ya que los estudiantes y los desempleados no solicitan estos cursos. Por ello, no se ha desarrollado suficientemente la oferta formativa relacionada con las necesidades que tiene este sector, para adaptarse a un mercado cada vez más competitivo y globalizado. Los trabajadores, en gran parte, han adquirido las competencias y la cualificación en el puesto de trabajo a través de los años.

La existencia de una mano de obra envejecida, especialmente en las tareas más especializadas, por lo que apenas hay personas formadas que puedan ocupar los puestos que se queden vacantes al llegar los mayores a la edad de jubilación.

Las especialidades en las que más formación se ha impartido se encuadran en el ámbito de la seguridad (prevención, higiene, seguridad alimentaria, puntos críticos, socorrismo), la gestión y organización (habilidades personales y directivas, gestión de recursos humanos, ofimática, legislación, inglés) y calidad (calidad en general y en el servicio).

4. Sector de Automoción.

A pesar de ser también otro de los sectores afectados por la crisis económica de los últimos años, el sector de la automoción está iniciando un proceso de mejora y crecimiento paulatino que supone una recuperación del empleo sobre todo en el área de los fabricantes de equipos y componentes.

Este sector en concreto aglutina multitud y muy diversas actividades económicas que hacen difícil su análisis ya que cada subsector tiene sus propias particularidades, avances y retrocesos previos, durante y tras la crisis.

Precisamente, en ese crecimiento paulatino han influido los avances en innovación tecnológica, automatización de las actividades y los procesos de reestructuración, que, aunque en algunos casos han supuesto la reducción de puestos de trabajo también han logrado la mayor y mejor estabilidad de los puestos existentes.

En el acercamiento a la situación actual del sector, destaca la fabricación de automóviles eléctricos que, aunque es aún un sector ingente en nuestro país por los costes de fabricación, va viendo la luz a medio plazo. La promoción de

este tipo de automóviles supone el desarrollo de otros sectores anexos como el de la electrónica y las TIC, industria, energía y transporte con los consiguientes puestos de trabajo demandados. A corto plazo, se comprueba que la fabricación está destinada principalmente a automóviles pequeños (80% de la producción), con motores de menor consumo y emisiones y con materiales más ligeros. Es aquí donde España, se erige como un país de gran potencial.

En términos generales, España es el segundo país de Europa que fabrica más automóviles por detrás de Alemania y el quinto a nivel mundial, aunque en los últimos años este puesto se ha visto desbancado por la emergencia de países como China, Corea del Sur y Japón. Dentro de nuestras fronteras, Cataluña es la región con una industria de automoción más preponderante en volumen de empleo y facturación.

El análisis referido al futuro del sector indica en primer lugar la introducción de nuevos materiales en la fabricación de automóviles, como también la introducción de motores de inyección directa, uso de componentes fácilmente desmontables, utilización de materiales reutilizables, uso de tecnologías automovilísticas que no exigen de conductor y prestan más autonomía a los coches, entre otros aspectos.

En segundo lugar, las perspectivas futuras relacionadas con el sector del I+D+i, apuesta por: mayor seguridad, más eficiencia energética y sostenibilidad, tendencia a la movilidad eléctrica, más confort (climatización, dirección asistida, tecnologías GPS) o propulsión eficiente (biocombustibles, motores mejorados).

De todos estos aspectos, sin duda destaca el desarrollo de vehículos eléctricos que supone mayores oportunidades industriales, energéticas y medioambientales para España y Europa. En esta apuesta se encuentra el programa MOVELE que tenía como pretensión introducir 2000 vehículos

eléctricos de distintas categorías entre 2009 y 2010. Ligado a éste se desarrolló el Plan Integral de impulso al vehículo eléctrico en España 2010-2014 que permitía la concesión directa de subvenciones para la adquisición de este tipo de vehículos, dentro del marco del Plan de Acción 2010-2012 para reactivar a los fabricantes de vehículos y de componentes.

El presente y futuro del sector presenta tanto oportunidades que cabe mencionar brevemente como también amenazas y riesgos:

- *Oportunidades:*

- La fabricación de motores de combustión interna que ofrece oportunidades para desarrollar motores de pequeña potencia
- Necesidad de fabricar vehículos convencionales menos contaminantes y con mejor rendimiento
- Desarrollo de vehículos eléctricos
- Desarrollo de componentes para los vehículos que utilizan gas natural y biocombustibles
- Inclusión de las tecnologías que se verá traducido en mayor competitividad de las empresas
- Mejora de los procesos de desarrollo y fabricación
- Apertura a nuevos mercados

- *Amenazas y riesgos:*

- Deslocalización
- Alta variabilidad en el mercado
- Problemas de materia prima y/o componentes electrónicos
- Dependencia de las casas matrices pertenecientes a otros países
- Los nuevos reglamentos reducen el poder de las empresas fabricantes de automóviles

- Los altos costes de logística
- Incremento del parque automovilístico
- Cambio del ciclo económico

Entre las ocupaciones dentro del sector de la automoción que parecen tener mejores perspectivas de empleabilidad destacan:

- Responsables de organización de la producción:
 - Ingenieros y técnicos en electricidad, electrónica, mecánica
 - Ingenieros de procesos e I+D+I
 - Jefes de Proyecto
 - Responsables de industrialización, logística, mantenimiento, planificación de la producción
- Técnicos y operadores:
 - Técnicos en mecánica y electrónica de automoción
 - Técnicos en control de robots industriales y procesos automatizados
 - Operadores de cadenas automatizadas de montaje
 - Electromecánicos en maquinaria y en mantenimiento industrial
 - Torneros y fresadores, taladradores
 - Mecánicos ajustadores
 - Técnicos en calderería, soldadura, fundición
 - Mecánicos de construcción de carrocerías
 - Técnicos en control de calidad
 - Mecánicos de maquinaria industrial
 - Pintor de vehículos

En opinión de los expertos del sector, la evolución del empleo en este sector es positiva. El 81% de las empresas tiene previsión de mantener o incrementar la plantilla a medio plazo, frente al 17% que considera reducir su plantilla. Las

causas asociadas a la contratación están relacionadas con el aumento en la producción y demanda, la creación de nuevos modelos de automóvil, la introducción de las TIC, la mejora en los procesos de comercialización y las exportaciones.

Los departamentos con mejores perspectivas de creación de empleo son:

- Montaje (25%)
- Ingeniería de fabricación (15%)
- Control de producción (14%)
- Control de calidad (9%)
- Investigación (7%)

El modelo de producción ha ido evolucionando desde la fabricación en masa a la fabricación más moderada. El empleo poco cualificado está cayendo en el caso de la industria de componentes de automóviles y por el contrario se demanda más necesidades de empleo cualificados. Por lo tanto, entre los cambios que se prevén en este sector de la automoción, destacan: reducción en el número de empleos por los efectos de la tecnologización de las empresas, mayor cualificación exigida para optar a puestos de trabajo y reducción de la edad media de la plantilla.

Se destacan también una serie de Líneas de mejora ligadas al aumento de la competitividad, como son:

- Mejora de la cultura de investigación y desarrollo TIC
- Diseño de las políticas de investigación para la mejor utilización de recursos públicos materiales y humanos
- Especialización en algunas líneas de investigación entre las que destacan las innovaciones en los motores, usos de nuevos materiales,

seguridad, tecnologías de interior de los automóviles y nuevos combustibles

- Diversificación de actividades y clientes
- Cambios de modelos de gestión
- Formación para adecuarse a los avances tecnológicos y adelantarse a los mismos
- Mejorar la dinámica de los Clusters
- Fabricación de vehículos de más alta gama con más valor añadido

Sobre el ámbito de la formación ligado al Sector de la Automoción, este estudio presenta un análisis pormenorizado de los referentes formativos del sector tanto en las cualificaciones profesionales como de los certificados de profesionalidad. Las cualificaciones profesionales se incluyen en cuatro familias profesionales (mecánica, electricidad y electrónica, transporte y mantenimiento de vehículos e instalación y mantenimiento), aunque también aparece la Química a través de cualificaciones como: las operaciones de transformación de caucho, polímeros termoplásticos, ensayos físicos y fisicoquímicos, etc. Los certificados de profesionalidad, numerosos en este sector, se acogen a cinco familias: fabricación mecánica, electricidad y electrónica, transporte y mantenimiento de vehículos Ce, instalación y mantenimiento y química.

Las necesidades de formación están muy relacionadas con las competencias que se exigen en este sector acorde con las demandas y perspectivas futuras. En la Automoción, se valoran tres principales competencias, como son: la *Orientación a la mejora*, el *Trabajo en Equipo* y el *Liderazgo*. A esta se les suma que la mayoría de los trabajadores y operarios deben contar con:

- Habilidades para la resolución de imprevisto y situaciones de urgencia
- Capacidad de trabajo en equipo, relación e interacción con personas
- Capacidades comunicativas

- Inquietud y perspectiva de mejora personal y profesional
- Habilidades de escucha activa
- Responsabilidad y compromiso con el trabajo
- Adaptación a cambios tecnológicos y renovación de conocimientos TIC
- Flexibilidad para realizar tareas diferentes, aunque complementarias
- Destreza manual
- Creatividad e iniciativa
- Cultura empresarial

Del testimonio de las empresas y expertos en el sector se derivan una serie de áreas en donde la demanda de formación es mayor, a saber:

- Montaje (18%)
- Mantenimiento (15%)
- Técnicas de gestión y marketing (5%)
- Idiomas (16%)
- Prevención en riesgos laborales (17%)
- Nuevas tecnologías (12%)

De acuerdo a estas áreas, las ocupaciones que más precisan de la misma son: ingenieros mecánicos, técnicos en control de robots industriales, eléctricos y electrónicos, trabajadores que manejan máquinas y herramientas.

Además, son exigibles más conocimientos y competencias en los siguientes aspectos donde los idiomas como el inglés, la prevención en riesgos laborales y la calidad son generalizables a todos los departamentos relacionados con el sector de la automoción:

- Inglés
- Habilidades comerciales

- Calidad
- Prevención en riesgos laborales
- Normativa de medioambiente
- Programación polivalente en electromecánica
- Logística
- Análisis y mejora de procesos productivos

Dentro de las dos ocupaciones que acogen a los distintos trabajadores, aparecen necesidades de formación específicas. Para los *responsables de organización, dirección y planificación de la producción*, se demandan una formación dirigida a:

- Innovación
- Marketing
- Habilidades directivas
- Ingeniería de software para sistemas embarcados
- Ingeniería electrónica del automóvil
- Desarrollo y validación de software
- Aptitud comercial y postventa

Por su parte, las mayores carencias formativas encontradas para los *técnicos y operadores* son:

- Electricidad y electrónica industrial
- Electroneumática
- Programación de autómatas
- Montaje
- Maquinaria de tecnología punta
- Manejo de robots.

5. Sector del Turismo.

El turismo es una actividad con un fuerte carácter horizontal, que corta transversalmente a numerosos ámbitos de la actividad económica y el mercado de empleo, dificultando estas interrelaciones el análisis de su evolución y la evaluación de sus impactos. Por otro lado, el fuerte y continuado desarrollo del turismo en las últimas décadas ha propiciado un notable aumento de nuevas formas y productos turísticos.

En lo que respecta al empleo, el sector dio ocupación en 2010 a 2,12 millones de ocupados, lo que supuso un descenso del -1,1% sobre los datos de 2009, en el que ya se rompió la tendencia alcista en la ocupación vinculada al turismo de los últimos años y hubo una notable contracción del empleo. El sector turismo ha sido y es una fuente de generación de empleo de primera magnitud. Con datos de 2010, de los 2,49 millones de activos en el sector turístico en 2010, 2,12 millones están ocupados (el 85% del total de activos) y el total de actividades de la industria turística representa el 11,5% sobre los 18,45 millones de ocupados totales (el 11,3% en 2009).

El turismo es una industria en transformación hacia la diferenciación de las empresas y hacia la apertura de nuevas actividades. Estas nuevas ofertas de turismo, (turismo cultural, turismo rural, turismo de salud y belleza, etc.) hacen necesario nuevas acciones formativas encaminadas a una mayor especialización, ya en el corto y medio plazo.

Uno de los factores críticos que afectan a la calidad y, por tanto, a la competitividad del sector turístico español es el déficit de formación (inicial y para el empleo) de los empleados en el sector, especialmente en los niveles intermedios y base, la indefinición de la situación laboral derivada de la alta estacionalidad del sector y la inexistencia de barreras de entrada.

La estrategia de competitividad y calidad del sector turismo pasa por:

- Invertir de forma intensa y continuada en formación de personal. Hay que superar el paradigma del “déficit de formación” en el sector. España es uno de los países con mayor peso en la industria turística mundial. Ahora se enfrenta a uno de sus mayores retos: la necesidad de personal cualificado. Los recursos puestos a disposición del sector son muy importantes en volumen y diversidad de contenidos, y la oferta de formación al sector es además de calidad aceptable.
- Plantear medidas y actuaciones que conduzcan a mejoras de tres tipos de sinergias:
 - Sinergias de la coordinación de actuaciones públicas-privadas
 - Sinergias entre las actuaciones de Empleo y Educación/Formación, dos mundos complejos y de gran envergadura
 - Sinergias entre la administración central y las autonómicas
- Aprovechar la ventana de oportunidad actual: la acreditación de la formación y la certificación o titulación de la misma vía Certificados profesionales y el reconocimiento de la experiencia profesional en el empleo, el reconocimiento, evaluación y acreditación de cualificaciones, conjunto de actuaciones dirigidas a reconocer, evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

En el sector Hostelería, y para el horizonte 2012- 2015, se necesitará formación en el área de calidad extendida a todos los niveles profesionales, dada la previsible generalización de la implantación de sistemas de calidad.

Las necesidades de formación en el área de Hostelería no dependerán tanto de la aparición de nuevos perfiles en el periodo 2012-2015, localizándose en mayor medida las necesidades en la ampliación y polivalencia de las competencias y tareas de las ocupaciones existentes.

Las necesidades de formación en Hostelería serán en el periodo 2012-2015, ordenadas de mayor a menor:

- Idiomas
 - Extensión de la certificación APPCC (proceso sistemático preventivo para garantizar la seguridad alimentaria)
 - Extensión de la certificación ISO 14000 y EMAS (Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría)
- TIC
 - Sistemas de reservas (Amadeus, Savia, Sire)
 - Sistemas de gestión (Opera, Tespiro)
 - Extranet (Hotelbuch, Expedia, etc.).
- Calidad
 - Certificación EFQM
 - Q Calidad Turística
 - ISO 9000
 - OSHAS (sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo)
- Gestión de Recursos Humanos

6. Sector de las Energías Renovables.

El sector de las energías renovables es una de las apuestas de futuro en la economía española para el resurgir de la crisis, apostando por este modelo de economía emergente respetuosa con el medio ambiente y utilizando fuentes de energía limpias y más eficientes.

Ya el Plan Energético Nacional establece una serie de objetivos para lograr el crecimiento en energías renovables tipo eólica, solar y biomasa. Además de la creciente dependencia energética de España en los últimos años se desprende la necesidad precisamente de apoyar este tipo de energías.

Es un sector que, por sus particularidades, exige de importantes inversiones económicas con resultados no tan a corto plazo, pero, sin embargo, con beneficios merecedores de promocionar su desarrollo logístico y de producción en nuestro país.

Los precedentes en España dan cuenta de las posibilidades de desarrollo de este sector. En 2005 fue el primer país en instalar placas solares en edificios nuevos y ha logrado convertirse en una de las naciones inversoras en energía renovables con un crecimiento considerable del mercado fotovoltaico.

De la perspectiva económica y laboral del sector, desde el MARM (Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino) se advierten tres áreas emergentes en la creación de actividad económica y de empleo: *Cambio climático, Tecnologías ambientales dentro del I+D+i y Eficiencia energética y energías renovables.*

Entre las actividades económicas propias de estas áreas emergentes se encuentran: gestión pública del medio ambiente, control y reducción de la contaminación, vigilancia, gestión de energías renovables, obras, servicios y

asistencia técnica ambiental, investigación ambiental, legislación ambiental, formación y sensibilización.

A su vez, la previsión de desarrollo y producción del sector de las energías renovables, focaliza la generación de empleo en las categorías de *operación y mantenimiento* y la *construcción e instalación*. Por otro lado, el desarrollo desordenado que se ha sucedido en nuestro país de unas y otras energías renovables, supone la necesidad de promocionar energías como la biomasa, térmica, marina y mini hidráulica, frente a otras mucho más desarrolladas como la eólica y la solar.

La evolución del empleo en este sector, *en opinión de los expertos del sector*, ha aumentado en un 37% y se ha mantenido en un 27%. Además, un 45% de las empresas piensa aumentar su plantilla a medio plazo y un 42% a corto plazo.

Entre las ocupaciones que mayor previsión tienen de contratación, en su opinión, son según cada actividad:

- Biomasa
 - Técnico de diseño e instalación
 - Técnico de gestión de planta
 - Instalador
 - Promotor de aplicaciones
 - Operadores de máquinas forestales
 - Leñadores
 - Limpiadores y mantenedores de bosques

- Eólica
 - Consultor de recursos eólicos
 - Técnico de mantenimiento
 - Project manager

- Geotermia
 - Perforador de geotermia
 - Gestor energético
 - Instalador
 - Auditor de energía urbana

- Sola fotovoltaica
 - Montadores
 - Asesor financiero
 - Técnico de comercio exterior
 - Proyectista
 - Gestor de cuentas
 - Técnico de gestión y eficiencia energética

- Solar termoeléctrica
 - Operador de planta termoeléctrica
 - Diseñador de planta termoeléctrica

- Solar térmica
 - Técnico mantenimiento de instalaciones
 - Técnico en control

○ Responsable de instalaciones

En opinión de las empresas del sector, la mayoría tiene previsto ir aumentando las oportunidades de empleo tanto en la actividad relacionada con la instalación y mantenimiento de nuevas plantas como también en el departamento de I+D+i.

Estas previsiones de creación de empleo dependen principalmente de varios factores, a saber: las inversiones (23%), la diversificación de productos y servicios (13%), las políticas públicas (12%), la financiación de las Administraciones Públicas (12%) y la introducción de las nuevas tecnologías (10%).

El futuro del sector de las energías renovables se advierte prometedor sobre todo en aquellas energías que aún no han sido muy explotadas y que suponen beneficios a medio y largo plazo. Son varios los factores que en esta apuesta futura se distinguen como facilitadores del desarrollo del sector como son: el reducido precio de la energía, aumento de ayudas públicas, los apoyos legislativos, la reordenación del sector y el desarrollo de las energías de forma más cohesionada y equilibrada bajo una visión integral. Sin embargo, también aparecen obstáculos y amenazas que deben ser enumeradas:

- Falta de legislación estable
- Falta de rentabilidad
- Diferente organización territorial
- Falta de integración y adaptación de la pequeña empresa
- Ausencia de autogestión energética
- Cambios políticos que supongan modificaciones en legislación y financiación
- Abuso de instalaciones

- Falta de mayores incentivos a los particulares y empresas específicas en determinadas energías
- Falta de personal cualificado para el montaje de plantas

Sobre el ámbito de la formación, como en cualquier sector, se advierte una oferta formativa escasa tanto la referida a la formación ocupacional como la reglada. Esto se traduce en que las empresas tengan limitaciones a la hora de encontrar personal cualificado para ocupar puestos específicos.

Según las propias empresas del sector, las áreas que perciben con mayores necesidades de formación son, por este orden:

- Montaje e instalación (27%)
- Técnicas de gestión y marketing (19%)
- Idiomas (14%)
- Mantenimiento (7%)
- Nuevas tecnologías (5%)
- Prevención de riesgos laborales (4%)

A estas se suman otras como la domótica, software, control de instalaciones y las características de nuevos materiales de construcción.

De cara a las áreas en las que las empresas concentran su actividad, se observan necesidades de formación en:

- Eficiencia energética
- Climatización
- Cogeneración
- Bombas de calor
- Gestión y mantenimiento de plantas de energías renovables

- Formación en energía solar
- Formación en biomasa
- Formación en biocombustibles

Ámbito Regional:

La Consejería de Presidencia y Empleo, a través del Servicio Regional de Empleo y Formación, con la finalidad de asegurar la distribución equilibrada de las acciones formativas en el ámbito territorial de la Región de Murcia y de atender la demanda de trabajadores cualificados por parte de los diferentes sectores productivos o las necesidades de mejora o actualización de la cualificación de los trabajadores, así como la idoneidad de los contenidos formativos a impartir, en función de las necesidades y carencias formativas del mercado de trabajo, ha venido realizando en los últimos años un estudio de necesidades formativas que concluye en un plan que establece las acciones de formación que tendrán carácter prioritario en la siguiente convocatoria.

Para 2015, la metodología del estudio, de la que se extraen los resultados que se exponen más adelante, consistió en la creación de cinco grupos de trabajo sectoriales: 1) Agricultura, Industria Agroalimentaria, Actividades Marítimas; 2) Comercio, Transporte, Logística; 3) Hostelería y Turismo, Salud y Servicios Personales; 4) Metal, Construcción, Madera (hábitat); 5) Química, Plástico, Energía, Agua y Medioambiente. Cada grupo de trabajo sectorial estaba formado por miembros de empresas representativas del sector, organizaciones empresariales y sindicales del mismo, centros tecnológicos, administraciones públicas, promotores de empleo.... y se establecería una discusión, moderada por un técnico del SEF, en la que se debatirían las propuestas de cada uno de

los asistentes, enriqueciéndose mediante las aportaciones del resto de participantes.

En términos generales, para todos los sectores, se plantean las siguientes propuestas:

- La realización de una planificación plurianual que contenga las planificaciones anuales.
- El aumento de las prácticas profesionales no laborales.
- La implantación de una oferta variada y sectorial, diferenciada por comarcas y municipios.
- La búsqueda del equilibrio con la formación para la población ocupada.
- La necesidad de atender a carnés y certificaciones profesionales.
- La realización de certificados de profesionalidad de nivel 1 sin requisitos de acceso y que den lugar a posteriori a la realización de certificados de nivel superior.
- La atención a las áreas prioritarias de: internacionalización, emprendimiento, innovación y desarrollo tecnológico de los procesos productivos.

Los resultados, para los diferentes sectores, se muestran a continuación:

1. Sector Agricultura, Industria Agroalimentaria, Actividades Marítimas.

Tal y como comienza el informe previo, para este grupo, en los últimos ejercicios, el sector agrario está ofreciendo un balance de crecimiento positivo, convirtiéndose la agricultura y la industria alimentaria en bastiones de la economía regional y aportando un aumento de riqueza debido al excelente comportamiento de las exportaciones, principalmente de productos hortofrutícolas.

Dentro de los datos de contratación, cabe resaltar aquellos relacionados con las ocupaciones más contratadas. Dentro de las 50 ocupaciones más contratadas en todos los sectores, se observan, en los primeros puestos, aquellas relacionadas con el sector agrario:

- Peones agrícolas.
- Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas.
- Trabajadores cualificados en actividades agrícolas.
- Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas.
- Peones agropecuarios.
- Operadores de maquinas.

En conjunto, la contratación de la agrupación equivaldría al 48,93 del total regional de contratos realizados, con una rotación en torno al 2,10%.

Las perspectivas económicas del sector agroalimentario son igualmente positivas, apareciendo como aspectos con más futuro: hortalizas y tubérculos; frutas de hueso y pepitas; uva de mesa, destacando la uva sin semillas; productos de IV y V Gama (se tiende a un equilibrio entre producción de IV Gama y venta en fresco); producción ecológica e integrada; aprovechamiento de residuos para biomasa.

Las ocupaciones con mejores perspectivas en el sector son:

- Ingenieros agrónomos
- Trabajadores agrícolas cualificados
- Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial
- Técnicos fitosanitarios
- Técnicos en control de procesos y de calidad

- Trabajadores cualificados de la conserva, zumos y vegetales congelados
- Agentes de compras y comerciales

Con carácter general, existe una importante carencia en conocimiento de:

- Idiomas, principalmente inglés
- Informática básica y orientada a manejo de autómatas
- Higiene y seguridad alimentaria
- Calidad y trazabilidad
- Prevención de riesgos laborales y conservación medioambiental
- Emprendedurismo

En los trabajadores agrícolas en general, se aprecia falta de conocimientos en:

- Informática aplicada a la producción
- Tratamientos fitosanitarios y lucha biológica
- Trazabilidad informatizada
- Riego automatizado
- Uso de GPS para labores del campo (tractores, etc.)
- Mecanización agraria
- Labores de poda y recolección
- Agricultura ecológica y producción integrada
- Equipos de calibrado

Y, en el caso de los técnicos y mecánicos que operan con la maquinaria, es necesario mayor conocimiento de control, manejo y mantenimiento de automatismos.

Todo lo anterior, quedaba reflejado en el informe final que daba lugar a la propuesta formativa prioritaria para 2016 y que ponía de manifiesto las siguientes necesidades de formación:

Agricultura ecológica.

- Manejo de maquinaria agrícola.
- La exportación, el comercio internacional y los idiomas.
- La obtención de los carnets profesionales para la aplicación de biocidas, plaguicidas y fitosanitarios.
- La potenciación de la apicultura.
- El mantenimiento de la producción mediante técnicos y operarios especializados.
- La eficiencia energética, la calidad y la innovación de productos.
- La facilitación del acceso de potenciales trabajadores del sector a la formación en certificados de profesionalidad de nivel 2.
- El mantenimiento de la producción mediante técnicos y operarios especializados.
- El mantenimiento de la producción mediante técnicos y operarios especializados.
- La eficiencia energética, la calidad y la innovación de productos.

2. Sector Comercio, Transporte, Logística.

Se sitúa entre los de mayor peso económico en la economía de la Región.

El COMERCIO, se encuentra entre las actividades económicas con mayor contratación. Está cobrando cada vez más relevancia la figura del Key Account Manager (dedicado a la promoción y venta de los productos y la penetración en mercados, con orientación exportadora), que puede requerir economistas,

aunque no se demanda una titulación específica en su perfil, sino una alta capacidad comercial y dominio de idiomas.

Sus principales necesidades formativas se centran en:

- Gestión comercial y comercio exterior, para la apertura de mercados, exportación, marketing, merchandising
- Análisis de mercado, con visión de negocio, compras, viabilidad y rentabilidad
- Nuevas tecnologías (internet y redes sociales) para el e-commerce
- Idiomas
- Logística

Quedaría pendiente la profundización en formación de:

- Idiomas
- Distribución logística
- Habilidades comerciales:
 - Merchandising
 - Negociación
 - Comercio exterior
 - Internacionalización
- Habilidades directivas:
 - Resolución de conflictos
 - Estrategias de gestión empresarial
 - TICs y Nuevas Tecnologías en general

El TRANSPORTE, es un sector con tendencia creciente gracias tanto al transporte como a la logística y el almacenaje, atribuible mayoritariamente a la intensa venta exterior de productos energéticos y agroalimentarios.

Entre los perfiles más demandados, las empresas del sector señalan que las mejores previsiones de contratación las ostentan los puestos de:

- Conductor o transportista
- Mecánico
- Comercial
- Técnicos especializados
- Técnicos de Comercio Exterior
- Operadores de Carretilla Elevadora
- Técnicos de control de costes de empresas y financiación
- Técnicos en TIC's, programadores de aplicaciones y analistas de sistemas
- Técnicos en organización del transporte y su distribución

Sus principales necesidades formativas se centran en:

- Cualificación en torno a normativa
- Exportación
- Dirección de grupos en logística
- Idiomas
- Nuevas Tecnologías
- Recursos Humanos
- Técnicos de Atención al Cliente
- Logística
- Conductores
- Mecánicos

3. Sector Hostelería y Turismo, Salud y Servicios Personales.

El sector de los servicios tiene el mayor peso en el PIB de la Región, habiendo causado la crisis un mayor impacto en el sector turístico que en el resto de sectores de la región.

En la contratación se va notando una mejoría desde que en el año 2007 se iniciara un descenso continuado. Con respecto al año 2012 destaca un aumento en las actividades de hostelería, aumentando los servicios de comidas y bebidas.

Según este informe los propósitos de las empresas de Murcia para invertir serían:

- Ofrecer mayor calidad en los servicios
- Aumentar la gama de esos servicios
- Sustituir productos o procesos anticuados
- Aumentar la capacidad y flexibilidad de la prestación de los servicios

Y las dificultades que encuentran:

- La financiación
- La dificultad para encontrar socios para innovar.
- Falta de personal cualificado
- Falta de información de mercados y tecnología

Entre los perfiles más contratados, cabe destacar los siguientes:

- Camareros
- Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares

- Cocineros y ayudantes de cocina
- Peluqueros
- Auxiliares de enfermería hospitalaria
- Médicos de familia
- Enfermeros no cualificados
- Empleados domésticos
- Trabajadores de los cuidados personales a domicilio
- Cuidadores de niños en domicilios
- Empleados domésticos
- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento
- Socorristas-bañistas

En cuanto a las ocupaciones con mejores perspectivas en el sector, las empresas del sector señalan que las mejores previsiones de contratación las ostentan los puestos de:

- Técnicos en Gestión de empresas turísticas y hoteleras.
- Guía turístico
- Técnico deportivo
- Gestor/promotor cultural
- Técnicos en cuidado y bienestar personal
- Cocinero
- Recepcionista
- Camarero
- Telefonista para central de reservas

Sus principales necesidades formativas se centran en:

- Necesidades específicas del sector:
 - Cocina y hostelería
 - Liderazgo y coaching para gerencias y mandos intermedios

- Comercio electrónico
- Community manager y SEO y posicionamiento red
- Idiomas (inglés, francés, alemán; quizás nuevas demandas de chino). De manera
- Para perfiles profesionales con contacto directo con el cliente:
 - Atención al cliente.
 - Historia y lugares de interés en la Región de Murcia
 - Enología
 - Especialidades relacionadas con actividades guiadas en el medio natural
 - Promoción de eventos culturales

4. Sector Metal, Construcción y Madera (hábitat).

Aun estando en una situación todavía desfavorable, se aprecian algunos signos de cierta recuperación, al menos comparando con los últimos años. En la Industria, aun presentado una caída progresiva, se observa una tendencia expansiva en algunas ramas de actividad como la Metal-Mecánica, enfocado mayoritariamente a la industria de maquinaria agrícola y agroconservera, así como en tecnología de riego y aprovechamiento hídrico. El sector construcción sigue en regresión, aunque con datos menos desfavorables que en ejercicios anteriores. Por último, podemos comentar una mejora en el sector de la madera, incrementándose el número de contratos, así como el de afiliados, aunque esta mejora no se ha trasladado a la fabricación de muebles, lo cual se refleja en un retroceso global en este sector.

Entre los perfiles más contratados, cabe destacar los siguientes:

- Albañiles
- Peones de la construcción de edificios

- Montadores de estructuras metálicas
- Montadores y ensambladores
- Soldadores y oxicortadores
- Trabajadores de la fabricación de herramientas, mecánico-ajustadores, modelistas, matriceros y afines

En cuanto a las ocupaciones con mejores perspectivas en el sector, las empresas del sector señalan que las mejores previsiones de contratación las ostentan los puestos de:

- Torneros
- Fresadores
- Programadores de máquinas con manejo de control numérico
- Soldadores
- Mecánicos de maquinaria
- Mecánicos de reparación de vehículos

Sus principales necesidades formativas se centran en:

- La fabricación mecánica y el mantenimiento de vehículos, instalaciones y equipos de energías renovables y de sistemas de eficiencia energética
- La rehabilitación y mantenimiento de edificios, así como la obtención de carnés profesionales de la construcción
- La instalación y mantenimiento de sistemas de climatización, seguridad y automatización en edificios
- La artesanía local
- Diseño
- Soldadura
- Gestión de Proyectos, Calidad, Ensayos no destructivos e Instalaciones radioactivas
- Comerciales

- Diseño de planes estratégicos, marketing y estudios de mercado

5. Sector Química, Plástico, Energía, Agua y Medioambiente.

Tal y como da comienzo el informe previo de este grupo, este sector tiene un gran peso dentro de la economía regional, con una revisión de la potencialidad emergente de sectores como la energía, el agua o el medioambiente. Sin embargo, ha continuado un descenso moderado en los últimos años.

En este contexto, según la opinión de los expertos, dentro de las actividades económicas con mejores perspectivas encontraríamos: la industria metal-mecánica, la industria química, tanto la petroquímica como la química fina (cosmética), la fabricación de productos de caucho y plásticos, las energías renovables y la eficiencia energética, asociada a la rehabilitación de viviendas y tratamiento de residuos.

En cuanto a las ocupaciones con mejores perspectivas en el sector, las empresas del sector señalan que las mejores previsiones de contratación las ostentan los puestos de:

- Ingenieros cualificados
- Ingenieros industriales en química
- Operadores de Planta química
- Instaladores y operadores de sistemas fotovoltaicos
- Técnicos en electrónica
- Técnicos en control de calidad
- Gestores de proyectos
- Técnicos en logística
- Agentes comerciales especializados en comercio exterior
- Community manager

- Técnicos en electrónica, con experiencia en osciloscopios

Sus principales necesidades formativas se centran en:

- Idiomas
- Prevención de Riesgos laborales
- Calidad y Seguridad
- Comercial y marketing
- Mecánica
- Atención al cliente
- Seguridad en el transporte
- Otras...

De forma específica, cabría destacar las siguientes:

- Dentro del sector de Energía y Agua, las relacionadas con la energía solar térmica y fotovoltaica.
- En el sector de Química, las relacionadas con los procesos de fabricación en la industria del plástico, los análisis y ensayos aplicados a los procesos de fabricación, así como otras necesidades de la industria petroquímica.
- En el sector de Seguridad y Medioambiente, las relacionadas con el análisis, la prevención y la protección frente a los riesgos en el trabajo, la seguridad privada, la seguridad marítima; así como la higiene alimentaria, la gestión ambiental y la gestión de residuos y limpieza viaria.

METODOLOGÍA DE ESTUDIO Y TRABAJO DE CAMPO

6 METODOLOGÍA DE ESTUDIO Y TRABAJO DE CAMPO

Una vez analizadas las fuentes de información secundaria y externa, se plantea el desarrollo del trabajo de campo en fuentes de información primaria y externa que nos den respuesta a los objetivos iniciales planteados en la propuesta del estudio.

Es importante establecer que el estudio que se ha llevado a cabo es mixto en base a la naturaleza de la información (cuantitativa y cualitativa), primario y externo en base a las fuentes de información y de control por la función que cumple.

Objetivos del estudio de campo de fuentes primarias:

En esta fase se han realizado las actividades de recogida de información directa sobre los colectivos objetivo de estudio.

La metodología aplicada ha sido una combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas de forma que, utilizando ambas técnicas, se ha podido no solo abarcar a todos los agentes que intervienen, sino además conocer con mayor profundidad todo el sector de la formación y el mundo empresarial.

Tras el análisis de fuentes documentales y los primeros contactos con empresas y expertos, identificamos una realidad diferente a la hipótesis de partida, lo cual nos lleva a redefinir algunos de los objetivos llegados a este punto. Con el fin de profundizar en el estudio de identificación de las áreas prioritarias de la formación de oferta planificada dirigida prioritariamente a desempleados, se establecen objetivos generales y específicos en los dos colectivos objeto de dicho estudio:

Para los **trabajadores, representantes legales de los trabajadores, empresarios, responsables de empresa, mandos intermedios, responsables de Recursos Humanos u otros:**

Objetivo General:

Análisis CUANTITATIVO de empresas de la Región de Murcia.

Objetivos Específicos:

1. Conocer en el tejido empresarial de la Región de Murcia, agrupado por sectores y actividades, la evolución prevista para el próximo año de la plantilla comparada con el momento actual.
2. Identificar qué actividades se prevén en alza y/o en declive para cada uno de los sectores de actividad, así como la intención de contratación para las mismas.
3. Señalar las competencias profesionales críticas que podrían contribuir a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores tanto empleados como desempleados y facilitar su incorporación al mercado laboral en cada uno de los sectores en el caso de estos últimos.
4. Definir las características del perfil y formación exigida a cada uno de los puestos de la organización.
5. Verificar qué formación específica, sea obligatoria o no, es necesaria para el ejercicio de la profesión.

Para los **responsables de formación de PYMES y otros organismos** que ofrecen programas de formación planificada tanto a trabajadores en activo como a desempleados.

Objetivo General:

Análisis CUALITATIVO de entidades de formación, organizadoras de programas formativos dirigidos a trabajadores empleados y/o desempleados subvencionados por el SEF.

Objetivos Específicos:

1. Identificar las entidades de formación que están implicadas en la programación de acciones y planes de formación.
2. Conocer la percepción que las entidades y organizaciones tienen sobre la repercusión para los alumnos de su participación en estas acciones de formación.
3. Verificar la utilidad de las prácticas formativas como mecanismo de acceso al empleo.
4. Conocer la percepción sobre las posibilidades de transferencia a un puesto de trabajo de la formación recibida en estas programaciones.
5. Valorar la influencia de las acciones formativas en la inserción laboral de los alumnos en situación de desempleo.

Universo objeto de estudio

En el desarrollo de este punto establecimos varios públicos como objetivo de la investigación: empresas de la Región de Murcia y/o organismos que gestionan e impulsan la oferta formativa para el empleo.

En la Región de Murcia, según datos del INE, en 2012 el número de empresas con establecimientos en la Región de Murcia era de 88.606. La distribución por sectores es de un 76,42% que corresponden a servicios, el 15,70% a construcción, el 7,87% a industria y agricultura. Este dato abarca todas las actividades y los diferentes tamaños de empresas. Esto quiere decir que nos enfrentamos a una población finita de la que seleccionaremos una muestra significativa para obtener la información necesaria.

Hablamos de una cifra aproximada de 340 encuestas a las empresas de la Región. Esta muestra posee un nivel de confianza del 95,5% y un límite de error del + 5%.

La selección de la muestra ha sido representativa de la realidad de las empresas de la Región, en cuanto al sector de actividad, distribución geográfica, tamaño y número de empleados, habiendo mantenido las agrupaciones sectoriales que en años anteriores el SEF ha utilizado en los grupos de trabajo para la determinación de la formación planificada. La muestra ha logrado un peso relativo bastante sopesado y compensado.

Metodología de campo

El trabajo de campo dio comienzo el día 20 de julio de 2015 y continuó hasta el 16 de febrero de 2016.

Las técnicas se establecieron en base al diseño programado: Encuesta telemática para empresas, entrevistas en profundidad a expertos (administración pública, entidades de formación) y Grupos de Discusión (empresas y/o entidades formativas).

En cuanto a la parte cuantitativa, teniendo en cuenta la dispersión geográfica de la muestra y el alto porcentaje de respuesta, la técnica elegida es una **encuesta telemática** desarrollada a través de un **cuestionario estructurado ad-hoc**, de respuestas abiertas. Se han realizado un total de 340 encuestas.

La parte cualitativa del trabajo de campo viene dada por las 8 entrevistas a expertos y la realización de dos grupos de discusión de entre 6 y 8 personas.

Se seleccionaron para las entrevistas en profundidad a 8 expertos con amplia experiencia y visión sistémica de la formación profesional para el empleo en la Región de Murcia y en concreto conocedores de la gestión y desarrollo de acciones formativas subvencionadas por el SEF.

Para completar la valoración cualitativa de este estudio se han organizado dos grupos de discusión, dirigidos a la participación de empresas con actividad significativa en formación y/o entidades de formación. Se trataba, en definitiva, de recoger y contrastar las aportaciones de empresas con significación para la temática del estudio con el resultado de otras técnicas de investigación utilizadas.

Análisis Cuantitativo

La selección del número de elementos para cada grupo o área de formación, siguiendo una coherencia con la representación que tienen esos contenidos en el conjunto de la ejecución de la oferta formativa, así como manteniendo un

criterio de obtener un número mínimo de cuestionarios en cada grupo, que nos permitan analizar y dar fiabilidad al análisis de datos resultante.

Ha sido necesaria la realización de más de mil llamadas telefónicas para alcanzar el objetivo de número de encuestas asignado a cada grupo y colectivo.

Los principales datos de ejecución en la gestión de ficheros para la realización de la investigación cuantitativa en el trabajo de campo se han recogido en esta tabla resumen:

Marco muestral total	1581
Llamadas realizadas	1581
Empresas contactadas	757
Encuestas completas realizadas	340

La herramienta utilizada para la recogida de la información ha sido un cuestionario diseñado ad hoc y autorizado por el SEF previo el desarrollo de la actividad. Se consideró la necesidad de crear una versión telemática que pudiera cumplimentarse con mayor agilidad.

El cuestionario utilizado ha sido:

CUESTIONARIO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS - EMPRESAS

INSTRUCCIONES

Esta herramienta de recogida de información se enmarca dentro del proyecto de Acciones Complementarias "Estudio de identificación de las aéreas prioritarias de la formación de oferta planificada dirigida prioritariamente a desempleados", financiado por el SEF y ejecutado por UCOMUR.

El SEF viene utilizando, en los últimos años, mecanismos de recogida de información como éste, para la determinación de la oferta planificada, formación prioritaria que se oferta a trabajadores en situación de desempleo. Por lo que le pedimos su colaboración para la detección de necesidades formativas en el mercado de trabajo de la Región de Murcia, que dará soporte a la planificación de la formación de 2016.

La información que nos pueda aportar, dado el conocimiento que tiene sobre su sector, es fundamental para conseguir el objetivo propuesto.

En aquellas cuestiones que tengan escala de valoración, marque con una "X" la casilla que se encuentra a la izquierda del número del 1 al 4, sabiendo que "1" significa "levemente" y "4" significa "bastante".

Aunque por motivos de calidad, precisamos identificar a la persona que responde este cuestionario, la información será tratada de forma anónima y los datos utilizados sólo agregados.

Una vez cumplimentado, rogamos lo remitan a la siguiente dirección de correo:
empleo@personconsulting.es

Cualquier duda que necesite consultar, puede llamar al siguiente teléfono: 868 58 02 00

Gracias por su colaboración.

A.- Datos Clasificatorios

NOMBRE Y APELLIDOS:

EMPRESA:

PUESTO:

CORREO ELECTRÓNICO:

TELÉFONO:

MUNICIPIO:

Nº DE EMPLEADOS:

GRUPO SECTORIAL: Marcar el grupo sectorial en el que se inscribe la actividad principal de su empresa.

COD.	GRUPO DE TRABAJO SECTORIAL	Marcar con una X
GS 1	Agricultura, Industria Agroalimentaria, Actividades Marítimas	
GS 2	Comercio, Transporte, Logística	
GS 3	Hostelería y Turismo, Salud y Servicios Personales	
GS 4	Metal, Construcción, Madera (hábitat)	
GS 5	Química, Plástico, Energía, Agua y Medioambiente	

ACTIVIDAD: Marcar la actividad principal de su empresa o la actividad sobre la que desea aportar información

COD.	CNAE 2009	Marcar con una X
A	Agricultura, ganadería, selvicultura y pesca	
B	Industrias extractivas	
C	Industria manufacturera	
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	
F	Construcción	
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	
H	Transporte y almacenamiento	
I	Hostelería	
J	Información y comunicaciones	
K	Actividades financieras y de seguros	
L	Actividades inmobiliarias	
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	
P	Educación	
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	
S	Otros servicios	
T	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	

1. ¿Cuál cree que será la evolución para el próximo año, de la plantilla de su empresa y/o del sector en el que realiza su actividad principal, comparada con el momento actual?

		Propia empresa				Empresas del sector			
1	Aumentará	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4
2	Disminuirá	☐	1	☐	2	☐	3	☐	4
3	No habrá ninguna variación	☐				☐			
4	NS/NC	☐				☐			

Marque con una "X" la casilla que se encuentra a la izquierda del número, sabiendo que "1" significa "levemente" y "4" significa "bastante".

2. En el sector al que pertenece su empresa, ¿qué actividades prevé que pueden tener futuro a medio plazo?

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

3. Por el contrario, ¿qué actividades se encuentran en declive en el sector?

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

4. Indique las ocupaciones o profesiones en las que tiene intención de contratar trabajadores durante 2016-2017 y cuáles prevé que se vayan a contratar en el sector en el que realiza su actividad principal.

	Ocupaciones	Propia empresa				Empresas del sector			
1		1	2	3	4	1	2	3	4
2		1	2	3	4	1	2	3	4
3		1	2	3	4	1	2	3	4
4		1	2	3	4	1	2	3	4
5		1	2	3	4	1	2	3	4
6		1	2	3	4	1	2	3	4
7		1	2	3	4	1	2	3	4
8		1	2	3	4	1	2	3	4

Marque con una "X" la casilla que se encuentra a la izquierda del número, sabiendo que "1" significa "levemente" y "4" significa "bastante".

TRABAJADORES DESEMPLEADOS

5. Indique las ocupaciones o profesiones en las que no encuentra en el mercado laboral trabajadores con la formación adecuada a las necesidades de su empresa o del sector.

	Ocupaciones	Propia empresa				Empresas del sector			
1		1	2	3	4	1	2	3	4
2		1	2	3	4	1	2	3	4
3		1	2	3	4	1	2	3	4
4		1	2	3	4	1	2	3	4
5		1	2	3	4	1	2	3	4
6		1	2	3	4	1	2	3	4
7		1	2	3	4	1	2	3	4
8		1	2	3	4	1	2	3	4

Marque con una "X" la casilla que se encuentra a la izquierda del número, sabiendo que "1" significa "levemente" y "4" significa "bastante".

6. Respecto a los cursos que podrían programarse, indique qué competencias considera necesario ofrecer, con el fin de mejorar la cualificación profesional de los trabajadores desempleados que faciliten su incorporación al mercado laboral en el sector o que pueda demandar su empresa.

	Competencias	Empresa Marcar con una X	Sector Marcar con una X
1			

2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

TRABAJADORES OCUPADOS

7. Indique las ocupaciones o profesiones, de su empresa o del sector, en las que considera que los trabajadores ocupados carecen de la formación adecuada para realizar su actividad de forma satisfactoria.

	Ocupaciones	Propia empresa				Empresas del sector			
1		☐	1	☐	2	☐	3	☐	4
2		☐	1	☐	2	☐	3	☐	4
3		☐	1	☐	2	☐	3	☐	4
4		☐	1	☐	2	☐	3	☐	4
5		☐	1	☐	2	☐	3	☐	4
6		☐	1	☐	2	☐	3	☐	4
7		☐	1	☐	2	☐	3	☐	4
8		☐	1	☐	2	☐	3	☐	4

Marque con una "X" la casilla que se encuentra a la izquierda del número, sabiendo que "1" significa "levemente" y "4" significa "bastante".

8. Respecto a los cursos que podrían programarse, indique qué competencias considera necesario ofrecer a los trabajadores ocupados de su empresa o del sector, con el fin de mejorar su cualificación profesional.

	Competencias	Empresa Marcar con una X	Sector Marcar con una X
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

9. ¿Existe en el sector, para determinadas ocupaciones, la obligatoriedad de realizar una formación específica, distinta a la del sistema educativo, necesaria para el ejercicio de la profesión? (carnés, certificaciones profesionales...). Por favor, indique en qué ocupaciones y qué formación específica.

	Ocupaciones	Formación específica
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		

Análisis Cualitativo

En las técnicas cualitativas se parte del conocimiento del discurso social. A este conocimiento el investigador accede por dos vías: las reuniones de grupo (grupos o dinámicas) y las entrevistas en profundidad. Ambas herramientas parten de una premisa común: Aprender (atrapar) el sentido inmerso en el lenguaje. Esto nos permite obtener una mayor información del entrevistado (en el caso de la entrevista en profundidad) al profundizar e indagar en las razones, motivaciones, lagunas y frenos de su discurso.

Por ello, para el desarrollo de esta investigación se definieron dos herramientas de análisis cualitativo, que aportan información y contraste al análisis cuantitativo desarrollado en paralelo, las entrevistas a expertos y los grupos de discusión.

Recogemos, a continuación, la información relativa al desarrollo de estas dos actividades:

Entrevistas a Expertos

El conocimiento de las personas seleccionadas, por su experiencia en el desempeño de sus funciones en el ámbito de la formación, hace recomendable que se lleve a cabo esta técnica que permite extraer del entrevistado una información más completa y extensa que la encuesta.

Para llevar a cabo esta parte de la investigación se seleccionó a 8 expertos, conocedores de la realidad en los distintos municipios y comarcas.

MUNICIPIO	ENTIDAD	FECHA
MURCIA	Centro de Formación e Iniciativas de Empleo	20/10/2015
YECLA	Agencia de Desarrollo Local y Empleo	21/10/2015
CARAVACA	Centro de Empleo, Formación e Igualdad	22/10/2015
LORCA	Concejalía de Empleo y Desarrollo Local	22/10/2015
CARTAGENA	Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional	27/10/2015
TORRE-PACHECO	Centro Integrado de Formación y Experiencias Agrarias	28/10/2015

CAMPOS DEL RÍO	Agencia de Desarrollo Local y Empleo	03/02/2016
CARTAGENA	Agencia de Desarrollo Local y Empleo	30/10/2015

La información que se pretendía obtener con esta técnica es:

- ✓ Las materias transversales de los Planes de Formación tanto de organismos como de PYMES.
- ✓ El desarrollo de los Certificados de Profesionalidad y sus perspectivas de futuro.
- ✓ Las mejores prácticas en el ámbito de los Certificados de Profesionalidad.
- ✓ El grado de aceptación de diferentes Programas formativos de oferta planificada.
- ✓ Grado de aplicabilidad de la formación recibida por sus trabajadores en el desarrollo de su puesto de trabajo.

La herramienta utilizada para la recogida de la información ha sido el guión semi-estructurado diseñado ad hoc y autorizado por el SEF previo al desarrollo de la actividad. El guión utilizado para las entrevistas en profundidad y grupo de discusión, fue:

CUESTIONARIO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS – EXPERTOS

INSTRUCCIONES

Esta herramienta de recogida de información, se enmarca dentro del proyecto de Acciones Complementarias “Estudio de identificación de las aéreas prioritarias de la formación de oferta planificada dirigida prioritariamente a desempleados”, financiado por el SEF y ejecutado por UCOMUR.

El SEF viene utilizando, en los últimos años, mecanismos de recogida de información como éste para la determinación de la oferta planificada, formación prioritaria que se oferta a trabajadores en situación de desempleo. Por lo que le pedimos su colaboración para la detección de necesidades formativas en el mercado de trabajo de la Región de Murcia, que dará soporte a la planificación de la formación de 2016.

La información que nos pueda aportar, dado el conocimiento que tiene sobre su sector o territorio, es fundamental para conseguir el objetivo propuesto.

En aquellas cuestiones que tengan escala de valoración, marque con una “X” la casilla que se encuentra a la izquierda del número del 1 al 4 sabiendo que “1” significa “levemente” y “4” significa “bastante”.

Aunque por motivos de calidad, precisamos identificar a la persona que responde este cuestionario, la información será tratada de forma anónima y los datos utilizados sólo agregados.

Una vez cumplimentado, rogamos lo remitan a la siguiente dirección de correo:
empleo@personconsulting.es

Cualquier duda que necesite consultar puede llamar al siguiente teléfono: 868 58 02 00

Gracias por su colaboración.

A.- Datos Clasificatorios

ÁMBITO	Territorial		Sectorial		Entidad de Formación	
--------	-------------	--	-----------	--	----------------------	--

NOMBRE Y APELLIDOS:

ENTIDAD/ORGANIZACIÓN:

PUESTO:

CORREO ELECTRÓNICO:

TELÉFONO:

MUNICIPIO:

ACTIVIDAD: Marcar la actividad o las actividades económicas sobre las que puede aportarnos información, por su experiencia, conocimiento del sector o presencia en el territorio. **Máximo 3 sectores.**

COD.	CNAE 2009	Marcar con una X
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	
B	Industrias extractivas	

C	Industria manufacturera	
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	
F	Construcción	
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	
H	Transporte y almacenamiento	
I	Hostelería	
J	Información y comunicaciones	
K	Actividades financieras y de seguros	
L	Actividades inmobiliarias	
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	
P	Educación	
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	
S	Otros servicios	
T	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	

1. ¿Cuál cree que será la evolución, para el próximo año, de los trabajadores de estos sectores y/o del territorio, comparada con el momento actual?

		Evolución Territorio especificar:								Evolución Sector especificar:							
1	Aumentará		1		2		3		4		1		2		3		4
2	Disminuirá		1		2		3		4		1		2		3		4
3	No habrá ninguna variación																
4	NS/NC																
		Evolución Sector especificar:								Evolución Sector especificar:							
1	Aumentará		1		2		3		4		1		2		3		4
2	Disminuirá		1		2		3		4		1		2		3		4
3	No habrá ninguna variación																
4	NS/NC																

Marque con una "X" la casilla que se encuentra a la izquierda del número, sabiendo que "1" significa "levemente" y "4" significa "bastante".

2. Por su conocimiento sobre estos sectores de actividad y/o el territorio, ¿qué actividades prevé que pueden tener futuro a medio plazo? Identificar junto a la actividad el sector o territorio al que se refiere.

	Actividad en aumento	Sector / Territorio
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

3. Por el contrario, ¿qué actividades se encuentran en declive? Identificar junto a la actividad el sector o territorio al que se refiere.

	Actividad en declive	Sector / Territorio
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

4. Indique las ocupaciones o profesiones sobre las que, según su opinión, aumentará la contratación de trabajadores durante 2016-2017.

	Ocupación	Sector / Territorio	Incremento							
1				1		2		3		4
2				1		2		3		4
3				1		2		3		4
4				1		2		3		4
5				1		2		3		4
6				1		2		3		4
7				1		2		3		4
8				1		2		3		4

Marque con una "X" la casilla que se encuentra a la izquierda del número, sabiendo que "1" significa "levemente" y "4" significa "bastante".

TRABAJADORES DESEMPLEADOS

5. Indique las ocupaciones o profesiones en las que considera que las empresas del sector o la zona, no encuentran, en el mercado laboral, trabajadores con la formación adecuada a sus necesidades.

	Ocupación	Sector / Territorio	¿En qué medida?							
1				1		2		3		4
2				1		2		3		4
3				1		2		3		4
4				1		2		3		4
5				1		2		3		4
6				1		2		3		4
7				1		2		3		4
8				1		2		3		4

Marque con una "X" la casilla que se encuentra a la izquierda del número, sabiendo que "1" significa "levemente" y "4" significa "bastante".

6. Respecto a los cursos que podrían programarse, indique qué competencias considera necesario ofrecer, con el fin de mejorar la cualificación profesional de los trabajadores desempleados que faciliten su incorporación al mercado laboral en el sector o en el territorio en el que pudiera demandarse.

	Formación en Competencias.....	Sector	Territorio
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

TRABAJADORES OCUPADOS

7. Indique las ocupaciones o profesiones en las que considera que los trabajadores ocupados (del sector o la zona) carecen de la formación adecuada para realizar su actividad de forma satisfactoria.

	Ocupación	Sector / Territorio	¿En qué medida?							
1				1		2		3		4
2				1		2		3		4
3				1		2		3		4
4				1		2		3		4
5				1		2		3		4
6				1		2		3		4
7				1		2		3		4
8				1		2		3		4

Marque con una "X" la casilla que se encuentra a la izquierda del número, sabiendo que "1" significa "levemente" y "4" significa "bastante".

8. Respecto a los cursos que podrían programarse, indique qué competencias considera necesario ofrecer a los trabajadores ocupados del sector o la zona, con el fin de mejorar su cualificación profesional.

	Formación en Competencias.....	Sector / Territorio
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

9. ¿Existe en el sector o en el territorio, para determinadas ocupaciones, la obligatoriedad de realizar una formación específica, distinta a la del sistema educativo y necesaria para el ejercicio de la profesión? (carnés, certificaciones profesionales...). Por favor, indique en qué ocupaciones y qué formación específica cree que debería incrementarse para dar respuesta a las necesidades del mercado de trabajo.

	Ocupaciones	Formación específica
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		

Grupos de Discusión

En el caso de las reuniones de grupo se parte del supuesto inexcusable de la entrega a una dinámica (parte de un mecanismo dinámico) sin el cual ni hay grupo, ni hay discurso social en consecuencia. El discurso social debe ser una reproducción mimética (o cuasi) del instalado en el ámbito social. El grupo representante (el estudiado) se constituye en un portavoz avanzado del representado (el macrogrupo), y no hace más que trasladar hasta el lugar de la reunión el sentido social que impregna al fenómeno sobre el que el investigador propone la discusión. Y es, precisamente, esta formación discursiva la que interesa al investigador, lo que supuestamente se origina fuera del escenario en que se produce y desarrolla en la reunión. Esta técnica nos proporciona un nivel de profundidad mayor aún al poder contar con la fuerza de la interacción del grupo en la producción de información.

Los grupos de discusión se organizaron con empresas representativas de la Región al finalizar la recogida de información cuantitativa, con fecha 11 y 14 de diciembre. Se reunieron en un aula de UCOMUR, en Murcia, trabajando según el guión previsto durante aproximadamente tres horas.

La información que se pretendía obtener con esta técnica es:

- ✓ Contrastar la realidad de los diferentes colectivos intervinientes en esta técnica, para contrastar el grado de fiabilidad de la información extraída de otras técnicas desarrolladas.
- ✓ Identificar la problemática de los trabajadores que hayan perdido su empleo en el último año, para detectar si hay alguna variable relacionada con su cualificación.

- ✓ Verificar si estos mismos trabajadores en paro han recibido formación en el último año y sobre que materias.
- ✓ Conocer el grado de accesibilidad que los empresarios proporcionan a sus trabajadores en materia de formación.
- ✓ Valorar el grado de conocimiento de todos los colectivos implicados en los dos grupos de los Certificados de Profesionalidad.
- ✓ Predisposición, tanto de trabajadores como de empresarios, hacia la formación en general, y hacia los Certificados de Profesionalidad en Particular.

Inicialmente planteamos al grupo los elementos que configuran esta propuesta, invitando a la reflexión y la aportación de propuestas formativas que puedan ser prioritarias en los ámbitos en los que ellos conocen y en el conjunto de las empresas de la Región de Murcia.

Partimos de la premisa de que, para garantizar la eficacia de la formación planificada, referida especialmente a los trabajadores desempleados, es necesario reforzar la triada Administración-Empresa-Trabajador, entendiendo que la implicación de todos los agentes es ineludible. De una parte, a las empresas, les atribuimos la responsabilidad de trasladar las necesidades del mercado de trabajo. De otra, a la administración, en este caso al SEF, le atribuimos la responsabilidad de las inserciones. Y, a los trabajadores les atribuimos la responsabilidad de valorar los verdaderos intereses que les motivan a participar en las acciones formativas propuestas.

En un primer momento, atendiendo a los agentes implicados, planteamos un debate. Las preguntas sobre las que giró fueron las siguientes:

Bloque 1: Necesidades de formación prioritaria desde el punto de vista la Empresa.

¿Son los programas formativos adecuados a las necesidades del tejido empresarial? ¿Cómo lo sabéis?

Bloque 2: Necesidades de formación prioritaria desde el punto de vista la Administración.

¿Existe una relación directa entre formación e inserción? ¿A qué se debe?

Bloque 3: Necesidades de formación prioritaria desde el punto de vista del trabajador.

¿Qué motiva al alumnado, sus intereses personales o la repercusión en el desempeño de su profesión?

Posteriormente, con la finalidad de concretar la información aportada en el debate, se arrojaron una nueva serie de preguntas, que debían contestar señalando acciones formativas específicas. Las preguntas sobre las que giró este análisis fueron:

Bloque 1: Necesidades de formación prioritaria desde el punto de vista la Empresa.

¿Cuáles son las necesidades del mercado de trabajo susceptibles de cubrirse a través de la formación?

Bloque 2: Necesidades de formación prioritaria desde el punto de vista la Administración.

¿Qué formación para el empleo consigue esa inserción?

Bloque 3: Necesidades de formación prioritaria desde el punto de vista del trabajador.

¿En qué ámbitos se produce un incremento en el interés del alumnado? ¿Y un descenso?

Para finalizar, se propuso a los asistentes que aportaran otras acciones complementarias que considerasen imprescindibles para mejorar la calidad del sistema, aunque éstas no estuvieran directamente relacionadas con la formación.

Las entidades que asistieron a esta actividad fueron:

GRUPO DE DISCUSIÓN N° 1: 11 DE DICIEMBRE DE 2015	
ENTIDAD	AREA/SECTOR
NEFER-CENTER	Imagen Personal
CCT	Hostelería y Turismo
FOREM-CCOO	Multisectorial
CTM	Metal
CTCON	Construcción
FOROSEM	Actividades Deportivas
PERSON	Coordinación
PERSON	Coordinación
GRUPO DE DISCUSIÓN N° 2: 14 DE DICIEMBRE DE 2015	
ENTIDAD	AREA/SECTOR
CETEC	Construcción
CTM	Piedra y Mármol
CETEM	Madera y Mueble
Molina Real	Hostelería

IFES	Multisectorial
Emergencias del Mediterráneo	Sanidad
Inlingua	Idiomas
PERSON	Coordinación
PERSON	Coordinación

INFORME DE RESULTADOS

6 INFORME DE RESULTADOS

Tras la descripción metodológica recogemos en este capítulo los principales resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación, siguiendo la estructura de:

- Resultados del análisis cuantitativo
- Resultados del análisis cualitativo
 - Entrevistas a expertos
 - Grupo de discusión

Resultados del análisis cuantitativo

Se procedió inicialmente a la selección de un total de 1581 empresas, utilizando como fuente los datos del registro mercantil accesibles desde el directorio empresarial del Instituto de Fomento de la Región de Murcia. Se trataron de dar cobertura desde este universo, empresas de todos los sectores y municipios, utilizando como filtro selectivo un número declarado de al menos 5 trabajadores y que la empresa dispusiera de página web para poder comprobar la información disponible.

El equipo investigador inició diversas rondas de llamadas telefónicas hasta conseguir un total de 757 empresas que mostraron su disponibilidad e interés por participar en el estudio de referencia.

Mediante estas llamadas telefónicas identificamos las personas que disponían de la información que precisábamos obtener, de este modo quedó establecido los que denominamos el marco muestral.

Tras el envío sucesivo de cuestionario on line, así como de llamadas telefónicas, se ha logrado la recogida de 340 cuestionarios válidos.

El análisis que a continuación se presenta recoge la información facilitada por estas 340 empresas.

Las personas que se han referenciado en las empresas participantes como las que disponían de la información sobre necesidades de formación y posibles contrataciones, se reparte casi a partes iguales entre las áreas funcionales de: Recursos Humanos, Administración y Dirección/Gerencia.

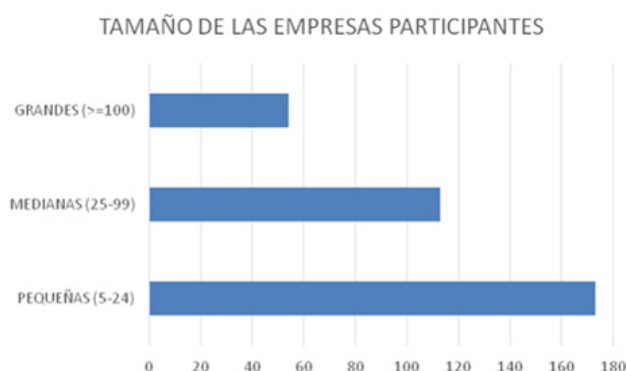
PUESTO QUE OCUPA LA PERSONA QUE RESPONDE



La ubicación geográfica, aun habiendo recogido cuestionarios en todos los municipios, carga, al igual que la actividad económica regional, mayor peso sobre las ciudades de Murcia y Cartagena.



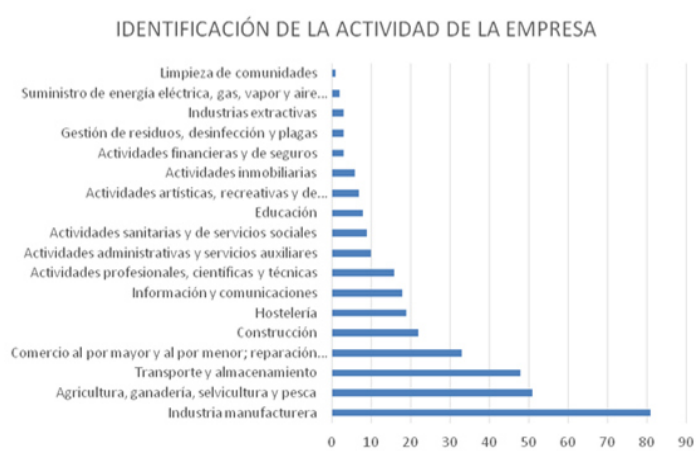
Aunque como norma general hablamos de PYMES para referirnos a empresas de menos de 250 trabajadores, la realidad del tejido económico y empresarial de la Región de Murcia se corresponde más con características similares en empresas según la clasificación que proponemos, que sólo ha sido tomada en cuenta a la hora de asegurar la presencia de los tres niveles en la muestra participante.



Para el estudio hemos mantenido las agrupaciones sectoriales que en años anteriores el SEF ha utilizado en los grupos de trabajo para la determinación de la formación planificada. La muestra ha logrado un peso relativo bastante sopesado y compensado.



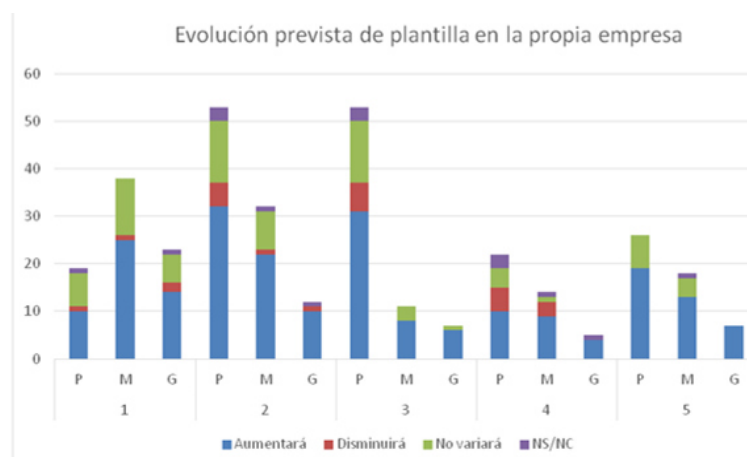
Pedimos a las empresas que definieran su actividad empresarial, nos pareció una información inetersante para especificar dentro de la agrupación sectorial. El gráfico que aparece a continuación, muestra la participación de actividades empresariales definidas.



Preguntado a las empresas sobre su intención de contratar en los próximos dos años, si creían que se producirá un aumento o disminución de la plantilla, respecto de la actual, la respuesta analizada por agrupaciones sectoriales y con la matización que da el tamaño de las organizaciones, arroja los resultados que siguen.

EMPRESAS					
GRUPO	TAMAÑO	Aumentará	Disminuirá	No variará	NS/NC
1	P	10	1	7	1
	M	25	1	12	0
	G	14	2	6	1
2	P	32	5	13	3
	M	22	1	8	1
	G	10	1	0	1
3	P	31	6	13	3
	M	8	0	3	0
	G	6	0	1	0
4	P	10	5	4	3
	M	9	3	1	1
	G	4	0	0	1
5	P	19	0	7	0
	M	13	0	4	1
	G	7	0	0	0
340		220	25	79	16

La perspectiva de contratación en el período 2016/2017 registra variación positiva de aumento de plantillas de forma generalizada.



Situación similar ocurre al preguntar por la previsión de evolución de plantillas en el sector de referencia.

SECTORES					
GRUPO	TAMAÑO	Aumentará	Disminuirá	No variará	NS/NC
1	P	9	1	5	4
	M	21	4	5	8
	G	12	2	3	6
2	P	28	2	9	14
	M	21	0	3	8
	G	7	0	1	4
3	P	28	4	14	7
	M	6	0	3	2
	G	5	0	1	1
4	P	9	4	3	6
	M	10	2	0	2
	G	3	0	1	1
5	P	13	0	2	11
	M	12	0	1	5
	G	5	1	0	1
340		189	20	51	80

ACTIVIDADES QUE CRECEN

Se identifican en las respuestas obtenidas de las empresas participantes un total de 190 actividades profesionales de las que se tiene la previsión de incrementar su presencia en el mercado de trabajo regional.

Para un análisis más cómodo, veremos cuáles son estas actividades en aumento por bloques o áreas profesionales.

Administración Y Gestión

Administración PYME	Contabilidad	Gestión documental
Asesoramiento Empresarial (on line)	ERP	LEAN Manufacturing
Auditoría	Facturación electrónica	Prevención de Riesgos Laborales
Calidad (control, gestión, servicio)	Financiación	Reestructuración financiera
Compras	Firma electrónica	Seguros
Consultoría (empresa y medioambiental)	Gestión	Tasaciones de viviendas

Agricultura, Ganadería, Pesca

Agricultura tradicional y ecológica	Instalaciones de riego	Producción de Semillas
Aplicador de fitosanitarios	Inventarios forestales	Producto ecológico
Biocidas	Pastor /peón cuadras	Recolección
Encargados/as Almacén y Campo	Pesca	Tractorista
Ganadero	Poda	

Agroalimentaria

Productos alimentación 4ª gama	Fabricación de conservas vegetales	Manipulado de frutas y hortalizas
Conservas vegetales	Fabricación de tartaletas	Transformación de frutas en envasado aséptico
Elaboración de zumos	IQF (congelación rápida individual)	

Comercio Y Marketing

Análisis tendencias	Comercio internacional	Diseño industrial
Atención al público	Compra-venta embarcaciones deportivas	Marketing
Comercial	Dependiente	Moda
Comercio electrónico (venta on-line)	Diseño grafico	Venta de prendas de vestir

Construcción Y Vivienda

Cantero	Ingeniero de minas	Decoración interiorismo /
Construcción y conservación de carreteras	Minería	Instalación toldos
Infraestructuras	Movimientos de tierra	Interiorismo decoración y
Infraestructuras TIC	Rehabilitación y reformas	Lonas cubre-piscinas
Ingeniería en Obras Públicas	Amueblamientos	

Electricidad, Electrónica, Mecánica

Automoción	Iluminación led	Rotulación vehículos
Electromecánicos	Instalaciones eléctricas	Soldadura
Electrónica	Mecánica	Técnicos máquinas recreativas

Hostelería Y Turismo

Agente de viajes	Catering	Hostelería
Barbacoas	Cocina	Manipulación de alimentos
Camareros cualificados	Enoturismo	Maître
Catas	Gastronomía	Turismo

Industria

Automatización industrial	Fabricación colorante alimentarios	Operaciones planta química
Biocombustibles	Fabricación de muebles y tapizados	Producción
Biotecnología	Fabricación de tuberías	Recuperación metales
Calzado	Ingeniería industrial	Robótica
Confección	Ingenieros organización	Seguridad alimentaria
Costureras y cosedoras	Inyección	Tapiceros
Electricidad industrial	Mantenimiento	Tecnología de materiales

Extrusión	Metal	Transformación de plástico
-----------	-------	----------------------------

Informática Y Tecnología

Big data	Informática	Servicios tecnológicos
Desarrollo aplicaciones para tv por internet	Pantallas digitales	Tecnología de la información
Desarrollo de software	Posicionamiento (SEM/SEO)	Telecomunicaciones
Domótica	Publicidad on line	Telefonía móvil
Fibra óptica	Seguridad información de	Tratamiento de datos

Maquinaria

Alquiler de maquinaria	Climatización	Montadores
Certificaciones en el manejo de maquinaria	Desguace de vehículos	Reparación de maquinaria

Ocio

Actividades deportivas	Culturales	Excursiones escolares
Animación	Deportes	Karting
Bodas	Eventos	Musicales

Renovables

Eficiencia energética	Fotovoltaica
Energías renovables	Medio ambiente

Salud Y Belleza

Actividad sanitaria que no cubre la Seguridad Social	Fertilidad	Servicios de radiología
Análisis de laboratorio	Maquillador/as	Servicios sanitarios diferenciados
Parafarmacia	Medicina estética	Servicios de guardia
Dermatología	Odontología	Sociosanitarias
Estética	Pequeros/as	

Seguridad Y Limpieza

Desinfección y desinsectación	Limpieza de instalaciones	Tratamiento de aguas
Tratamiento Legionella	Prevención Legionella	Vigilancia privada

Transporte Y Logística

Actividades portuarias (ESTIBA, consignación)	Consignación buques	Mozo almacén
ADR - mercancías peligrosas	Cruceros	Mudanzas

Almacén y Logística	Distribución	Paletizado
CAP conductores	Expedición de cargas	Personal de trafico
Carretilla elevadora	Grupaje	Reparto
Chofer camión	Guardamuebles	Transporte (naciones, internacional, intermodal, pasajeros, turístico)

Otras

Docencia	I+d+i
----------	-------

ACTIVIDADES QUE DISMINUYEN

Se identifican en las respuestas obtenidas de las empresas participantes algo más de 140 actividades profesionales que disminuirán su presencia en el tejido empresarial regional y por lo tanto en el mercado de trabajo. Para un análisis más cómodo, veremos cuáles son estas actividades que disminuyen por bloques o áreas profesionales.

Administración Y Gestión

Administración	Departamento laboral	Nóminas
Asesoramiento a empresarios en módulos	Gestión clásica de proyectos	Procedimientos concursales
Asesoría general	Gestión comunidades de propietarios	Reclamación de deuda

Cientes cuenta ajena (I.R.P.F, tráfico, Seguridad Social)	Gestión de grandes cuentas
Consultoría clásica	Técnicos especializados monotarea (contable, informático...)

Agricultura, Ganadería, Pesca

Capataz	Ganadería	Pequeñas explotaciones
Cultivos tradicionales	Manipulado de alimentos	Recogida de verduras
Embalses		

Agroalimentaria

Aceitunas	Embutidos	Venta de pimentón
Auxiliar clásico de conservas	Selección en línea	Venta de vino a granel
Conserva tradicional en lata		

Comercio Y Marketing

Baja calidad de servicio	Comercio tradicional	Perfumería
Comercial no cualificado	Comercio al por menor	Publicidad, reparto de folletos
Comercialización flores	Importación	Redes comerciales tradicionales
Comercio minorista, autónomo	Mercados europeos	no Suministros
Comercio nacional, mercado interior	Montaje de gasolineras	Vallas de gran formato

Construcción Y Vivienda

Cemento	Ingeniería no centrada en construcción general	Promoción inmobiliaria
Construcción de infraestructuras y edificios	Minería	Reformas
Construcción y ejecución de obra nueva	Obra mayor	Residencias privadas
Edificación	Pintura para obras grandes	Vivienda
Encargados y jefes de obra	Promoción industrial	

Electricidad, Electrónica, Mecánica

Instalaciones de cobre	Mecánica	Repuestos automoción
Líneas aéreas de Alta Tensión	Radio enlaces	TDT

Hostelería Y Turismo

Agencia de viajes	Cocina	Mesones
Bares especiales	Comedor	Salones de celebraciones
Botones	Comunión	Turismo
Cafeterías	Estancias de larga duración	Turismo religioso
Camareros no cualificados	Formación en repostería	Venta en oficina
Catering		

Industria

Artes gráficas	Etiquetado de producto	Fabricación en serie
Confección	Fabricación albaricoque	Operarios
Diseñador editorial	Fabricación de lonas	Recuperación de chatarra
Diseño manual	Fabricación de yute	Soplado

Informática Y Tecnología

ADSL	Mainframes (computadora central)	Sistemas cerrados
Comunicación y redes	Mantenimiento hardware	Telefonía fija
Desarrollo a medida de software	Ofimática	Venta de cable coaxial
Grabación	Programación web clásica	Venta de material TV satélite y TV terrestre

Maquinaria

Alquiler maquinaria para el sector construcción	Desalinización	Reparaciones
---	----------------	--------------

Ocio

Alquiler de embarcaciones deportivas	Cultura y ocio (música, películas y libros)	Entrenos libres
Conciertos contratados por la Administración Pública	Despedidas de solteros y solteras	Fotografía

Renovables

Fotovoltaica	Huertos solares	Instalación en urbanizaciones y chalets
--------------	-----------------	---

Salud Y Belleza

Clínicas medicina general	Masajes
---------------------------	---------

Seguridad Y Limpieza

Detección de incendios	Lavandería	Limpiezas a particulares
Higiene sanitarios	Limpieza manual	Vigilancia con armas

Transporte Y Logística

Almacén	Mudanzas nacionales	Transporte nacional
Asistencia en carretera	Organización tráfico y transporte	Transporte terrestre
Conductores	Personal almacén sin cualificar	Traslados pensionistas
Distribución	Transporte de trabajadores	Valija empresarial
Excursiones escolares	Transporte escolar	Viajes largos
Lonas para transporte		

Otras

Formación distancia	Innovación de productos
---------------------	-------------------------

Del análisis realizado, conseguimos identificar casi **80 puestos de trabajo sobre los que las empresas muestran una elevada intención de contratar en 2016-2017.**

Siguiendo el mismo esquema, utilizamos la clasificación por áreas para facilitar su valoración.

Administración Y Gestión

Administración	Contable	Recursos humanos
Analista de mercados	Gestor de compras	Técnico de proyectos
Auxiliar administrativo	Recepcionista	Técnico de calidad

Agricultura, Ganadería, Pesca

Peón agrícola	Podador (Cítricos)	Productor de Semillas
---------------	--------------------	-----------------------

Comercio Y Marketing

Atención al cliente	Exportación	Vendedor / Comercial
---------------------	-------------	----------------------

Construcción Y Vivienda

Albañil	Limpieza	Operador de planta extractora
Encargado de Obra		

Electricidad, Electrónica, Mecánica

Electricidad Industrial	Mecánica	Técnico de mantenimiento
Electrónica y electromecánica		

Hostelería Y Turismo

Agente de viajes	Camarera/o de sala	Guía enoturismo
Ayudantes de cocina	Cocinero/a	Jefe/a de cocina
Camarera/o de pisos	Gerente hotelería	Sumiller

Industria

Diseño Industrial	Ingeniero de producción	Operario de planta química
Extrusión	Mantenimiento instalaciones automatizadas	Peón de desguace
Gestión de procesos	Operario de fábrica	Responsable de extrusión
Impresión		

Informática Y Tecnología

Analista informático	Ingeniero de software	Programador Java
Community Manager	Programación y control	Redes inteligentes
Especialista SEO	Programador móvil	Técnico informático
Experto en SAAS	Programador web	Usabilidad de aplicaciones

Salud Y Belleza

Atención sociosanitaria	Esteticista	Médico
Dietética	Fisioterapeuta	Peluquero/a
Enfermero/a	Masajista	

Transporte Y Logística

Carretillero	Personal de almacén	Responsable de transporte
Conductor	Personal de reparto	Responsable de logística
Empaquetador/a	Responsable de almacén	

Otras

Docentes	Manipulador de alimentos	Técnicos en I+D+I
Monitor ocio y tiempo libre		

Haciendo un cruce de contingencias en las que coincide previsión de crecimiento en la actividad y previsión de contratación, podemos establecer como resumen un **TOP 20 de los puestos con mayor potencial de inserción:**

1. Atención al público/cliente
2. Atención sociosanitaria
3. Comercio internacional / Exportación
4. Diseño industrial
5. Docentes FPE
6. Electrónica y electromecánica
7. Gestión Calidad
8. Gestión de compras
9. Gestión de Proyectos
10. Gestión del transporte
11. Gestión económica y financiera de la empresa, administración, contabilidad
12. Manipulador alimentos 4ª gama
13. Mantenimiento industrial
14. Personal de almacén
15. Personal de línea de producción
16. Personal de sala y cocina
17. Podador
18. Programación y técnico software
19. RRHH y PRL
20. Técnicos I+D+i

Preguntamos a las empresas participantes en el estudio sobre la dificultad para cubrir determinados puestos de trabajo en sus organizaciones, investigando si existe un desfase o **desajuste entre oferta/demanda-formación/empleo**.

El análisis de las respuestas más destacadas nos lleva a identificar los siguientes campos de actividad:

Administración Y Gestión

Administración idiomas	con	Gestor de compras	Recepcionista
Contabilidad		Prevención Laborales	Riesgos
Dirección / Gerencia			

Agricultura, Ganadería, Pesca, Agroalimentaria

Encargado explotación ganadera	Peón agrícola	Tractorista
Fabricación de queso	Seguridad alimentaria	

Comercio Y Marketing

Asesor/a comercial	Comercial idiomas (Chino)	con	Operario publicidad exterior
Carnicero/a	Idiomas nivel experto		Pescadero/a
Comercial	Matarife		Venta y atención al público

Construcción Y Vivienda

Albañil	Maquinista	Perforista
Ensamblador de grandes estructuras	Modeladores TEKLA (diseño estructuras 3D)	

Electricidad, Electrónica, Mecánica

Electricidad Industrial	Mecánico de maquinaria (mantenimiento)	Oficial bobinador
Electromecánico	Mecánico vehículos industriales	Soldador
Mantenimiento instalaciones automatizadas	Oficial averías electrónicas	Técnico Alarmas

Enseñanza

Docente estética	Docente peluquería	Docente FPE
------------------	--------------------	-------------

Hostelería Y Turismo

Agente de viajes	Cocina	Sumiller
Camarero	Coctelera	

Industria

Diseño industrial	Ingeniero con idiomas	Oficial programación y control
Ensayos no destructivos	Modista	Operador de planta química
Extrusor	Montador armazones	Responsable de extrusión
Impresor	Oficial envasado máquinas	Técnicos transformación de plásticos

Informática Y Tecnología

Diseñador ui/ux (user-interfce/user experience)	Ingeniero de software	Programación Java
Encargado instalaciones y mantenimiento redes telefónicas	Ingeniero telecomunicaciones	PLCS (controlador lógico programable)
Especialista SEO	Programación móvil avanzada	Técnico fibra óptica
Experto en redes sociales y comunicación en internet	Programación web avanzada	Usabilidad de aplicaciones

Salud Y Belleza

Enfermería especializada	Esteticista
Médico especialista	Peluquero/a

Seguridad Y Limpieza

Desalinización y depuración	Limpiador/a
-----------------------------	-------------

Transporte Y Logística

Operador de carretilla	Despachante de buques	Marinero con idiomas
Conductor con discapacidad	Experto en logística y almacenamiento	Operador de carretilla (discapacidad)
Conductor ADR	Gestión de tráfico	Organización de almacén
Conductor (internacional)	Logística (con idiomas)	

Otras

Investigación y desarrollo

Llegamos casi al final de este análisis de datos, preguntamos a las empresas sobre sus **necesidades de formación**, las respuestas han sido muy diversas y en algún sentido bastante dispares, obteniendo información muy valiosa tanto para el diseño de nuevas programaciones como por la necesidad no cubierta de aportar un valor añadido a la formación en el desarrollo de competencias y habilidades, vinculadas al ejercicio de una profesión, pero que no sólo afectan a la parte técnica de la misma.

Del análisis y valoración de los datos que siguen, veremos que son muchas las necesidades de formación que destacan las empresas para su propia

organización y para su sector de actividad. Recogemos en este documento sólo una muestra destacada de las mismas y podemos apreciar que la formación que precisan incorporar a las empresas corresponde fundamentalmente a especialización, adaptación y normativa específica del sector, no tanto a la formación profesional de base.

Administración Y Gestión

Administrativo de obra	EFP (planificación financiera)	Implantación Ley de morosidad
Asesoramiento fiscal, laboral y financiero	Fiscalidad	Negociación colectiva
Atención al cliente (gestión de reclamaciones)	Gestión de compras	Ofimática (Excel avanzado)
Auditoría	Gestión de la formación	Realización de presupuestos
BPM (Business Process Management)	Gestión de proyectos	Recepcionista con idiomas (inglés, ruso, alemán)
Contabilidad	Gestión de reclamaciones	Recursos humanos
Dirección comercial	Gestión documental	Seguros
Dirección de empresas	Gestión financiera	Sistemas integrados de calidad

Agricultura, Ganadería, Pesca

Agricultura ecológica	Ganado equipo, doma y cuidados	PRL sector ganadero
Aplicación fitosanitarios, plaguicidas y biocidas	Mantenimiento maquinaria agrícola	Producción de semillas
Capacitación agrícola	Peón agrícola	Recolector (trabajos en altura)
Control de plagas	Poda	Tractorista

Explotaciones ganaderas

Agroalimentaria

Carnicero/a (despiece de carne)	Higiene y seguridad alimentaria (limpieza e higienización, IFS, BRC)	Pasteurización
Conservación de alimentos	Manejo de productos lácteos	Pescadero/a
Empaquetado	Manipulación de alimentos específicos (hortofrutícola y encurtidos)	Procesado y manipulado de frutas
Envasado (envasado al vacío)	Maquinara específica para la fabricación de zumos	Registro sanitario
Food Defense (biovigilancia)	Matarife	Seguridad microbiológica de los alimentos

Comercio Y Marketing

Comercial (con idiomas)	Idiomas (inglés, francés, chino)	PRL para operario de publicidad exterior
Comercio Internacional y mercados exteriores	Inglés adaptado (transporte internacional, atención al cliente)	Técnicas de venta
Diseño de espacios comerciales	Marketing (redes sociales, ventas, on line)	Telemarketing - Teleoperadora
Diseño gráfico		

Construcción Y Vivienda

Albañilería - PRL y certificaciones profesionales	Manejo de maquinaria (certificaciones profesionales)	Rehabilitación y reformas
Decoración e interiorismo	Mantenimiento preventivo (industria extractiva)	TPC
Interpretación de planos	Operador de grúa torre, grúa autopropulsada (acreditado)	Tratamiento de taludes (obra civil)
Jefe de obra	Operador de maquinaria (industria extractiva)	

Electricidad, Electrónica, Mecánica

Bobinado de motores y alternadores	Instalación de aire acondicionado (manipulador de gases)	Mantenimiento de torres de refrigeración
Comunicaciones y electrónica militar	Instalación de calefacción	Mecánica
Domótica e inmótica	Instalación de gas	Neumática y electrónica para mantenimiento
Electricidad (en vehículos, instalación de alarmas, antenas)	Instalador electricista de AT y BT	Redes y fibra óptica (instalación FTTH)
Electromecánica (automatismos)	Mantenimiento de calderas	Soldador (soldadura trad. y certificado de tuberías plásticas)
Electromecánica de vehículos industriales (con CAP y PRL)	Mantenimiento de instalaciones (electricidad, electrónica, hidráulica, robótica, visión artificial, sensórica)	Técnico de máquinas recreativas (software específico)

Hostelería Y Turismo

Alérgenos (hostelería)	Cocinero/a	Maître
AMADEUS (programa gest. de reservas)	Coctelero	Manipulación de alimentos
Atención al cliente agencia de viajes	Cortador jamón	Pastelería y repostería
Camarera de pisos	Guía enoturismo	PRL para obrador de panadería y pastelería (maquinaria, hornos e higiene)
Camarero de barra y sala (protocolo de montaje)	Inglés (turístico y hostelería)	

Industria

Laboratorio (control y análisis)	Integración molde maquinaria inyección de plásticos	Operador de planta química
APPC	Extrusión de plástico	Operario industria
Automatismo	Fabricación de maquinaria	Patronaje, corte y confección
Auxiliar de producción	Gestión de producción	Programación autómatas y variadores
Confección e instalación de toldos	I+D+i	Recuperación de chatarra
Costura y tapicería	Inyección y extrusión de plásticos	Robótica
Diseño de Productos	Mantenimiento (automatismos y robótica)	Rotulación y diseño
Diseño industrial	Mantenimiento de instalaciones	Tapizado
Diseño, montaje e instalación de muebles de cocina	Mecánica de maquinaria	Tecnología de polímeros

Encolado	Mecánica industrial	Transformación de plásticos
Ensamblaje	Montador de sofás	Urdidor

Informática Y Tecnología

Administración de redes	Lenguajes de programación (Linux)	Programador web (HTML5, front-end y back-end, angular.js, node.js)
Analista de Sistemas (SCRUM)	Mantenimiento informático, Ingeniero de software y de telecomunicaciones	Protección de datos y seguridad de la información (LOPD y LSSICE)
Redes Sociales y comunicación internet (Community Manager)	Mantenimientos de redes telefónicas	Software de diseño y modelado 3D
Diseño web y Apps (ui/ux)	Pantallas táctiles	Soporte a usuarios - ITIL (Biblioteca de Infraestructura de Tecnologías de Información)
Posicionamiento en buscadores (SEM y SEO)	Programación en dispositivos móviles (Android)	Tecnologías de teledetección
Informática de gestión (desde básica hasta avanzada)	Programador Java, Spring, JSF, Hibernate (frameworks de Java)	Telecomunicaciones (accionamientos industriales)

Salud Y Belleza

Atención al cliente (accidentados)	Estética (completar con anatomía y química)	Médico especialista
Celador	Fisioterapia especializada (suelo pélvico, Pilates, acupuntura, osteopatía, vendajes, masaje en niños)	Peluquería

Cosmetología	Gestión de clínicas	Reproducción humana asistida
Enfermería especializada	Masajista (tratamientos Spa y tratamientos estéticos)	Venta de productos farmacéuticos

Seguridad Y Limpieza

Desalinización y depuración	Jefe de emergencias	Prevención de incendios
Director de seguridad	Legionella y control de plagas	Prevención de riesgos laborales en todos los puestos
Emergencias, primeros auxilios (RCP) y evacuación	Limpiador/a	Técnicos en prevención de riesgos laborales
Gestión de residuos	Medioambiente	

Transporte Y Logística

Acompañante transporte escolar	Conductor con idiomas	Marinero con idiomas
Agente de tráfico con idiomas, conocimientos del manejo de las principales bolsas de cargas, reglamento de los tiempos de conducción y descanso, contratos	Conductores especializados en transporte turístico	Mecánica (camiones y vehículos industriales)
Almacén (recepción de materias primas, exposición de productos. manipulación de alimentos, PRL para maquinaria, carretilla)	Control de costes de picking, almacenaje y despacho aduanero	Mozo de almacén (seguridad)
Carnet de conducción (tráiler y CAP)	Coordinador de almacén y logística (gestión)	Paquetería

Carretilla elevadora	Formación básica de amarrador y lucha contra incendios	Patrón de embarcaciones recreo
Comercial de vehículos industriales (necesitan carnet y CAP)	Gestión aduanera	Repartidor
Conducción eficiente	Gestión de pedidos y gestión de stocks (expedición de cargas)	Tacógrafo digital para conductor de autobús
Conductor (tacógrafo)	Gestión de tráfico con inglés y francés	Transporte de alimentos
Conductor / mecánico	Legislación para el transporte (normativa de tráfico, tacógrafos, etc.)	Transporte de animales vivos
Conductor camión con CAP y ADR	Manejo de cargas	Transporte turístico
Conductor con conocimientos en BRC e ISO 9001	Manejo de maquinaria elevadora y plataformas de tijera	

Otras

Atención al cliente en juegos de azar	Formación de formadores	Formadores - Docencia de la Formación Profesional para el Empleo
Docencia de la Formación Profesional para el Empleo	Formación técnica para formadores (carretilla, CAP, maquinaria, etc.)	Monitor de equitación
Eficiencia energética	Formador sector hostelería	

La percepción que nos muestran las empresas en sus respuestas no deja ver sólo las áreas de formación que precisan para la contratación de profesionales, sino que además hemos encontrado otra interesante información sobre **habilidades personales y sociales**, temas actitudinales que van más allá de

la formación técnica pero que de algún modo marca la diferencia en un proceso de selección.

Actitud profesional	Formación práctica	Liderazgo
Actualización profesional de formadores (mercado laboral y sector)	Gestión de conflictos	Negociación
Adaptación al cambio	Gestión de equipos	Organización
Análisis de problemas	Gestión de recursos	Orientación al cliente
Buena actitud personal	Gestión del tiempo	Planificación y organización
Competencias básicas - educación	Habilidades comerciales	Prácticas en empresa
Comunicación	Habilidades directivas	Relaciones personales y comerciales
Creatividad	Habilidades sociales	Resolución de problemas
Emprendimiento	Implicación y compromiso	Tolerancia a la presión
Entender y demostrar la importancia de su puesto en la cadena productiva	Iniciativa	Tolerancia al estrés
Experiencia	Innovación	Trabajo en equipo
Flexibilidad	Inteligencia emocional	

Para finalizar, dimos la oportunidad a los participantes de aportar, si lo consideraban necesario, cualquier **otra información** que les pareciera relevante para este estudio.

Algunas de las respuestas obtenidas en esta cuestión han sido:

Si lo considera, puede aprovechar este apartado para aportar cualquier otra información que le parezca relevante para este estudio.

Creo que es importante que los desempleados hagan cursos específicos que complementen su formación además de formarse en atención al cliente, gestión, calidad, inteligencia emocional, ventas, marketing, ventas, enfocado al cliente, etc. Estos cursos aplicados al currículum, aportan más valor al candidato.

Creo que se debe realizar una formación más práctica, dirigida a la ejecución del puesto de trabajo a cubrir. Introduciría la posibilidad de hacer prácticas en empresas que se adhieran a un concierto con el SEF.

Cursos que faciliten la incorporación al mundo laboral o cumplir la Ley en el centro de trabajo.

Dar formación específica de mecánica y electricidad en vehículos industriales y formación de CAP y subvencionar el carnet de conducir de vehículos pesados.

En Alhama no está a disposición de trabajadores y desempleados cursos que no sean a través de la Fundación Tripartita, de Poda, Manipulación de Alimentos o Control de Calidad. Se tienen que trasladar a otra localidad o a Murcia Capital.

En cuantos más ámbitos esté preparado el trabajador, más posibilidades tendrá de ser contratado. Por lo que, aunque la preparación sea de recepcionista, si se le añaden certificaciones en riesgos laborales, protocolos.... Más facilidad para ser contratados.

En el sector de la asesoría fiscal-laboral-contable debiera ampararse el ejercicio de la actividad bajo un perfil mínimo de formación obligatoria para ejercer la profesión.

En el sector de peluquería no existen trabajadores cualificados, existe una gran demanda de alumnos con conocimientos.

En este sector se pueden distinguir tres áreas bien remarcadas, la administración general (facturación, contabilidad, RRHH, relación con asesorías y administración...), la parte comercial (tráfico y logística, principalmente), y finalmente la parte obrera (conductores, mecánicos y almacenistas). Toda formación que ayude a ampliar capacidades en varias de las temáticas que se requieren en cada una de esas áreas redundará en la formación de personal más cualificado y preparado para los procesos de selección.

En este sector (control de plagas) tenemos unos plazos para estar todos adaptados a la nueva formación mediante certificado de profesionalidad o la nueva formación de muchas horas y por lo tanto muy cara. Creo que deberían sacar mediante el SEF la nueva formación ya que todo el mundo que se dedica al sector no cumple con los requisitos para acceder al proceso de reconocimiento de unidades de competencias y el periodo de tiempo para tener la formación según el RD 830/2010 ya se cumple este año y no han salido ni plazas ni cursos suficientes (CP de N2 - Servicios para el control de plagas).

En las localidades alejadas de la capital es necesario hacer formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad relativas a las industrias de la zona. Tienes que traer a gente de Murcia formada o formarlos tú si son jóvenes mediante contratos de formación con formación a distancia no siempre de calidad.

En mi sector (salón de celebraciones) la actividad es en fin de semana y cuesta mucho tener personal disponible solo para un día o dos a la semana y tenemos que enseñarlos nosotros. También hay personas que cobrando la ayuda esto es un complemento para llegar al dinero necesario para el mes y al compatibilizarlo no se les debería de penalizar.

Entre otras cosas, la Formación y la sensibilización de los trabajadores sobre protección de datos personales es importante para garantizar el cumplimiento de las instrucciones del responsable y evitar negligencias de las que pudieran derivar responsabilidades y sanciones. La normativa de protección de datos obliga a la organización a informar a todo el personal sobre sus obligaciones en el tratamiento de datos.
Es muy importante que los trabajadores profesionales en obra (tanto encargados como jefes de obra) cuenten con formación básica en prevención de riesgos laborales 60 horas. De ese modo pueden intervenir como recursos preventivos de obra, algo muy solicitado en obras de construcción.
Es necesaria formación para los operadores de maquinaria en materia de prevención de riesgos laborales específicas para el puesto de trabajo que desempeñan.
Es necesario centrar los esfuerzos en formar a desempleados en puestos de conductor mediante la obtención de los permisos de conducir. Pues nos vamos a encontrar con carencia en las empresas. Y formar a personal en logística, tráfico y distribución, pues se carece de este perfil en el mercado.
Es totalmente incompatible para cualquier trabajador en activo la formación de certificados de profesionalidad (por su carga lectiva presencial en la mayoría de los casos), por lo que solicitaríamos que la formación para trabajadores en activo no se le dé prioridad a la formación de certificados ni modulándolos, sino a formación tecnológica específica y de innovación.
Facilitar a los trabajadores/as en situación de desempleo, información clara y concisa de los requisitos para poder acceder a los cursos, así como, poder realizar exámenes de competencias para las personas que no tengan terminados los estudios de primaria, para poder realizarlos.
Favorecer la formación en idiomas tanto para personas con discapacidad como sin ella.
Incidir en la importancia de la formación seguridad alimentaria.

Incluir a personas con alguna discapacidad.
Incluir en los programas formativos, en caso de no estar ya, cultura de empresa, valores, implicación en las empresas, etc. nos encontramos con personas que no le dan valor a tener una oportunidad para trabajar. Un toque de sentir parte de la empresa sea cual sea las funciones.
La formación pierde su interés sin prácticas. Todo se olvida si no hay un seguimiento a corto plazo.
La mayoría de trabajadores desempleados precisan mucha formación y experiencia, porque los que están formados emigran a otros países. Es una pena.
Los cursos de formación deberían de tener contenidos más prácticos, no tan teóricos.
Los trabajadores que buscamos las empresas dedicadas a las instalaciones telefónicas, son trabajadores que tengan experiencia en el sector, por lo que, cualquier curso de formación dirigido a adquirir formación práctica es necesario, al igual que los certificados de profesionalidad, incluso más importante que la formación reglada que puedan tener.
Más flexibilidad para poder acceder a los certificados de profesionalidad, sobre todo los de nivel 2.
Necesitamos más profesionales para el sector de la hostelería y turismo con el fin de mejorar nuestra región en este importante sector económico y promotor de empleo de calidad.
No existen cursos para el sector de la fabricación del calzado.
Promover formación que incluya a colectivos discapacitados.
Que los cursos sean eminentemente prácticos.
Se podría pensar en algún tipo de apoyo para conseguir el carnet para conducir camiones tráiler.
Sería bueno ofrecer cursos gratuitos de ventas para autónomos, así poder llevar y gestionar mejor la empresa. Siempre relacionados con el tipo de

trabajo.
Sería bueno que, en los procesos de formación, los alumnos pudieran tener charlas con los técnicos de las empresas.

Resultados del análisis cualitativo

○ Informe de entrevistas a expertos

Se han realizado 8 entrevistas a expertos en los temas objeto del estudio, todos ellos conocedores de la realidad de la formación y el empleo en la Región de Murcia, que provienen de los ámbitos de actuación territorial que se detallan a continuación:

Ayuntamiento de Murcia
Ayuntamiento de Yecla
Ayuntamiento de Caravaca
Ayuntamiento de Lorca
Ayuntamiento de Cartagena
Ayuntamiento de Torrepacheco
Ayuntamiento de Campos Del Río
Ayuntamiento de Cartagena

Las entrevistas se han realizado siguiendo un guión semi-estructurado que, en su conjunto, arroja los siguientes resultados.

Comienza la entrevista a nuestros expertos preguntando por la actividad o las actividades económicas sobre las que podían aportarnos información, bien

fuera por su experiencia, conocimiento del sector o presencia en el territorio. Y estas fueron las respuestas que nos dieron:

Inmediatamente pasamos a averiguar cuál creían que sería la **evolución, para el próximo año, de las plantillas** de estos sectores y/o del territorio, si creían que se producirá un aumento o disminución de la plantilla, respecto de la actual. La respuesta analizada por actividades económicas, no habiéndose encontrado diferencias significativas entre el sector y el territorio, arroja los resultados que siguen.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	Aumentará	Disminuirá	No variará	NS/NC
Agricultura, ganadería, selvicultura y pesca	2		1	
Industria manufacturera	4			
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (Eficiencia Energética)	1			2
Construcción	1			
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1			
Hostelería	2	1		
Actividades administrativas y servicios auxiliares	1			
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y/o productores de bienes y servicios para uso propio			1	

La perspectiva de contratación en el período 2016/2017 registra, por tanto, variación positiva de aumento de plantillas de forma generalizada.

A la pregunta de qué actividades prevén que pueden tener futuro a medio plazo se identifican en las respuestas obtenidas un total de 45 **actividades profesionales de las que se tiene la previsión de incrementar su presencia** en el mercado de trabajo regional.

Para un análisis más cómodo, veremos cuáles son estas actividades en aumento por bloques o áreas profesionales.

Agricultura, Ganadería, Pesca

Manipulación Hortofrutícola	Agricultura Ecológica	Producción de Semillas Autóctonas
Actividades Auxiliares de Mantenimiento de Jardines	Poda (Cítricos y Almendros)	Tractoristas
Manejo Cabezales de Riego	Tratamientos Fitosanitarios (calibración equipos, control dosis...)	Paisajismo y Medio Rural

Comercio Y Marketing

Venta y Atención al Cliente	Comercio al por menor y online	Técnicos de Comercio Exterior (Trilingües)
-----------------------------	--------------------------------	--

Construcción Y Vivienda

Rehabilitación de Edificios Antiguos

Electricidad, Electrónica, Mecánica

Consultoría Energética (contadores inteligentes)	Certificación Energética
--	--------------------------

Hostelería Y Turismo

Camareros	Turismo Religioso	Ayudantes de Cocina
Turismo Gastronómico	Turismo Rural	Servicios de Restaurante / Servicios de Bar-Cafetería
Turismo del Vino/Natural/Cultural	Guías Turísticos (con idiomas)	Explotación Recursos Naturales

Industria

Soldadura	Aparador de Calzados	Acabador de Calzado a Mano Punto Ojal
Reparación y Mantenimiento de Maquinaria	Tapicería	Técnicos de Mantenimiento (Mecánicos de Línea)
Biotechnología (Plantas de Fabricación de Productos Biotecnológicos).	Control de Calidad	Transformación de Plástico

Maquinaria

Carretillero	Mecánicos Mantenimiento de Vehículos	Técnicos de Chapa y Pintura
--------------	--------------------------------------	-----------------------------

Ocio

Ocio Deportivo	Ocio y Tiempo Libre - Agricultura Ecológica
Nueva Economía: Segunda mano/reciclaje/agricultura ecológica	Actividades Deportivas (especialmente por y para discapacidad)

Renovables

Mantenimiento de Instalaciones de Energía Renovable	Producción de Energía Renovable
---	---------------------------------

Otras

Docencia	Emprendedores/Creación de Empresas	Atención Sociosanitaria (Domicilio e Institucional)
----------	------------------------------------	---

Seguimos las entrevistas con la cuestión de qué actividades se encuentran en declive. Se identifican en las respuestas obtenidas de las entidades participantes tan sólo 11 **actividades profesionales que disminuirán** su presencia en el tejido empresarial regional y por lo tanto en el mercado de trabajo. Para un análisis más cómodo, veremos cuáles son estas actividades que disminuyen por bloques o áreas profesionales.

Administración Y Gestión

Auxiliares Administrativos

Agricultura, Ganadería, Pesca

Organización y Gestión de Recursos Naturales y Paisajísticos (Forestales)

Comercio Y Marketing

Comerciales

Construcción Y Vivienda

Albañiles	Marmolistas
Cerrajeros	Electricistas

Electricidad, Electrónica, Mecánica

Mantenimiento de Edificios

Industria

Producción de Muebles

Informática Y Tecnología

Telecomunicaciones

Otras

Auxiliares de Ayuda a Domicilio/Instituciones

La siguiente cuestión que tratamos se centró en las ocupaciones o profesiones sobre las que, según su opinión, aumentará la contratación de trabajadores durante 2016-2017, identificándose cerca de 45 **puestos de trabajo sobre los que las empresas muestran una elevada intención de contratar** en 2016-2017.

Siguiendo el mismo esquema, utilizamos la clasificación por áreas para facilitar su valoración.

Agricultura, Ganadería, Pesca

Agricultores Ecológicos	Productores de Semillas Autóctonas	Auxiliares de Mantenimiento de Jardines
Tractoristas	Poda (Cítricos y Almendros)	Manejo Cabezales de Riego
Tratamientos Fitosanitarios (calibración equipos, control dosis...)	Jardinería y floristería	Paisajismo y Medio Rural

Comercio Y Marketing

Vendedores/as	Técnicos Atención al Cliente	Técnicos de Comercio Exterior
Personal Supermercados (dependientes, cajeros, vendedores)	Comercial (con idiomas)	Técnicos Comercio Electrónico

Construcción Y Vivienda

Instaladores de suministros

Electricidad, Electrónica, Mecánica

Instaladores Domótica	Instaladores Climatización	Técnicos de Mantenimiento de Instalaciones de Energía Renovable
Técnicos de Certificación Energética	Instaladores Domóticos Equipos	Instaladores Climatización

Hostelería Y Turismo

Acompañantes Turísticos y de Ocio	Camareros	Ayudantes de Cocina
Guías Rutas Naturales	Atención al Visitante (Turístico)	Enólogos

Industria

Técnicos de Mantenimiento	Técnicos de Calidad	Aparadores de Calzado
Acabadores de Calzado a Mano	Tapiceros	Restauración de muebles
Transformación de Plásticos	Soldadores	Analistas Laboratorio

Maquinaria

Carretillero	Mecánicos Mantenimiento de Vehículos	Técnicos de Chapa y Pintura
--------------	--	--------------------------------

Ocio

Monitores de Ocio y Tiempo Libre	Monitores Deportivos
----------------------------------	----------------------

Informática Y Tecnología

Instaladores Redes Locales de Datos	Arreglo Tablets y Smartphones
-------------------------------------	-------------------------------

Otras

Cuidados Dependencia (3ª edad/discapacidad/menores...)
--

Continuamos intentando descubrir a través de nuestros expertos cuáles son las ocupaciones o profesiones en las que las empresas del sector o la zona bien no encuentran, en el mercado laboral, trabajadores con la formación adecuada a sus necesidades, bien no cuentan con profesionales con la formación apropiada, investigando si existe un desfase o **desajuste entre oferta/demanda-formación/empleo.**

El análisis de las respuestas más destacadas nos lleva a identificar los siguientes campos de actividad:

Administración Y Gestión

Administrativo con idiomas

Agricultura, Ganadería, Pesca, Agroalimentaria

Tractoristas	Aperos	Manejo Fitosanitario
Poda Cítricos	Injertos	Plaguicidas
Hidroponía	Manejo y Seguridad Tractor	Fertirrigación

Comercio Y Marketing

Dependientes de Comercio con Idiomas	Técnicos Comercio Exterior
Comercial con idiomas	Atención al Cliente

Hostelería Y Turismo

Camareros (con idiomas)	Ayudantes de Cocina	Enólogos
-------------------------	---------------------	----------

Industria

Soldadores	Aparadores	Acabadores
Montadores de Calzado (Maquinaria)	Mantenimiento Líneas Aéreas	Operadores Plantas Químicas

Maquinaria

Carretillero	Mecánicos de Vehículos
--------------	------------------------

Otras

Docentes

Llegamos casi al final de la entrevista y preguntamos a los expertos sobre los cursos que podrían programarse, con la idea de conocer qué competencias consideran necesario ofrecer para mejorar la cualificación profesional de los trabajadores desempleados o no, bien por las necesidades del sector, bien por la obligatoriedad de las mismas. Los resultados obtenidos han resultado muy coherentes con lo expuestos hasta el momento. Además de representar, salvando las cuestiones más técnicas de cada sector, una propuesta muy homogénea.

Competencias Empresariales	Gestión Empresarial		
Competencias Lingüísticas	Inglés	Francés	Alemán
Competencias Profesionales	Creatividad	Innovación	Orientación al Cliente
	Técnicas de Venta		
Competencias Personales y Sociales	Motivación		Comunicación
Competencias Transversales	Prevención de Riesgos Laborales	Igualdad de Género	Medio ambiente
	Orientación Laboral	Emprendedurismo y Cultura Empresarial	Primeros Auxilios
Competencias Básicas	Lenguaje Oral y Escrito	Matemáticas	E.S.O

Competencias Tecnológicas	Informática	Informática Avanzada	Comercio Electrónico
Carnés Profesionales	Manipulador Hortofrutícola	Gestión de Riegos	Productos Fitosanitarios
	TPC	Instalador Gas/Climatización	Baja Tensión
	Manipulador de Alimentos	Homologación/Certificación de Soldadores	Calidad: Ensayos no destructivos
	Carretilla Elevadora		Eficiencia Energética
Otras	Comercio Internacional		Docencia

La percepción que nos muestran las empresas en sus respuestas no deja ver sólo las áreas de formación que precisan para la contratación de profesionales, sino que además hemos encontrado otra interesante información sobre **habilidades personales y sociales**, temas actitudinales que van más allá de la formación técnica pero que de algún modo marca la diferencia en un proceso de selección.

Para finalizar, dimos la oportunidad a los participantes de aportar, si lo consideraban necesario, cualquier **otra información** que les pareciera relevante para este estudio. Las respuestas a esta cuestión han sido agrupadas por áreas temáticas dada la enorme recurrencia de las mismas. Se describen a continuación las dificultades a las que se refieren y algunas de las propuestas que se están implementando:

En cuanto a los alumnos, refiriéndose a los requisitos de acceso y a las condiciones en las que se sostienen durante la realización de los cursos:

- Señalan que es difícil encontrar alumnos que respondan a los requisitos de acceso, que estos requisitos no son reales y que se exige más de lo que se puede ofrecer. Especialmente cuando se trata del nivel de inglés solicitado. Por ejemplo, en el Ayuntamiento de Cartagena, van a

implantar una formación en inglés para acreditar a sus alumnos con recursos propios ya que no encuentran perfiles con el nivel de inglés solicitado.

- Propone que las ayudas y subvenciones que se incrementen lo hagan por y para la formación. Y que los alumnos puedan percibir una cantidad de dinero para asistir a la formación. Por ejemplo, que se produzca un incremento en los salarios (subsídios) siempre y cuando acuda a formación. De forma que no les salga más rentable coger días sueltos de trabajo que le impiden aprovechar el desempleo para formarse.
- Mencionan que, con recursos propios en muchos casos, complementan la formación de base. Por ejemplo, en el Ayuntamiento de Murcia en colaboración con la Consejería de Educación, van a arrancar un programa piloto con el que poder formar a personas sin nivel educativo con certificados de nivel 1, que incorporen las competencias básicas, y que les den pie a poder saltar a certificados de nivel 2 desde los que después poder acceder a cualquier otra formación.

En cuanto a los docentes, refiriéndose a los requisitos de acceso y las condiciones de la contratación:

- Comentan que los requisitos para la acreditación son infranqueables.
- Menciona lo difícil que es encontrar docentes que cumplan los requisitos de la experiencia. Y que esto se complica cuando les piden también los idiomas. Para casos como estos, proponen sustituir la experiencia por el idioma.
- Creen que la alternativa es valorar a qué se le debe dar más peso, a la experiencia profesional, al idioma, a la experiencia como docente...

Ponen como ejemplo para un curso de recepcionista que no pudieron cubrir la vacante para el docente ni siquiera a nivel nacional porque no encontraban licenciados en filología con experiencia profesional de recepcionista.

- Creen que habría que regular elementos como la contratación de los docentes (tipos de contratos, salarios...).

Sobre las condiciones que se les exige, como Administración Pública para poder optar a la formación, se muestran muy descontentos, alegando que:

- No se les debería pedir más que a las Entidades Privadas.
- Los fondos públicos destinados a la formación deberían destinarse en exclusiva a ella y no a que las empresas que se dedican a ello obtengan beneficios. Creen que se están desperdiciando los recursos de la administración y que no se les saca todo el partido posible.
- Los mecanismos de supervisión de las entidades públicas no deberían ser los mismos que los de las entidades privadas ya que ellos ya tienen sus propios sistemas de auditoría.

Y sobre las condiciones en general del sistema:

- Plantean la necesidad de flexibilizar las condiciones de los compromisos de contratación.
- Mencionan la urgencia de flexibilizar las estructuras que dan pie a la formación. Creen que la formación de la que hablamos, la planificada, no responde a las necesidades reales, que de una parte los certificados son largos y poco apropiados. Añaden que sería más que recomendable

flexibilizar a nivel de normativa la posibilidad de solicitar la impartición de determinadas acciones. Que la planificada está bien pero que no es suficiente, que en determinados momentos se hace necesario programar otro tipo de acciones que surgen a propósito de necesidades puntuales. Y que el sistema actual encorseta este tipo de formación. Entiende que el sistema anterior, que les permitía solicitar acciones propias basadas en necesidades puntuales, tenía mejor aceptación.

- Argumentan que los requisitos para la homologación de los espacios son inviables y que están haciendo que no se aprovechen los recursos de la administración pública.
- Creen que la financiación no está bien racionalizada, que algunos cursos se pagan muy caros sin necesidad alguna y que otros se quedan cortos. Pero señalan que sucede más a menudo que les sobre dinero.

En cuanto a los certificados de profesionalidad, en especial en cuanto a los contenidos se refieren, añaden que:

- Estos están anticuados y que no responden a las necesidades actuales, que requieren especialmente la formación en competencias personales y sociales.
- Los certificados de profesionalidad no responden a las necesidades del mercado, por las siguientes razones: son cursos muy largos, proponen cursos de no más de 50 horas y que no existen ayudas para las personas que se están formando, las cuales tienen bastantes dificultades por esta razón para acceder a la formación.
- Hay un gran desfase en los contenidos de los certificados, que también deberían revisarse. En este sentido proponen que los mecanismos para

la revisión de los certificados sean mucho más accesibles y estén al alcance de los profesionales que los imparten y no tanto de la administración. Comentan que en la realidad del día a día, estas peculiaridades se están salvando a través de acciones propias que complementan los certificados. Creen que estas acciones deberían poder certificarse del mismo modo que lo hacen el resto de módulos. Se muestran muy desconformes con la rigidez del sistema y creen que dicha rigidez sólo contribuye a equiparar la formación para el empleo con el sistema educativo, cuando no debería ser así ya que esto sólo merma el dinamismo que hasta la fecha ha caracterizado a la formación para el empleo.

- Hay un desfase en el nivel de inglés que se exige para acceder a un certificado y el que luego el propio certificado da. Proponen la revisión de estos módulos de idiomas y también que la administración disponga de herramientas para evaluar esta competencia, así como para adquirirla.
- Sería importante reforzar la conciencia social a través de la formación, argumentando que de forma transversal deberían abordarse estas cuestiones: medio ambiente, competencias personales...

Hablando de emprendedurismo, acuñan lo siguiente:

- Es inminente la necesidad de reforzar las habilidades empresariales y la cultura empresarial para fortalecer el tejido, ya que cierran tantos negocios como abren.
- Creen que parte del éxito de la formación reside en complementarla con la formación en emprendedurismo para que desde el mismo día en que

entran a un curso estén trabajando en un proyecto empresarial. En esta línea, también el Ayuntamiento de Murcia, nos cuentan otra acción que tienen en marcha como experimental. Se trata de un “laboratorio” de emprendedores en el que poder valorar si verdaderamente están listos para ser empresarios. Y, además, como formación complementaria, ellos ya asumen la cultura empresarial como parte de sus programas.

Cuando mencionan las posibilidades de inserción a través de este tipo de acciones formativas, plantean varios puntos de vista, el primero relacionado con las condiciones en las que se da la formación y los contenidos de la misma. El segundo relacionado con la implicación del tejido empresarial.

- Entienden que de poco va a servir la formación si no se complementa con orientación laboral.
- También hacen hincapié en que parte de las dificultades en la contratación las están encontrando en el requerimiento de experiencia. De ahí, la importancia de reforzar el aprendizaje práctico, en contexto real, que podría ofrecer la formación en alternancia con el empleo. Proponen para ello revisar la carga de horas prácticas de los certificados, asumiendo que en muchos casos las horas del módulo de prácticas son insuficientes. Proponen una revisión de cada uno de los certificados de manera independiente.
- Defienden como un ejemplo a seguir las visitas didácticas, que motivan mucho a los formandos y les abren nuevas vías para mejorar su empleabilidad. Y que además sirven para visibilizar ante el empresario la calidad de la formación que se está realizando. Además, hablan de la importancia de las colaboraciones con otros organismos competentes que mejoran la formación.

- Creen que parte del problema a la hora de la contratación viene también dada por la ausencia de competencias personales y sociales de los trabajadores, que el empresario está dispuesto a hacerse cargo de la formación técnica siempre y cuando el trabajador respete las normas de convivencia y otras normas de la organización. Sobre las competencias personales, referido especialmente a los trabajadores desempleados, hablan de la necesidad de trabajar a nivel de desarrollo personal (motivación, autoestima...). Creen que todos los certificados deberían empezar por eso, lo cual además facilitaría y mejoraría sobremanera el resto del proceso de aprendizaje.
- Reclaman un compromiso mayor por parte del tejido empresarial para, de una parte, valorar el esfuerzo que se está haciendo (humano y económico) y, de otra parte, para asumir una responsabilidad en el proceso, poniendo como ejemplo la FP Dual.
- Consideran que hay que sensibilizar al empresario para que recurra a la formación modular, que es más fácil de adaptar a puestos de trabajo concretos
- Creen que el tejido empresarial recurre a los organismos competentes en última instancia y que esto es un error. Creen que parte del problema reside en el desconocimiento de este tipo de servicios. Proponen para ello la posibilidad de organizar “visitas didácticas” y gestar colaboraciones que den pie a ello. Pero vuelven a incidir en que luego nadie acude a este tipo de eventos.

Como otros elementos de interés, más relacionados con el impacto social de este tipo de formación, añadieron que:

- Sería importante aprovechar estas acciones para favorecer la integración de los inmigrantes, especialmente en cuanto al comercio se refiere.
- El sistema de contratación de “obras públicas” podría ser un buen aliado para la mejora de las tasas de inserción si se contratara en Murcia y no fuera. En este punto, responsabilizan del declive del sector de la construcción al sistema de contratación de la obra pública, que denuncian se contrata fuera de Murcia y, por lo tanto, no se traduce en cifras de inserción ni en incremento de la riqueza del municipio.
- Cuando se refieren a la hostelería, mencionan que poco se puede lograr haciendo cursos para cubrir a este sector si luego no se respetan las condiciones de trabajo y se favorece una rotación muy elevada. Alegan que los índices de inserción son tan bajos, no porque no haya profesionales cualificados sino porque las condiciones laborales que se están ofreciendo no son viables.

○ Informe de grupo de discusión

El desarrollo de ambos Grupos de Discusión fue plenamente satisfactorio, no sólo por la implicación de los asistentes, sino también por la calidad y diferenciación de la información aportada. Se recogen a continuación las principales aportaciones al estudio, habiéndose omitido voluntariamente la identificación de las personas que aportaban dicha información.

Grupo 1: 11 de diciembre de 2015, de 10.00 a 13.00

A la pregunta sobre si es la actual oferta formativa adecuada a las necesidades del mercado de trabajo, desde la perspectiva de las

necesidades de las empresas, los participantes argumentan que no lo es, al menos la que se refiere a los certificados de profesionalidad, por varios motivos: los requisitos de acceso de los alumnos, la estructura formativa de los certificados y la información que hay al alcance del público sobre los mismos. En cuanto a los requisitos de acceso, consideran que los perfiles de acceso para el alumnado no son coherentes con los de los desempleados, bien sea por los idiomas (cuando así procede) o bien sea por el nivel de estudios exigido. Entienden que no tiene ningún sentido, por ejemplo, pedir un nivel de estudios de E.S.O. y un A2 de inglés. Pero también refieren que los certificados de profesionalidad no atienden a los perfiles con cualificaciones más altas, dejando al margen a un colectivo en aumento o forzándolos a realizar cursos para niveles más bajos que aquellos de los que ya disponen. También comentan que no debería ser el nivel de estudios el que sirviera como base para poder acceder a un determinado nivel, por ejemplo el 3, sino que lo que debería contar es que se disponga de las competencias profesionales dadas por los niveles anteriores. Creen que no hacerlo así resta coherencia al sistema y perjudica al alumnado. En cuanto a la estructura formativa de los certificados, comentan que éstos están saturados de horas, que son demasiado largos, que los contenidos no siempre están actualizados y que, por ende, no contribuyen a mejorar la empleabilidad de los participantes ya que el tejido empresarial requiere de formaciones más dinámicas, menos encorsetadas y mucho más específicas. Por último, en cuanto a la información que hay al alcance del público sobre los certificados de profesionalidad, hacen hincapié en la escasez de publicidad al respecto. Comentan que las empresas desconocen que son, que los desempleados no saben para que les sirven...

A la pregunta sobre las necesidades de trabajo susceptibles de cubrirse a través de la formación, los participantes señalan, volviendo a la necesidad de visibilizar este tipo de formación, la necesidad de sensibilizar mediante píldoras informativas y formativas a los trabajadores acerca de qué son los certificados

de profesionalidad y a los empresarios acerca del Sistema de Formación para el Empleo. Y también indican:

- Inglés
- Alemán
- Chino
- Administrativo de Obra “Documental” (Construcción)
- Peluquería Básico
- Vigilancia Tecnológica
- Asesor Mercado Nacional/Internacional
- Community Manager (Redes Sociales, Web 2.0)

A la cuestión sobre si existe una relación directa entre formación e inserción y si la hay los motivos de la misma, los participantes plantean que depende mucho del sector. Por ejemplo, creen que es así en hostelería y en peluquería. No tanto en el resto de familias. Piensan que la razón de que en la mayor parte de los casos no sea así tiene que ver con que de base ya hay certificados de profesionalidad que no responden a ninguna necesidad real y por lo tanto no favorecen la empleabilidad. También por la calidad de los contratos generados por los compromisos de contratación, que deja mucho que desear. Y, finalmente, por la escasez de horas de prácticas profesionales no laborales. En el caso de las actividades físico-deportivas, argumentan que la empleabilidad es muy baja, que se salvan los socorristas y que aún así la tasa de inserción es relativa ya que es estacional, sobre todo en verano.

Cuando les planteamos qué formación para el empleo es la que consigue una buena tasa de inserción, los participantes responden que, en primer lugar, toda aquella que es obligada por normativa para el desempeño de la profesión. Y también aquellos cursos más específicos (especialmente de nivel 3), que hacen personas más cualificadas para completar su currículum. Señalan, además, las siguientes acciones:

- Cocina
- Servicios de Restaurante
- Operaciones Básicas Sala
- Auxiliar de Ayuda a Domicilio
- Telecomunicaciones (datos, móviles, instalaciones y mantenimiento...)
- Higiene Alimentaria
- Informador Turística (Guía Turístico).
- Socorrismo
- Acondicionamiento Deportivo con soporte musical
- Rehabilitación de viviendas (eficiencia energética, accesibilidad...)
- Diseño Asistido por Ordenador (Soli, Autocad...)

A la cuestión sobre la motivación del alumnado, los participantes plantean que variada. Por ejemplo, desarrollar su vocación, obtener un título, completar su formación con cursos específicos, encontrar trabajo fácilmente, mejorar sus posibilidades salariales... Añaden que la orientación sociolaboral se hace estrictamente necesaria para filtrar estas motivaciones y reconducirlas en una dirección adecuada, que debería apostarse por mejorar la calidad de los servicios de orientación públicos, que en la actualidad parecen limitarse a expedir indiscriminadamente cartas de derivación. Igualmente hacen hincapié en que la motivación se ha visto muy mermada por la escasez de resultados visibles y que son muchos los cursos que no pueden llevarse a término por no tener alumnos suficientes.

Cuando les planteamos qué formación para el empleo es la que más motiva a los alumnos hoy por hoy, los participantes indican que, en general, se buscan formaciones específicas y puntuales, como, por ejemplo:

- Atención al Cliente
- Idiomas
- Maquillaje
- Higiene Alimentaria
- Cocineros
- Organización Industrial
- Administradores de fincas
- Ventas
- Peluquería de caballeros
- Peluquería en general
- Depilación Láser
- Community Manager
- Carretillero

En cuanto a aquellos que parecen haber perdido su influencia y que ya no despiertan interés alguno, los participantes nos indicaron que los de idiomas y nuevas tecnologías con niveles más básicos, los del sector de la construcción, los de gestión de agencias de viajes y viajes combinados y los de emprendedurismo y creación de empresas.

Para finalizar, sugerimos a los participantes que pudieran aportarnos información sobre otras acciones complementarias que considerasen imprescindibles para mejorar la calidad del sistema, aunque éstas no estuvieran directamente relacionadas con la formación. Sus aportaciones fueron:

- Que exista mayor flexibilidad en cuanto a los proyectos de formación que se pueden presentar para poder responder a necesidades puntuales.
- Que es necesario revisar el catálogo de certificados disponibles, actualizarlo (cada año) e incluir cambios en los requisitos de acceso, en los contenidos y en el número de horas prácticas que tienen.
- Que es necesaria mucha más información acerca de los sistemas de evaluación y de las justificaciones de los cursos.
- Que habría que revisar la fórmula para la acreditación de los docentes.
- Que se hace necesaria la formación en gestión empresarial (que no en emprendedurismo) para nuevos empresarios.

Y todo lo dicho a razón de las preguntas anteriores.

Grupo 2: 14 de diciembre de 2015, de 10.00 a 13.00

A la pregunta sobre si es la actual oferta formativa adecuada a las necesidades del mercado de trabajo, desde la perspectiva de las necesidades de las empresas:

Identificamos como información relevante, las características que tienen los centros tecnológicos en cuanto a cercanía y adaptabilidad de su oferta formativa a las necesidades y requerimientos de las empresas de los sectores con los que trabajan.

En este sentido, la oferta formativa que vienen financiando el SEF en las últimas convocatorias, vinculada, casi en exclusiva, a certificados de profesionalidad no se corresponde con las demandas de las empresas, en duración y contenidos del aprendizaje. Apuntando la idoneidad de algunos módulos formativos, pero no el certificado completo para ámbitos profesionales como construcción, diseño, impresión, etc. Las empresas buscan profesionales con formación específica para su sector, no tanto de ámbito genérico o transversal, más bien formación a medida. Para estas actividades sectoriales, la formación de oferta vinculada a certificados de profesionalidad se plantea como muy rígida y poco flexible, en estos casos.

Para otros sectores identificamos como imprescindible la obtención de una cualificación completa para preparar a los profesionales que se van a incorporar al mercado de trabajo.

Los asistentes, aun reconociendo la importancia de la certificación y la cualificación que una persona obtiene mediante esta oferta formativa, identifican un enfoque similar y equivalente al del sistema educativo, donde la certificación prima sobre la adaptación, siendo el mercado de trabajo distinto en

estos casos. Las empresas buscan en la FPE una oferta flexible y adaptada a las necesidades puntuales.

Identifican como “manifiestamente mejorable” la información sobre la formación que llega a las empresas desde el propio SEF, idoneidad, preparación y certificación, etc. Los asistentes definen la información que llega a las empresas sobre las opciones que disponen en la FPE como: “escasa, incorrecta, inadecuada”. Comentan que existe una falta de coordinación entre SEF, empresas y usuarios.

Se hace del todo imprescindible el desarrollo de acciones de información y difusión a las empresas de la Región de Murcia, para en valor la formación en certificados de profesionalidad.

Se identifican otras dificultades en gestión de las propias convocatorias con la rigidez de algunos programas para la selección de alumnos, por ejemplo, en las convocatorias para jóvenes con bajo nivel de cualificación.

Insistimos en que los asistentes concreten cuál es la necesidad de profesionales cualificados que tienen las empresas y que sería susceptible de cubrirse con formación.

Conseguimos de este modo elaborar un listado de requerimientos que realizan las empresas para los sectores participantes en el grupo.

- Inglés
- Francés
- Alemán, se ha convertido en una moda, que no se ajusta a una realidad en la necesidad/exigencia del mercado de trabajo.

- El sector de construcción no quiere certificados de nivel 2, porque ya hay mucha gente que salió y ahora vuelve a entrar al mercado.
- Formación flexible y polivalente para el sector al que se dirige.
- Gestión de innovación en el sector industrial.
- Técnicas y tipos de cocina vanguardista, oriental, etc.
- Simbiosis cocina-sala, decoración de platos y acabado final en servicios de restauración, para lograr una mayor sintonía entre plato y presentación.

A la cuestión sobre si es la formación la que les da paso a la inserción, conseguimos identificar estas respuestas en el grupo

Aparecen opiniones dispares, uno de los miembros del grupo responde NO, argumentando que hay mucha gente cualificada en desempleo, por ejemplo, en el sector construcción.

Por el contrario, otro de los participantes, responde SI porque la demanda de la competencia profesional es cada vez mayor, aunque después no se vea en algunas estadísticas, es una realidad. Por ejemplo, los alumnos que realizan cursos de inglés, ese curso en sí mismo y por sí sólo, no es el motivo por el que encuentra un trabajo, tiene que haber algo más, pero el inglés es imprescindible.

Identificamos una situación distinta en aquellos casos en los que hablamos de un alto nivel de cualificación y exigencias de titulación para el puesto de trabajo, don de la formación para el empleo que recibe en alumno no es frecuentemente el motivo principal porque se inserta, en cambio, una situación

muy distinta ocurre con perfiles profesionales de menor cualificación, donde la correlación que existe entre formación e inserción es mucho más directa, un alumno hace un curso de manejo de carretilla elevadora y encuentra trabajo como carretillero. En cambio, un ingeniero hace un curso de AutoCAD y encuentra trabajo porque es ingeniero y además tiene AutoCAD, inglés...

Una reflexión interesante que aporta uno de los miembros del grupo es:

- “¿Encontrarán trabajo por el curso?, la respuesta es NO”
- Pero, ¿encontrarían trabajo sin esa formación?, la respuesta es NO”

Matizamos situaciones muy concretas en las que se precisa de una planificación, desarrollo y acompañamiento especial, como ocurre con la formación a colectivos con especiales dificultades de inserción, personas con discapacidad o riesgo de exclusión social, en esos casos se precisa la formación específica para un puesto concreto, casi a la medida de la empresa donde se va a insertar. En esos casos el programa diseñado y ejecutado de ese modo, logra tasas de inserción muy elevadas.

También en aquellos casos en los que las exigencias legales, “la normativa OBLIGA” a la obtención de carnets profesionales, certificaciones que los profesionales obtienen a través de programas de formación para el empleo, en esos casos, la relación FORMACIÓN-INSERCIÓN es vinculante.

Todos parecen estar de acuerdo en que “a mayor formación, mayores posibilidades de inserción y de continuidad en el puesto de trabajo”. La situación actual del mercado de trabajo, permite a las empresas elegir candidatos con alto nivel de cualificación para puestos/salarios de menor exigencia.

En determinados centros y entidades de formación, uno de los miembros del grupo apunta que, la inserción tras los programas de formación es mucho más elevadas que la media del sector, porque “nosotros lo buscamos”. Se trata de un área de bolsa de trabajo que moviliza las candidaturas entre las empresas del sector y que promueve la contratación de alumnos cuando finalizan la formación en ese centro.

Cuando la formación va de la mano de la prospección, la inserción está asegurada. Ese es también el objetivo de éxito tras “la labor ingrata de buscar empresas para la realización de prácticas profesionales no laborales”

Precisamente estas labores de prospección, de recoger las necesidades y exigencias de las empresas, cuando son llevadas al aula, aumentan las posibilidades de una “formación a la carta” y una inserción laboral directa. Pero, ¿qué ocurre cuando la formación para el empleo se limita casi en exclusiva a los certificados de profesionalidad? ¿qué margen queda para la prospección, el diseño y la adaptación de contenidos? ¿Están los certificados de profesionalidad actualizados?

Avanzamos en el desarrollo de esta investigación y tratamos ahora de indagar sobre los motivos que llevan a una persona en desempleo a realizar un curso de formación subvencionado por el SEF, ¿por qué el alumno elige ese curso en concreto? ¿qué espera?

- Por modas, por ejemplo, en idiomas, “porque dice la gente que hace falta para todo”.
- Necesidad real de recibir esa formación.
- Se identifica una posibilidad real de inserción, por ejemplo, compromisos de contratación.

- Obtener una certificación.
- Iniciar un camino profesional en esa rama.
- Creer que ese curso les va a dar trabajo o al menos la posibilidad de hacer prácticas.

En muchas ocasiones, no existe una coherencia entre el perfil profesional o las capacidades adquiridas y la formación que se pretende conseguir, esa acción formativa no es un refuerzo para su curriculum. En esas ocasiones, las posibilidades de inserción y las expectativas que tiene el alumno se verán debilitadas.

Debe trabajarse en la mejora de la coordinación entre agentes vinculados al éxito de estos programas de formación para el empleo:

DEMANDAS DE LAS EMPRESAS – REQUISITOS DE ACCESO -
NECESIDADES DE FORMACIÓN – DERIVACIÓN SERVICIOS DE
ORIENTACIÓN.

Los asistentes al grupo de discusión identifican que la derivación de usuarios a las acciones formativas no siempre se realiza siguiendo criterios de idoneidad, necesidad y posibilidad de lograr una inserción, sino más bien por la simple petición del usuario. En este sentido, la participación de los servicios de orientación como agentes emisores de cartas de derivación, falla.

Llegados a este punto, se ponen encima de la mesa una visión generalizada en el grupo sobre los recursos infrautilizados del SEF en el ámbito de la gestión de las ofertas de empleo, la orientación profesional y la atención al público, identificando errores en el proceso de derivación de usuarios a acciones formativas, “tanto por exceso como por defecto”.

Para finalizar, sugerimos a los participantes que pudieran aportarnos sus sugerencias para el futuro de la FPE en la Región de Murcia:

Sus aportaciones (lista de deseos) fueron:

- Necesidad de desarrollar una oferta de formación modular en el campo de los certificados de profesionalidad, también para desempleados. Especialmente y con mayor urgencia para dar respuesta a los alumnos que cursan un certificado completo y no logran superar algunos de los módulos formativos.
- Diseño de acciones formativas especializadas, con una duración aproximada de 40 horas, flexible y moderna, actualmente tiene mucha demanda, sobre todo, para trabajadores en activo. Se ofrece la ayuda y colaboración para ello de los centros tecnológicos. Se menciona específicamente la posibilidad de recuperar a profesionales que están en desempleo y con esa formación se lograría su reinserción laboral.
- La calidad y profesionalidad en el desarrollo de las acciones formativas debería primar sobre la gestión de la subvención. El objetivo de la formación parece haberse convertido en la gestión de fondos públicos, perdiendo de vista su verdadero motivo de ser.
- Simplificación de procesos en la relación cliente (SEF) - proveedores de formación (entidades).
- Flexibilizar los programas de formación destinados a jóvenes con bajo nivel de cualificación, permitiendo el acceso a acciones formativas de aquellos jóvenes sin cualificación para esa profesión en la que quieren iniciar su andadura profesional, independientemente de la formación que

puedan tener en otras profesiones no relacionadas y en las que no han logrado la inserción laboral.

- Mayor flexibilidad en la regulación de los módulos de prácticas, permitir un horario adaptado a los requerimientos profesionales y características del sector de actividad, no establecer como norma un horario lectivo similar al horario de aula teórica. En determinados sectores esta situación dificulta o imposibilita la realización de prácticas en empresas potencialmente contratantes.
- Ha sido imposible llegar a un acuerdo sobre la idoneidad o no de percibir una beca por asistencia, por parte de los alumnos, durante el desarrollo de la acción formativa y del módulo de prácticas en empresa.

Detallamos a continuación el listado de áreas de formación que se proponen con mayor demanda, así como aquellas otras que deberían tener, a propuesta de los participantes, una menor presencial en la oferta del SEF por no corresponder con las necesidades del mercado de trabajo.

AUMENTO:

- Francés, crecen las necesidades en las empresas, pero baja la demanda por parte de los alumnos
- Primeros auxilios
- Inglés general
- Inglés específico: educación, sanidad (para salir a trabajar al extranjero), hostelería, exportación, innovación

- Profesionalización en hostelería, camarero de sala con formación en cocina
- Cocina, nivel 1 y 2
- Carnets profesionales
- Instrucción técnica complementaria (ITC) para la minería
- Internacionalización (con idiomas)
- Otros idiomas: chino, italiano, alemán
- Gestión de programas de innovación
- Generación de ideas innovadoras (creatividad)
- Generación de productos innovadores (materiales, electrónica)
- Productos ECO y BIO
- Comercio electrónico, community manager
- Atención socio-sanitaria
- Transporte sanitario
- Robótica industrial (AutoCAD)
- Todo lo relacionado con procesos de fabricación y sectores de producción industrial

- Diseño de productos, diseño gráfico
- Monitor de Socorrismo

DECLIVE:

- Logística y transporte en Yecla
- Protección de datos y seguridad informática
- Francés, baja la demanda, pero crecen las necesidades

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

7 CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

Tras el análisis y valoración de la información recogida, tanto en la investigación de fuentes secundarias, como en directamente de los expertos y empresas participantes, hemos podido identificar que aparecen de forma reiterada un grupo de especialidades formativas y áreas de desarrollo competencial que serán la base de la propuesta de acciones prioritarias.

Para el desarrollo de estas conclusiones se han contrastado las respuestas más destacadas recogidas a través de cuestionarios a empresas, con la información sectorial y territorial que nos han aportado las entrevistas en profundidad de los agentes de ámbito local y municipal, las entidades de formación que han participado en grupos de discusión y finalmente realizado la comprobación de coherencia con los estudios previos nacionales-regionales, sectoriales y macroeconómicos.

Llegados a este punto y antes de redactar la propuesta de acciones prioritarias, el equipo técnico considera imprescindible remarcar la importancia que en todas las fuentes consultadas tiene LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN, empresas y profesionales requieren en estudios, publicaciones y entrevistas una necesidad urgente de apoyo a la investigación y la innovación en los procesos de fabricación, diseño, gamas de productos, etc. No existiendo programas de formación profesional para el empleo que preparen y capaciten para estas habilidades, nos ha parecido de rigor, incorporar esta mención en este apartado.

Del mismo modo, aunque la propuesta contiene acciones formativas vinculadas a las distintas familias profesionales, hay tres sectores o ámbitos de actividad que van a tener en el futuro más próximo una importancia superior al resto.

Nos aventuramos a afirmar que industria manufacturera, servicios avanzados TIC y logística (cadena de suministros) tienen una previsión de crecimiento extraordinario y son una apuesta de valor en la creación de empleo en la Región de Murcia.

No cabe más que insistir en la reivindicación constante que nos han transmitido empresas y entidades, por las dificultades que presenta la planificación, casi en exclusiva, de formación vinculada a certificados de profesionalidad, que no permite la adaptación a nuevos requerimientos y necesidades de sectores y empresas.

Entre las propuestas recibidas en este sentido, destacamos las que establecerían una formación modular de los certificados, también en la oferta prioritaria para desempleados, que permita completar con otra formación en especialidades no vinculadas al CNCP y que de un modo integral diseñe la formación que el mercado de trabajo precisa para la incorporación de profesionales capacitados.

Hechas las aclaraciones previas, presentamos a continuación la propuesta de acciones formativas que deberían formar parte de la oferta de formación planificada en 2016/2017.

Actividades físicas y deportivas

- Ámbitos prioritarios identificados: Monitor deportivo, actividades deportivas para personas con discapacidad, actividades deportivas para personas mayores, monitor de actividades al aire libre.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
AFDA0210	Acondicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente	3
AFDA0211	Animación físico-deportiva y recreativa	3
AFDA0511	Operaciones auxiliares en la organización de actividades y funcionamiento de instalaciones deportivas	1
AFDP0109	Socorrismo en instalaciones acuáticas	2
AFDA0109	Guía por itinerarios en bicicleta	2
AFDA0112	Guía por barrancos secos o acuáticos	2
AFDA0209	Guía por itinerarios ecuestres en el medio natural	2
AFDA0411	Animación físico-deportiva y recreativa para personas con discapacidad	3
AFDA0611	Guía por itinerarios de baja y media montaña	2

Administración y gestión

- Ámbitos prioritarios identificados: Gestión económica y financiera de la empresa, gestión de compras, administración y gestión administrativa, gestión de proyectos y de recursos humanos.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
ADGD0108	Gestión contable y gestión administrativa para auditoría	3
ADGD0110	Asistencia en la gestión de los procedimientos tributarios	3
ADGD0208	Gestión integrada de recursos humanos	3
ADGD0210	Creación y gestión de microempresas	3
ADGD0308	Actividades de gestión administrativa	2
ADGG0108	Asistencia a la dirección	3
ADGG0208	Actividades administrativas en la relación con el cliente	2
ADGG0408	Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales	1

ADGN0108	Financiación de empresas	3
----------	--------------------------	---

Agraria

- Ámbitos prioritarios identificados: Agricultura ecológica, aplicador fitosanitario, instalaciones de riego, maquinaria agrícola, capacitación agrícola, peón, podador, producción de semillas, encargado de explotación agrícola.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

AGRARIA		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
AGAF0108	Fruticultura	2
AGAN0108	Ganadería ecológica	2
AGAN0311	Gestión de la producción ganadera	3
AGAO0108	Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería	1
AGAO0208	Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes	2
AGAU0108	Agricultura ecológica	2
AGAU0110	Producción de semillas y plantas en vivero	2
AGAU0111	Manejo y mantenimiento de maquinaria agraria	2
AGAU0208	Gestión de la producción agrícola	3
AGAU0210	Gestión de la producción de semillas y plantas en viveros	3
AGAX0108	Actividades auxiliares en ganadería	1
AGAX0208	Actividades auxiliares en agricultura	1

Artes gráficas

- Ámbitos prioritarios identificados: Diseño.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

ARTES GRÁFICAS		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
ARGG0110	Diseño de productos gráficos	3
ARGG0212	Ilustración	3

Comercio y marketing

- Ámbitos prioritarios identificados: Comercio electrónico, marketing on line, diseño gráfico, comercial, comercio internacional, venta, atención al clientes y atención al público.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

COMERCIO Y MARKETING		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
COML0109	Tráfico de mercancías por carretera	3
COML0110	Actividades auxiliares de almacén	1
COML0111	Tráfico de viajeros por carretera	3
COML0209	Organización del transporte y la distribución	3
COML0210	Gestión y control del aprovisionamiento	3
COML0211	Gestión comercial y financiera del transporte por carretera	3
COML0309	Organización y gestión de almacenes	3
COMM0110	Marketing y compraventa internacional	3
COMM0112	Gestión de marketing y comunicación	3
COMT0110	Atención al cliente, consumidor o usuario	3
COMT0210	Gestión administrativa y financiera del comercio internacional	3
COMT0411	Gestión comercial de ventas	3
COMV0108	Actividades de venta	2

Edificación y obra civil

- Ámbitos prioritarios identificados: Infraestructuras, rehabilitación y reforma, encargado/jefe de obra.

- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
EOCB0110	Pintura decorativa en construcción	2
EOCB0311	Pintura industrial en construcción	2
EOCJ0110	Instalación de placas de yeso laminado y falsos techos	2
EOCJ0111	Impermeabilización mediante membranas formadas con láminas	2
EOCJ0311	Operaciones básicas de revestimientos ligeros y técnicos en construcción	1
EOCO0112	Control de ejecución de obras de edificación	3
EOCO0212	Control de ejecución de obras civiles	3

Electricidad y electrónica

- Ámbitos prioritarios identificados: Electricidad industrial, electromecánica, mantenimiento, domótica, fibra óptica, alarmas y telecomunicaciones.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
ELEM0110	Desarrollo de proyectos de sistemas de automatización industrial	3
ELEM0111	Montaje y mantenimiento de sistemas domóticos e inmóticos	2
ELEM0210	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industria	3
ELEM0211	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de sistemas domóticos e inmóticos	3
ELEM0311	Montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial	2
ELEM0511	Desarrollo de proyectos de sistemas domóticos e inmóticos	3

ELEQ0108	Instalación y mantenimiento de sistemas de electromedicina	2
ELES0108	Montaje y mantenimiento de infraestructuras de telecomunicaciones en edificios	2
ELES0110	Desarrollo de proyectos de infraestructuras de telecomunicación y de redes de voz y datos en edificios	3
ELES0111	Montaje y mantenimiento de equipamiento de red y estaciones base de telefonía	2
ELES0208	Operaciones auxiliares de montaje de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones electrotécnicas	1
ELES0209	Montaje y mantenimiento de sistemas de telefonía e infraestructuras de redes locales de datos	2
ELES0210	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de las infraestructuras de telecomunicaciones y de redes de voz y datos en edificios	3
ELES0411	Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de equipamiento de red y estaciones base de telefonía	3

Energía y agua

- Ámbitos prioritarios identificados: Renovables, fotovoltaica.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

ENERGÍA Y AGUA		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
ENAC0108	Eficiencia energética de edificios	3
ENAE0108	Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas	2
ENAE0111	Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables	1
ENAE0208	Montaje y mantenimiento de instalaciones solares térmicas	2
ENAE0308	Organización y proyectos de instalaciones solares térmicas	3

ENAE0408	Gestión del montaje y mantenimiento de parques eólicos	3
ENAE0508	Organización y proyectos de instalaciones solares fotovoltaicas	3

Fabricación mecánica

- Ámbitos prioritarios identificados: Soldadura, calderería, mantenimiento, operarios de producción, gestión de la producción, diseño industrial, automatismos, procesos de fabricación.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

FABRICACIÓN MECÁNICA		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
FMEC0108	Fabricación y montaje de instalaciones de tubería industrial	2
FMEC0109	Producción en construcciones metálicas	3
FMEC0110	Soldadura con electrodo revestido y tig	2
FMEC0208	Diseño de calderería y estructuras metálicas	3
FMEC0209	Diseño industrial	3
FMEC0210	Soldadura oxigás y soldadura mig_mag	2
FMEE0108	Operaciones auxiliares de fabricación mecánica	1
FMEE0208	Montaje y puesta en marcha de bienes de equipo y maquinaria industrial	2
FMEE0308	Diseño de productos de fabricación mecánica	3
FMEM0109	Gestión de la producción en fabricación mecánica	3
FMEM0209	Producción en mecanizado, conformado y montaje mecánico	3
FMEM0211	Fabricación por mecanizado a alta velocidad y alto rendimiento	3
FMEM0411	Fabricación de moldes para la producción de piezas poliméricas y de aleaciones ligeras	3

Hostelería y turismo

- Ámbitos prioritarios identificados: Cocina, personal de sala cualificado, manipulador de alimentos, alérgenos.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

HOSTELERÍA Y TURISMO		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
HOTJ0110	Actividades para el juego en mesas de casinos	2
HOTR0108	Operaciones básicas de cocina	1
HOTR0208	Operaciones básicas de restaurante y bar	1
HOTR0209	Sumillería	3
HOTR0308	Operaciones básicas de catering	1
HOTR0408	Cocina	2
HOTR0409	Gestión de procesos de servicio en restauración	3
HOTR0508	Servicios de bar y cafetería	2
HOTR0608	Servicios de restaurante	2

Imagen personal

- Ámbitos prioritarios identificados: Estética y medicina estética, peluquería.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

IMAGEN PERSONAL		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
IMPE0108	Servicios auxiliares de estética	1
IMPE0109	Bronceado, maquillaje y depilación avanzada	3
IMPE0110	Masajes estéticos y técnicas sensoriales asociadas	3
IMPE0210	Tratamientos estéticos	3
IMPP0108	Cuidados estéticos de manos y pies	2
IMPP0208	Servicios estéticos de higiene, depilación y	2

	maquillaje	
IMPP0308	Hidrotermal	3
IMPQ0108	Servicios auxiliares de peluquería	1
IMPQ0208	Peluquería	2
IMPQ0308	Tratamientos capilares estéticos	3

Industrias alimentarias

- Ámbitos prioritarios identificados: Manipulado y fabricación, alérgenos, productos de cuarta gama, seguridad alimentaria, nuevas tecnologías aplicadas a la conservación de alimentos en industria alimentaria, carnicería, pescadería, sacrificio y despiece.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

INDUSTRIAS ALIMENTARIAS		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
INAD0108	Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria	1
INAD0210	Elaboración de productos para la elaboración animal	2
INAI0108	Carnicería y elaboración de productos cárnicos	2
INAI0109	Industrias cárnicas	3
INAI0208	Sacrificio, faenado y despiece de animales	2
INAJ0109	Pescadería y elaboración de productos de la pesca y acuicultura	2
INAJ0110	Industrias de productos de la pesca y acuicultura	3
INAQ0108	Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno de la industria alimentaria	1
INAV0109	Fabricación de conservas y vegetales	2
INAV0110	Industrias de conservas y jugos vegetales	3

Informática y comunicaciones

- Ámbitos prioritarios identificados: Programación avanzada para PC y dispositivos móviles, accesibilidad y usabilidad de aplicaciones, orientación al usuario, diseño, redes, posicionamiento en buscadores (SEM y SEO), comunicación en redes sociales y webs, seguridad de la información.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
IFCD0110	Confección y publicación de páginas web	2
IFCD0111	Programación en lenguajes estructurados de aplicaciones de gestión	3
IFCD0112	Programación con lenguajes orientados a objetos y bases de datos relacionales	3
IFCD0210	Desarrollo de aplicaciones con tecnologías web	3
IFCD0211	Sistemas de gestión de información	3
IFCM0110	Operación en sistemas de comunicaciones de voz y datos	2
IFCM0310	Gestión de redes de voz y datos	3
IFCM0410	Gestión y supervisión de alarmas en redes de comunicaciones	3
IFCT0109	Seguridad informática	3
IFCT0110	Operación de redes departamentales	2
IFCT0409	Implantación y gestión de elementos informáticos en sistemas domóticos / inmóticos de control de accesos y presencia, y de video vigilancia	3
IFCT0410	Administración y diseño de redes departamentales	3
IFCT0609	Programación de sistemas informáticos	3
IFCT0610	Administración y programación en sistemas de planificación de recursos empresariales y de gestión relación cliente	3

Instalación y mantenimiento

- Ámbitos prioritarios identificados: Mantenimiento industrial.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
IMAQ0108	Mantenimiento y montaje mecánico de equipo industrial	2

Madera, mueble y corcho

- Ámbitos prioritarios identificados: Fabricación, montaje de muebles, diseño de producto y diseño de procesos.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

MADERA, MUEBLE Y CORCHO		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
MAMD0210	Planificación y gestión de la fabricación en industrias de madera y corcho	3
MAMR0108	Montaje de muebles y elementos de carpintería	2
MAMR0308	Mecanizado de madera y derivados	2

Marítimo pesquera

- Ámbitos prioritarios identificados: Actividades portuarias, idiomas para personal de puerto, formación de marineros.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

MARÍTIMO PESQUERA		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
MAPN0109	Actividades auxiliares de apoyo al buque en puerto	1
MAPN0512	Actividades auxiliares de mantenimiento de máquinas, equipos e instalaciones de buque	1
MAPN0612	Mantenimiento de los equipos de un parque de pesca y de la instalación frigorífica	2
MAPN0712	Operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba, y transbordo	2

Química

- Ámbitos prioritarios identificados: Ensayos no destructivos, fabricación con polímeros, calidad.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

QUÍMICA		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
QUIA0110	Organización y control de ensayos no destructivos	3
QUIA0111	Análisis biotecnológico	3
QUIA0112	Organización y control de ensayos destructivos de caracterización de materiales y productos	3
QUIA0208	Ensayos microbiológicos y biotecnológicos	3
QUIB0108	Gestión y control de planta química	3
QUIE0108	Operaciones básicas en planta química	2
QUIE0109	Organización y control de los procesos de química transformada	3
QUIE0111	Organización y control de procesos de realización de servicios biotecnológicos	3
QUIE0308	Operaciones auxiliares y de almacén en industrias y laboratorios químicos	1
QUIE0408	Operaciones de movimientos y entrega de productos en la industria química	2
QUIM0109	Elaboración de productos farmacéuticos y afines	2
QUIM0309	Operaciones de acondicionado de productos farmacéuticos y afines	2

QUIO0112	Fabricación de pastas química y/o semiquímicas	2
QUIT0109	Operación de transformación de polímeros termoestables y sus compuestos	2
QUIT0110	Organización y control de polímeros termoestables y sus compuestos	3
QUIT0209	Operaciones de transformación de polímeros termoplásticos	2
QUIT0509	Organización y control de la transformación polímeros termoplásticos	3

Sanidad

- Ámbitos prioritarios identificados: Servicios sanitarios no cubiertos por la seguridad social, parafarmacia.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

SANIDAD		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
SANT0208	Transporte sanitario	2

Seguridad y medio ambiente

- Ámbitos prioritarios identificados: Seguridad privada, vigilancia, limpieza de instalaciones industriales, control de plagas (imperativo legal), prevención y tratamiento de Legionella, tratamiento de aguas, desinfección y desinsectación.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
SEAD0112	Vigilancia, seguridad privada y protección de personas	2
SEAD0212	Vigilancia, seguridad privada y protección de explosivos	2
SEAG0108	Gestión de residuos urbanos e industriales	2
SEAG0110	Servicios para el control de plagas	2
SEAG0209	Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales	1
SEAG0210	Operación de estaciones de tratamiento de aguas	2
SEAG0212	Mantenimiento higiénico-sanitario de instalaciones susceptibles de proliferación de microorganismos nocivos y su diseminación por aerosolización	2
SEAG0311	Gestión de servicios para el control de organismos nocivos	3

Servicios socioculturales y a la comunidad

- Ámbitos prioritarios identificados: Docencia de la formación profesional para el empleo, monitor, limpieza, atención sociosanitaria a personas dependientes.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
SSCE0110	Docencia de la formación profesional para el empleo	3
SSCI0209	Gestión y organización de equipos de limpieza	3
SSCM0108	Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales	1
SSCS0108	Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	2
SSCS0208	Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	2

Textil, confección y piel

- Ámbitos prioritarios identificados: Tapizado y urdimbre.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
TCPF0209	Operaciones auxiliares de tapizado de mobiliario y mural	1
TCP0212	Tejeduría de punto por urdimbre	2

Transporte y mantenimiento de vehículos

- Ámbitos prioritarios identificados: Almacén, logística, tráfico, transporte multimodal, transporte de pasajeros y de mercancías, mozo de almacén, carretilla elevadora, carnet de camión y tráiler con CAP y ADR, transporte de animales vivos.
- Formación vinculada a certificados de profesionalidad:

TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS		
CÓDIGO CP	DENOMINACIÓN	NIVEL CP
TMVG0109	Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos	1
TMVG0110	Planificación y control del área de electromecánica	3
TMVG0209	Mantenimiento de los sistemas eléctricos y electrónicos de vehículos	2
TMVG0210	Mantenimiento de sistemas de rodaje y transmisión de maquinaria agrícola de industrias extractiva	2
TMVG0309	Mantenimiento de sistemas de transmisión de fuerza y trenes de rodaje de vehículos automóviles	2
TMVG0310	Mantenimiento del motor y de los sistemas	2

	eléctricos de seguridad y confortabilidad de maquinaria	
TMVG0409	Mantenimiento del motor y sus sistemas auxiliares	2
TMVI0108	Conducción de autobuses	2
TMVI0112	Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas	2
TMVI0208	Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera	2

Formación complementaria y otras especialidades SEPE

- Ámbitos prioritarios identificados: Idiomas, desarrollo de habilidades sociales y profesionales, especialización para la profesión habitual, competencias clave, prevención de riesgos laborales.
- Formación vinculada a otras especialidades formativas del catálogo SEPE, distintas de los certificados de profesionalidad:

CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD
ADGF01	Inglés financiero
ADGI01	Inglés: atención al público
ADGI02	Francés: atención al público
ADGX01	Inglés: gestión comercial
ADGX02	Francés: gestión comercial
ADGZ86	Técnico en control de calidad (normas ISO)
AFDB40	Monitor deportivo
AGAX02	Gestión informatizada de la explotación agraria
ARGD02	Diseño y modificación de planos en 2d y 3d
ARGD30	Técnico auxiliar en diseño industrial
ELEL01	Automatismo con control programable
ELER11	Mantenimiento de instalaciones automatizadas controladas por autómatas programables
ELET14	Mantenimiento de sistemas industriales de producción automatizados
ENAE30	Técnico de sistemas de energías renovables
FCOM01	Manipulador de alimentos
FCOS01	Prevención de riesgos laborales
FCOV02	Comunicación en lengua castellana N3

FCOV05	Comunicación en lengua extranjera (inglés) N2
FCOV06	Comunicación en lengua extranjera (inglés) N3
FCOV12	Competencia matemática N3
FCOV22	Comunicación en lengua castellana N2
FCOV23	Competencia matemática N2
FMEC20	Técnico en calderería
FMEL53	Constructor-soldador de estructuras metálicas de acero
IFCD04	Desarrollo de aplicaciones Java: componentes web y aplicaciones de base de datos (JSP y JPA)
IFCD05	Desarrollo de aplicaciones móviles Java me
IFCD06	Desarrollo de aplicaciones web con PHP y MYSQL
IFCD07	Desarrollo de aplicaciones web Java: webservices con J2EE
IFCD09	Programación orientada a objetos con Java
IFCD19	Desarrollador big data cloudera apache hadoop
IFCD23	Big data developer con cloudera apache hadoop
IFCT01	Analista de big data y científico de datos
IFCT12	Desarrollador SAP ABAP
IFCT18	Desarrollador de aplicaciones web con tecnología Microsoft
IFCT21	Usuario final SAP ERP - área económico financiero
IFCT22	Usuario final SAP ERP - área logística
IMAM20	Instalador de automatismos
IMAN24	Mantenedor de sistemas electrohidráulicos
IMSN30	Responsable de composición 3d
IMSR11	Creación y diseño de escenarios virtuales
INAN30	Auxiliar de laboratorio de industrias alimentarias
INAN5006	Técnico de calidad de la industria alimentaria
INAN6006	Encargado de la industria alimentaria
INAN70	Operario de procesos de la industria alimentaria
INAN80	Técnicas de análisis de alimentos
INAR10	Elaborador de productos precocinados y cocinados
SSCE01	Inglés A1
SSCE02	Inglés A2
SSCE03	Inglés B1
SSCE04	Inglés B2
SSCE05	Inglés C1
SSCF30	Gestor de formación
TMVC01	Inglés: básico transporte
TMVC02	Francés: básico transporte
TMVC03	Inglés: gestión transporte
TMVC04	Francés: gestión transporte
TMVC21	Conductor de vehículos clase B
TMVC31	Conductor de vehículos clases C1-C
TMVC32	Conductor de camiones de remolque clase E

TMVC4	Transporte de viajeros por carretera (CAP)
TMVC41	Conductor de vehículos clase D
TMVC44	Transporte de mercancías por carretera (CAP)

EQUIPO PARTICIPANTE EN LA INVESTIGACIÓN

8 EQUIPO PARTICIPANTE EN LA INVESTIGACIÓN

PERFIL PROFESIONAL	ENTIDAD
Dip. en Ciencias Empresariales	UCOMUR
Lic. en Psicología	UCOMUR
Administrativa	PERSON
Lic. en Psicología	PERSON
Lic. Marketing	PERSON
Lic. Derecho	PERSON
Lic. CC Políticas y Sociología	PERSON
Lic. Psicología	PERSON
Lic. Sociología	PERSON

BIBLIOGRAFÍA

9 BIBLIOGRAFÍA

Referencias y fuentes consultadas para la elaboración de este proyecto:

COMISIÓN EUROPEA (2012): Europa 2020, la estrategia europea de crecimiento.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

- (2015): Resolución de 29 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de julio de 2015, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2015, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2015): Informe del Mercado de Trabajo de Murcia, datos 2014.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2015): Informe del Mercado de Trabajo de Murcia de jóvenes, datos 2014.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2015): Estudio Prospectivo del Sector de Servicios Avanzados a las Empresas en las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en España.
- SEPE (2014): Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2014): Estudio Prospectivo del Sector Logístico. Gestión de la Cadena de Suministro en España.

- SEPE (2013): Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.
- (2012): Análisis de las condiciones y propuestas de reconversión de perfiles profesionales afectados por la crisis económica.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2012): Estudio Prospectivo del Sector Hortofrutícola en España.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA (2011): Estrategias Mixtas eficaces en la formación y empleo en la Unión Europea.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2011): Estudio Prospectivo del Sector Automoción en España.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2011): Características Sociodemográficas y Perfiles Competenciales de los Trabajadores del Sector Turismo.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2009): Estudio Prospectivo del Sector Energías Renovables en España.

MONCLOA (2015): Programa Nacional de Reformas de España 2015.

CARM (2012): Plan estratégico de la Región de Murcia 2014-2020. Diagnóstico general de la situación Económica. Murcia

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.

- (2014): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la Región de Murcia en 2014.

- (2010): ¿Hacia otra estructura productiva para la economía de la Región de Murcia?

SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN.

- (2015): Plan para la determinación de la formación de oferta planificada por el SEF para el ejercicio 2015.
- (2013) Orden de 5 de julio de 2013, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se regula la formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, mediante la ejecución de acciones y proyectos de formación y la realización de prácticas profesionales no laborales, y se establecen las bases reguladoras de subvenciones destinadas a tal fin, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Y modificaciones posteriores.
- (2012) Orden de 31 de julio de 2012, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se regula la formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados mediante la ejecución de planes de formación, y se establecen las bases reguladoras de subvenciones destinadas a tal fin, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Y modificaciones posteriores.
- (2012) Orden de 31 de enero de 2012, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se regula la formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, mediante la ejecución de acciones y proyectos de formación y la realización de prácticas profesionales no laborales, y se establecen las bases

reguladoras del procedimiento de concesión y justificación de subvenciones destinadas a tal fin, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

- (2009) Orden de 22 de junio 2009, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se regula la formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, mediante acciones y proyectos de formación y se establecen las bases reguladoras del procedimiento de concesión y justificación de subvenciones destinadas a tal fin, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Y modificaciones posteriores.
- (2008) Orden de 2 de abril 2008, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se regula la formación de oferta y se establecen las bases reguladoras del procedimiento de concesión y justificación de subvenciones destinadas a tal fin, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Y modificaciones posteriores.

CONFEDERACIÓN REGIONAL DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES MURCIA.

- (2014): Estudio de identificación del impacto de la formación para el empleo impartida en los ejercicios 2011 y 2012 en la Región de Murcia, subvencionada por el SEF.
- (2011): Estudio de investigación sobre la detección y definición de análisis de puestos de trabajo y perfiles formativos en las empresas y organizaciones de la Región de Murcia.

CEGOS (2015): Formación y Desarrollo en Europa.

CES PAÍS VASCO (2011): La adecuación del Sistema Educativo a las necesidades de la Actividad Socioeconómica de la CAPV.

EL PAÍS (2015): El FMI calcula que España creará más de 600.000 empleos hasta 2016.

EL PLURAL (2015): Las grandes empresas creen que la economía crecerá en 2015 y 2016 en tasas del 3%.

EXPANSIÓN DIGITAL (2015): Trabajos imposibles: éstos son los puestos que no se cubren.

LA NUEVA ESPAÑA (2015): Los 10 trabajos que serán más demandados en 2015.