

## 7. COLECTIVOS DE INTERÉS PARA EL EMPLEO Y SEGMENTOS MÁS DESFAVORECIOS

En todas las economías de los países que integran la Unión Europea y salvando –por supuesto-, sus diferencias internas, hay unos colectivos poblacionales que se relacionan con el empleo en condiciones de mayor precariedad, desigualdad y marginalidad que otros grupos de la población.

Se van a considerar colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo los discapacitados; los mayores de 45 años que habiendo trabajado se han visto afectados por reestructuraciones del mercado de trabajo y antes de llegar a la edad legal de jubilación han sufrido situaciones de paro o precariedad en el trabajo o bien jubilación anticipada; los inmigrantes; los jóvenes menores de 25 años y la mujer.

La formación en cada uno de estos colectivos puede ser un instrumento fundamental en relación a su posición en cuanto al empleo. Aquélla puede convertirse en una vía que orienta, tanto para encontrar empleo como para cualificar el empleo que se tiene. Por tanto, el recurso formación, en cualquiera de las formas que ésta adopte –formación continua u ocupacional-, no es sólo es factor de desarrollo de la persona, sino que también se convierte en una pieza estratégica en relación al empleo.

Antes de ofrecer unas imágenes concretas del comportamiento de cada uno de los colectivos referidos según el sexo, conviene tener en cuenta -como perspectiva global- la situación de las tres variables básicas que conforman la actividad socioeconómica, actividad, paro y empleo para España y desde un horizonte temporal. Los datos que a continuación se exponen en el cuadro 7.1, muestran la mejora que al respecto se ha producido desde 1996-2004.

**CUADRO 7.1**  
**POBLACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA, 1996-2004**  
(Series revisadas. Promedios anuales)

Años	Población activa			Población ocupada			Población desempleada			Actividad (% pobl. 16 y más años)	Empleo (% pobl. 16 y más años)	Paro (% pobl. activa)
	Número	Variación anual		Número	Variación anual		Número	Variación anual				
	Miles	Miles	%	Miles	Miles	%	Miles	Miles	%			
1996	16.517,8			12.871,5			3.646,3			51,3	40,0	22,1
1997	16.809,7	291,9	1,8	13.345,6	474,1	3,7	3.464,1	-182,2	-5,0	51,6	41,0	20,6
1998	17.081,0	271,3	1,6	13.904,2	558,6	4,2	3.176,8	-287,3	-8,3	52,0	42,3	18,6
1999	17.412,1	331,1	1,9	14.689,8	785,7	5,7	2.722,2	-454,6	-14,3	52,5	44,3	15,6
2000	18.002,3	590,2	3,4	15.505,9	816,1	5,6	2.496,4	-225,9	-8,3	53,6	46,2	13,9
2001	18.050,7	48,4	0,3	16.146,3	640,4	4,1	1.904,4	-591,9	-23,7	53,0	47,4	10,6
2002	18.785,6	735,0	4,1	16.630,3	484,1	3,0	2.155,3	250,9	13,2	54,3	48,0	11,5
2003	19.538,2	752,5	4,0	17.296,0	665,6	4,0	2.242,2	86,9	4,0	55,5	49,1	11,5
2004	20.184,5	646,3	3,3	17.970,9	674,9	3,9	2.213,6	-28,6	-1,3	56,4	50,2	11,0

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa*, metodología 2005 [www.ine.es/inebase].

Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (INE, Tercer Trimestre 2005), la población de 16 a 64 años, por sexo y en relación a la actividad socioeconómica -tanto para España como para Murcia-, presentaba la siguiente situación (cuadro 7.2).

**CUADRO 7.2**  
***Tasas de actividad, paro y empleo por sexo para España y Murcia***

	Total	Varones	Mujeres
<b>España</b>			
Tasa de actividad	57,43	69,04	46,31
Tasa de paro	8,42	6,49	11,19
Tasa de empleo	52,59	64,56	41,13
<b>Murcia</b>			
Tasa de actividad	57,9	71,1	44,7
Tasa de paro	7,6	6,6	9,1
Tasa de empleo	53,5	66,4	40,6

Fuente: INE, EPA: Tercer Trimestre, 2005.

Con carácter general, estos datos nos permiten hacer tres consideraciones:

1. El comportamiento de las tres tasas ha mejorado, tanto para hombres como para mujeres, si se tienen en cuenta las series temporales anteriores agregadas, tal como expresa el Cuadro 7.1.
2. La posición de las mujeres, en relación a las tres tasas, presenta un diferencial importante a favor de los hombres, aún habiendo mejorado aquélla en los últimos años.
3. Las tasas de empleo y paro, a su vez, siguen presentando su mejor cara; sin embargo, el empleo en España, comparativamente con Europa, presenta un significativo nivel de precariedad.

Teniendo en cuenta la perspectiva anterior vamos a describir y a examinar, a continuación, la situación que los colectivos antes mencionados tienen en relación al mercado de trabajo y, más concretamente, al empleo.

Veamos, en primer lugar, un primer bloque de colectivos, que por sus condiciones especiales tienen mayores dificultades para acceder a un empleo, como son los discapacitados, los mayores de 45 años y los inmigrantes.

### **7.1. Los discapacitados**

Como grupo de población que sufre algún tipo de minusvalía, tienen en relación al mercado laboral una doble penalización. La originada por la propia patología personal y la sobrevenida por el contexto general, motivada por razones sociales o simplemente por ser joven o mujer. De aquí que la probabilidad de incorporación de este colectivo al mercado laboral suponga un

importante esfuerzo, tanto a nivel personal como por parte de los agentes contratantes y de las propias administraciones.

No hace muchos años, la discapacidad generaba una exclusión sociolaboral casi de por vida. Las condiciones sociales, políticas, laborales y formativas existentes eran incapaces de enfrentarse a esta situación y de crear condiciones para la integración y normalización de este colectivo en el conjunto del tejido social.

Hoy, con los cambios generales producidos, la discapacidad es vista por el conjunto de la sociedad como algo que debe dejar de ser un problema y como una situación a ser integrada en las prácticas socioeconómicas. A ello está contribuyendo, aparte la mediación positiva de los agentes socioeconómicos y de las administraciones, el peso que tiene la población afectada en España, que según la Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Estado de la salud (EDDES) de 1999 es de 3.5 millones de personas de las que sólo estaban registradas por esta situación, a fecha de diciembre del año 2000, 1.771.636 casos a nivel nacional.

Fruto de este cambio de actitud producido se tiene asumido, al menos a nivel teórico, que el acceso al empleo y el desarrollo de una actividad profesional es un bien con carácter universal, y que por lo tanto también las personas con discapacidad tienen derecho a participar en dicho bien en condiciones de igualdad y sin que medie ningún tipo de exclusiones. Las prácticas, sin embargo, van marcando los ritmos reales. Gracias al esfuerzo creciente de muchas voluntades, institucionales y personales, la presencia de discapacitados en el mercado de trabajo ha ido lentamente creciendo de unos años para acá.

No obstante, la dimensión del crecimiento es todavía poco significativa y no exenta de muchas dificultades. Esta situación viene corroborada por los datos que recoge la encuesta EDDES de 1999 en la que se estima que, de algo más de un millón de personas discapacitadas de 16 a 64 años, tan solo un 32 por 100 se encontraba en situación activa en el momento de elaboración de la Encuesta y de éstos estaba ocupado un 23.9% y un 8.4% desempleado. Estos datos hay que interpretarlos teniendo en cuenta que España, según los datos de Eurostat, es uno de los países europeos en los que se registran menos personas discapacitadas que están trabajando.

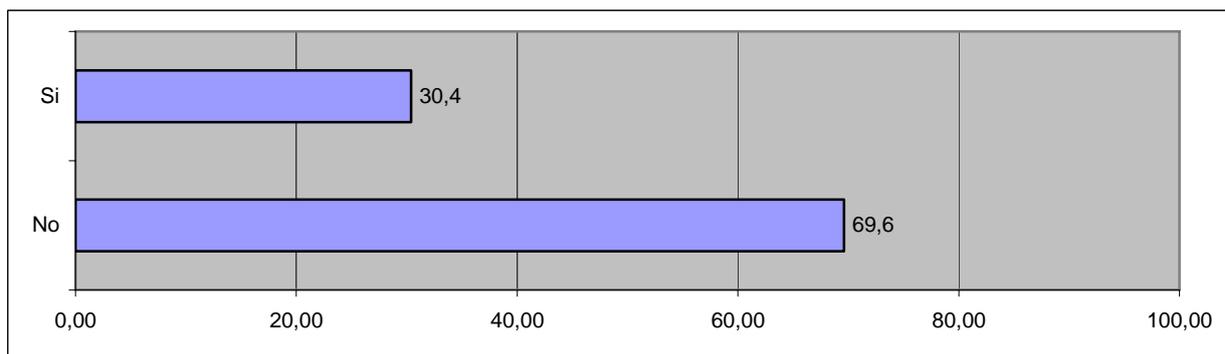
En un estudio como éste, que busca, en primer lugar, conocer la adecuación de la oferta y demanda de empleos en el mercado laboral de la Región de Murcia, para posteriormente definir el papel de la formación en el reajuste y dinamicidad de tal mercado, no podíamos no considerar la situación que tiene en el mismo el colectivo de discapacitados. A tal fin, en los dos trabajos de campo realizados, Encuesta a Empresas y Reuniones de Empresarios, hemos incorporado la cuestión relativa a la contratación de personas con minusvalía o discapacidad por parte de las empresas (cuestión nº 5, tanto en el cuestionario de la encuesta a las empresas como en el cuestionario de las reuniones con empresarios).

¿Cuál es realmente la actitud de la empresa murciana hacia el colectivo de discapacitados?

Con carácter general hay que señalar que, según los datos de la Encuesta, del total de empresas encuestadas de la Región de Murcia el 30.4 de las mismas afirman tener contratados a empleados con minusvalía o discapacidad; el 69.6 restante dice no haber contratado a personal alguno de este colectivo (gráfico 7.1).

**GRÁFICO 7.1**

*¿Tienen las empresas contratados a empleados con minusvalía o discapacidad? (%)*



El hecho de que menos de un tercio de las empresas de la Región de Murcia tengan contratados a minusválidos, explica que el número efectivo de contrataciones de este colectivo por parte de la empresa sea bajo, al igual que sucede en la empresa nacional.

Por ello esta baja presencia de discapacitados en las empresas representa un peso pequeño respecto a la población total discapacitada registrada y no registrada y, sobre todo si se tienen en cuenta los valores medios de contratación de este colectivo en los países con prácticas más desarrolladas en este campo. Ciertamente, aunque la situación actual es mucho mejor que la que se tenía anteriormente, todavía queda bastante camino por recorrer, lo que obliga a seguir trabajando en políticas laborales y sociales que propicien el acceso de este colectivo al mercado laboral.

Esta situación general de la contratación de discapacitados en la Región de Murcia no es homogénea, sino que presenta comportamientos diferenciadores, según desde qué perspectiva se analice esta realidad, sea la dimensión de la empresa, el sector al que pertenece o el área geográfica en el que está ubicada.

Si relacionamos los datos del gráfico 7.1 con la dimensión de la empresa, los datos resultantes nos muestran variaciones de comportamiento al respecto, tal como nos muestra el cuadro 7.3.

Las empresas medianas y grandes de la Región de Murcia son las que más contratan empleados discapacitados (63.1%) en relación a los otros dos tipos de empresa de dimensión

menor, pequeñas y microempresas, cuya participación representa en el total de la contratación el 25.7% y el 7,5%% respectivamente.

**CUADRO 7.3**  
*Número total de empleados contratados con minusvalía en la Región de Murcia  
Según el tamaño de la empresa<sup>1</sup>*

	Microempresas (<10 empleados)	Pequeñas (≥10 y <50 empleados)	Medianas y grandes (≥ 50 empleados)
No	92,5	74,3	36,9
Sí	7,5	25,7	63,1
Total	100	100	100

<sup>1</sup> Diferencias estadísticamente significativas (Test  $\chi^2$ )

Obviamente el hecho de que el mayor peso en la contratación de discapacitados recaiga en las empresas medianas/grandes se explica fundamentalmente por ser estas empresas las que más personal contratan y por existir generalmente en las empresas de mayor dimensión una cultura empresarial que tiende a favorecer la incorporación de colectivos con riesgo de exclusión profesional y social.

Igualmente, los sectores económicos o ramas de actividad donde operan las empresas favorecen una mayor o menor accesibilidad al colectivo de discapacitados, según del sector que se trate (cuadro 7.4).

Otras industrias manufactureras (53,6), otras acciones sociales (38,1), comercio (33,3) y alimentación y bebidas (30,8) son los sectores o ramas de actividad que efectúan más contrataciones de empleados discapacitados.

**CUADRO 7.4**  
*Número total de empleados contratados con minusvalía en la Región de Murcia (%) –  
según sector de actividad-<sup>1</sup> (%)*

	Sí	No	Total
Agricultura y pesca	18,9	81,1	100
Alimentación y bebidas	30,8	69,2	100
Metalurgia	30,1	69,9	100
Otras industrias manufactureras	53,6	46,4	100
Construcción	26,9	73,1	100
Comercio	33,3	66,7	100
Hostelería	16,7	83,3	100
Transporte	25,5	74,5	100
Actividades inmobiliarias	22,2	77,8	100
Otras actividades sociales	38,1	61,9	100
<b>Total</b>	<b>30,4</b>	<b>69,6</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Diferencias estadísticamente significativas (Test  $\chi^2$ )

Por el contrario, los que menos son agricultura y pesca (8,9), hostelería (16,7), actividades inmobiliarias (22,2) y construcción (26,9). No cabe duda que, aparte de otras razones que puedan existir a la hora de explicar este comportamiento, como por ejemplo la dimensión de

la empresa tal como se indicó anteriormente, la naturaleza del sector condiciona bastante la incorporación del discapacitado.

Hay sectores o ramas de actividad que por la dureza del trabajo o la propia imagen que hay que dar en el mismo presentan dificultades para la accesibilidad a personas con algún grado de minusvalía, como la agricultura, la hostelería y la construcción, mientras que otros favorecen dicha accesibilidad, como son otras industrias manufactureras, otras actividades sociales y comercio.

¿La localización geográfica de las empresas influye y explica el número de contrataciones de empleados con minusvalía? Los datos porcentuales que presenta el cuadro 7.5 son, en su mayoría, bastante próximos, si se exceptúan los casos de las zonas del Valle de Ricote y Vega Alta, por una parte, con el mayor porcentaje de participación en la contratación de minusválidos (43,3%) y, por otra, la zona Oriental y Río Mula con el valor más bajo en la contratación (17,6%).

**CUADRO 7.5**  
***Número total de empleados contratados con minusvalía en la Región de Murcia (%) – según zona geográfica-<sup>1</sup> (%)***

	Si	No	Total
Altiplano	27,9	72,1	100
Algo y bajo Guadalentín	28,4	71,6	100
Campo de Cartagena	34,5	65,5	100
Huerta de Murcia	31,1	68,9	100
Mar Menor	30,8	69,2	100
Noroeste	29,3	70,7	100
Oriental y Río Mula	17,6	82,4	100
Valle de Ricote y Vega Alta	43,3	56,7	100
Vega Media	25,7	74,3	100
<b>Total</b>	<b>30,4</b>	<b>69,6</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Diferencias estadísticamente significativas (Test  $\chi^2$ )

Del comportamiento de estos datos podría concluirse que la variable espacial apenas interfiere en la conformación de esta realidad regional. Los datos pueden avalar esta situación en este caso; sin embargo, en términos generales, el espacio nunca es una variable neutra y, por tanto, en él siempre se reflejan las políticas socioeconómicas que generan los poderes.

Ello puede explicar que, mientras en unos espacios geográficos se pueden tomar decisiones que orientan las políticas en una dirección concreta y con unos resultados también muy concretos, en otros espacios se puede actuar de forma muy distinta y con efectos igualmente muy distintos. Esto, por ejemplo, podría explicar los dos valores porcentuales extremos reseñados en el cuadro 7.5.

Por otra parte, como antes señalamos, también hemos querido identificar la opinión directa de los empresarios en relación a las posibilidades y las limitaciones que plantea incorporar discapacitados a la empresa, a través de las reuniones mantenidas con los mismos.

Del conjunto de reuniones celebradas, en total cinco, y con más de 25 empresarios representantes de la mayoría de sectores económicos de la empresa y de las comarcas de la Región de Murcia, aparecen una opinión mayoritaria e incluso unánime y una actitud empresarial positiva a facilitar el acceso de discapacitados a la empresa, siempre que el grado de minusvalía lo permita y la preparación para el puesto de trabajo sea la adecuada.

Los empresarios, a través del discurso puesto de manifiesto en las reuniones citadas, llegan incluso a proponer la necesidad de fomentar acciones para la incorporación de discapacitados a las empresas, siempre que se produzcan, al mismo tiempo, iniciativas concretas en materia de formación que permitan hacer viable su incorporación y buen hacer en la empresa.

De ello cabe concluir que el papel de la formación para este colectivo va a ser crucial para su integración en la empresa y para poder desarrollar dignamente su trabajo, sin que medie exclusión profesional alguna. Será necesario, por tanto, seleccionar bien qué formación específica según tipo de discapacidad y que responda a las necesidades concretas de puestos de trabajo en la empresa.

## **7.2. Mayores de 45 años**

Las estadísticas, tal como están organizadas por grupos de edad, no nos permiten con detalle valorar realmente el impacto que la nueva lógica del mercado de trabajo está teniendo en este grupo de edad así como su incidencia en el paro y en la calidad del trabajo.

En un primer momento, la crisis industrial de los años ochenta en España, conllevó una primera desestructuración del mercado de trabajo, que afectó muy profundamente a este grupo de edad desde la perspectiva del empleo. Posteriormente, ha sido la lógica de la flexibilidad y la deslocalización de empresas lo que está especialmente incidiendo en estas edades y está produciendo paro en segmentos de edad, demográficamente hablando todavía muy aptos para el trabajo.

En un momento y en otro, sobre todo en el primero, se acudió en parte a la vía del adelantamiento de la jubilación para paliar los efectos derivados de la crisis industrial; sin embargo, esta medida ni se podía generalizar por el alto coste económico que suponía ni por la propia actitud vital de muchos trabajadores que no soportaban de la noche a la mañana pasar de ocupados a desocupados.

Lo que sí conviene señalar es que la tasa de paro, por una parte, y por otra, la precariedad en el trabajo en este grupo de edad vienen siendo una constante. Hecho que ha marcado bastante, no sólo las condiciones socioeconómicas de este grupo de edad que cubre un período tan extenso de la vida de las personas, sino también sus relaciones familiares y su propio equilibrio personal de vida.

Esta situación, por los efectos indicados, ha preocupado y preocupa desde las políticas de fomento del trabajo y ha llevado a las Administraciones a tomar diferentes iniciativas para paliar los efectos producidos. Del conjunto de iniciativas desarrolladas a tal fin, unas son de carácter laboral pero otras están relacionadas con las políticas de formación, aunque ambas, obviamente, están relacionadas.

Por ello, este trabajo ha considerado de especial interés chequear también la opinión y la actitud de los empresarios de cara a favorecer la reincorporación de este colectivo en el mercado de trabajo o en su caso, proveerlo de mejores condiciones laborales.

A tal fin, en las reuniones que han tenido lugar con los empresarios, esta cuestión ha sido objeto de discusión, tal como constaba en la cuestión 5 del Cuestionario donde se pedía a los empresarios que indicaran las posibilidades y las limitaciones de incorporar al sector donde su empresa opera a personas mayores de 45 años.

El resultado de la discusión ha arrojado respuestas unánimes al respecto, ya que todos los participantes de los cinco grupos de discusión opinan favorablemente sobre la bondad de favorecer la incorporación de este colectivo al mercado de trabajo y esto por dos razones principales: primera, porque la edad del mismo lo permite, y segunda, porque la experiencia profesional que tiene este colectivo puede ser una importante inyección de capital humano para la empresa, donde hay bastantes dificultades para incorporar personal cualificado y con experiencia.

La única condición que al respecto ponen los empresarios es que la posible reincorporación debe venir acompañada de actuaciones en formación o de reciclajes formativos que hagan viable y rentable tal decisión empresarial. Para lograr tal objetivo los empresarios proponen reciclajes intensivos formativos y específicos, orientados al puesto de trabajo a desarrollar. Desde esta perspectiva hay que desechar las actuaciones generales y standard en formación y ofertar, en cambio, programas muy orientados a la situación de partida de este colectivo (con larga experiencia profesional pero en muchos casos con necesidades de actualización) y a las propias necesidades de las empresas.

### **7.3. Los inmigrantes**

Es este otro colectivo al que hay que prestarle especial atención, junto a los dos colectivos anteriores, por la situación que tienen en relación al trabajo y al paro. Si bien es verdad que este grupo, en términos generales, está ocupando un espacio específico en el mercado de trabajo no querido o no suficientemente demandado por la población activa nacional, regional o local, también es cierto que su ocupación se produce en condiciones de notoria precariedad.

Desde un punto de vista cuantitativo, la inmigración laboral en España, que se sitúa en torno a los dos millones y medio, está teniendo en este momento dos efectos relevantes: por una parte, los empleos que están siendo ocupados por la inmigración, resultan fundamentales para el funcionamiento del mercado laboral español, ya que los propios españoles estaban desertando de los mismos desde algunos años atrás. Este mismo fenómeno ya se había producido en los otros países europeos que anteriormente habían sido fuertes receptores de inmigración laboral; por otra parte, este número importante de nuevos trabajadores en el mercado laboral, está teniendo también unos efectos muy positivos en el sostenimiento del sistema de la Seguridad Social.

La inmigración, desde la perspectiva del sexo y de la edad, ha mejorado el comportamiento medio nacional del empleo y del paro, ya que se trata de un colectivo con perfiles muy definidos: jóvenes de ambos sexos, pero con alta presencia de mujeres.

Pero esta contribución cuantitativa y positiva de la inmigración, no debe impedir ver las condiciones de precariedad en las que con bastante frecuencia los inmigrantes trabajan y viven, tal como se manifiesta en el número alto de horas que trabajan, en los salarios más bajos que perciben, en la eventualidad mayor que sufren y en las condiciones de mayor inseguridad que padecen, desde el punto de vista de la seguridad en el trabajo.

Desde la perspectiva de la ocupación, el colectivo de inmigrantes en la Región de Murcia tiene una presencia notable en sectores como la agricultura, construcción y hostelería, aparte del trabajo doméstico y atención a mayores que es cubierto mayoritariamente por la inmigración femenina. Pero la realidad pone de manifiesto que la ocupación sectorial de la inmigración se va extendiendo progresivamente a la mayoría de las actividades sectoriales.

En esta geografía de la ocupación sectorial de la inmigración aparece el problema de la falta de preparación específica para el desarrollo eficiente de la mayoría de trabajos en los que son ocupados. De acuerdo con las opiniones y valoraciones vertidas por los empresarios en las reuniones celebradas, la descualificación existente en una gran parte de la inmigración es el problema número uno que se tiene y que es prioritario afrontar desde las diferentes instancias que tienen responsabilidad en el campo de la formación.

No cabe duda, en opinión de los empresarios, que tanto la empresa como los gestores de la formación deben dar respuestas urgentes y adecuadas al desajuste existente entre el puesto de

trabajo a desempeñar y la preparación que se tiene para el desempeño del mismo. Hay que diseñar cursos breves, prácticos y bien orientados a las numerosas ocupaciones relacionadas con la producción en los diferentes sectores económicos.

Si invertir en la formación del personal de la empresa es algo que se está asumiendo poco a poco, pero claramente se va en esta dirección, cuando se trata del colectivo de inmigrantes la situación resulta todavía más deficiente y complicada, ya que el colectivo de inmigrantes ocupa, por lo general, los trabajos más descualificados y de mayor coyunturalidad. Este panorama general de la inmigración versus formación para los puestos de trabajo requiere de iniciativas y de acciones formativas especiales para ir reduciendo el gran déficit que existe en esta materia.

A continuación, vamos a examinar el segundo bloque de colectivos integrado por jóvenes menores de 25 años y las mujeres. Obviamente, estos dos colectivos no presentan rasgos de excepcionalidad y marginalidad. Lo que tienen en común con los colectivos anteriormente referidos, es que estas dos poblaciones no están tampoco exentas de dificultades para acceder al mercado de trabajo; en un caso, como es el de los jóvenes, por querer acceder por primera vez a un empleo, y en el caso de las mujeres, por existir todavía condiciones familiares, sociales y culturales que les dificulta la incorporación al trabajo.

#### **7.4. Los jóvenes**

En su relación con el empleo los jóvenes no tienen la situación más deseable, ya que este colectivo sufre unas tasas de empleo bajas que hace que muchos jóvenes tengan unas condiciones de vida difíciles y desestructuradas. Pero esta realidad no sólo debe verse, en términos cuantitativos. También es necesario tener en cuenta otros aspectos del mercado de trabajo en relación al trabajo de los jóvenes, es decir, la calidad del empleo que éstos tienen y que se caracteriza por tener una alta precariedad: horarios prolongados, salarios bajos, intermitencia, etc.

Igualmente, se perdería la perspectiva en el análisis de este problema, si no se tiene en cuenta que lo que esta realidad está básicamente explicando es el tipo de economía en la que vivimos, marcada por su carácter flexible y precario, y que lógicamente se refleja en cómo está organizado el mercado de trabajo. Por tanto, el trabajo o el desempleo de los jóvenes, según la perspectiva desde la que se mire esta realidad, no es ajena al contexto de la lógica de la economía global actual.

Si bien éste es el panorama general del empleo en relación a los jóvenes, una vez más hay que añadir, que existen también diferencias internas importantes entre países en cómo se está gestionando este bien básico como es el trabajo, incluso al interior del espacio de la Unión Europea de los 15 o de los 25, tal como indica el cuadro 7.6.

**CUADRO 7.6**  
**INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y EN EUROPA, 1992-2003**  
(Porcentajes)

Años/zonas	Tasa de empleo (15-64 años)	Tasa de empleo mujeres (15-64 años)	Tasa de paro (población activa)	Tasa de paro mujeres (población activa femenina)	Tasa de paro jóvenes (población activa 16 a 24 años)	Paro larga duración (población activa)
1992 UE (25)	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
UE (15)	61,2	49,7	8,9	10,5	17,6	n. d.
Eurozona (12)	59,3	46,7	8,8	11,1	18,2	n. d.
España	49,0	31,5	14,9	21,0	30,2	7,2
1995 UE (25)	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
UE (15)	60,1	49,7	10,1	11,7	20,4	4,9
Eurozona (12)	57,9	46,6	10,6	13,0	22,2	n. d.
España	46,9	31,7	18,8	25,3	37,8	10,5
1998 UE (25)	61,2	51,8	9,4	11,0	18,6	4,4
UE (15)	61,4	51,6	9,4	11,1	18,5	4,4
Eurozona (12)	59,2	48,6	10,2	12,4	20,4	n. d.
España	51,2	35,8	15,2	21,8	31,1	7,6
2001 UE (25)	62,8	54,3	8,5	9,7	17,5	3,8
UE (15)	64,1	55,0	7,4	8,6	14,6	3,1
Eurozona (12)	62,1	52,3	8,0	9,7	15,8	n. d.
España	57,7	43,0	10,6 <sup>b</sup>	15,4 <sup>b</sup>	21,4 <sup>b</sup>	3,9 <sup>b</sup>
2004* UE (25)	62,9	55,0	9,1	10,0	18,3	4,0
UE (15)	64,3	56,0	8,1	9,0	15,8	3,3
Eurozona (12)	62,4	53,5	8,9	10,2	17,1	n. d.
España	59,7	46,0	11,3	15,9	22,7	3,9

\* Datos de 2003 y previsiones para 2004.

n. d. Dato no disponible.

<sup>b</sup> ruptura en la serie (nueva definición de desempleo).

Fuente: Comisión Europea, *Employment in Europe*, 2004.

España, a pesar de tener en los últimos años un crecimiento económico superior a la media europea –entre el 2,5 y 3,0% de media-, el empleo en su conjunto presenta un lado positivo, pero también otro negativo. Lo positivo consiste en que el número de nuevos empleos ha crecido significativamente, muy en paralelo con el crecimiento de la economía, pero la parte negativa está en que los empleos están creciendo muy marcados por la precariedad y su desigual distribución.

El empleo/desempleo de los jóvenes a nivel nacional (cuadro 7.7), refleja nítidamente el comportamiento del mercado laboral en España, en su doble vertiente, aunque está más acusada la vertiente negativa, dado que se tiene una alta tasa de desempleo en los jóvenes y la calidad del trabajo de los mismos está lejos de ser lo convenientemente decente, si se utiliza el término que ha divulgado la OIT al hablar de trabajo decente.

**CUADRO 7.7**  
**Resultados Nacionales**  
**Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo y distintos grupos de edad**

	Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
<b>Tasa de actividad</b>							
Ambos sexos	57,43	54,28	57,9	31,62	68,81	80,57	18,93
Varones	69,04	59,41	70,56	37,11	73,77	92,4	28,19
Mujeres	46,31	48,9	45,94	25,84	63,62	68,41	11,37
<b>Tasa de paro</b>							
Ambos sexos	8,42	17,98	7,07	26,84	15,37	7,34	5,14
Varones	6,49	14,95	5,35	22,08	12,64	5,47	4,63
Mujeres	11,19	21,84	9,57	34,06	18,68	9,94	6,18
<b>Tasa de empleo</b>							
Ambos sexos	52,59	44,52	53,81	23,13	58,24	74,66	17,95
Varones	64,56	50,53	66,79	28,91	64,45	87,35	26,89
Mujeres	41,13	38,22	41,55	17,04	51,74	61,61	10,67

Fuente: INE. EPA: Tercer Trimestre, 2005.

Los datos más recientes comparativos que sobre empleo y desempleo de los jóvenes españoles tenemos, muestran claramente lo lejos que se está de alcanzar los objetivos de Estocolmo para 2010, ya que según los datos de 2002 que ofrece el “Youth Report”, el desempleo en este colectivo presentaba para las mujeres una tasa del 27.3% y para los hombres del 18.5%.

Por otra parte, según la misma fuente, la tasa del empleo alcanzó para ese año de referencia el 41.4% para las mujeres y el 52.4% para los hombres. Desde el año 2002 hasta hoy, 2005, la situación ha mejorado en términos cuantitativos, aunque todavía queda un trecho por recorrer, sin tener en cuenta la calidad del empleo que se crea.

Los datos últimos que presenta la encuesta de población activa (EPA), 3er. trimestre de 2005 para las distintas Comunidades Autónomas, confirman la tendencia de mejora general que se ha producido en todas las Comunidades Autónomas, incluida la Región de Murcia (cuadro 7.8), tanto si se tienen en cuenta las tasas de paro como las del empleo. Éstas siguen mostrando diferencias internas, tanto en relación al género como a las diferentes edades que componen el grupo denominado jóvenes.

No obstante esta mejora general reseñada, y que incluso afecta al grupo de los jóvenes, éstos siguen aún teniendo verdaderas dificultades para acceder a un primer empleo y no digamos a un empleo que reúna condiciones razonables, desde el punto de vista del salario, de la estabilidad y de la adecuación entre ocupación y formación recibida.

La accesibilidad de los jóvenes al empleo es el resultado, por una parte, de la lógica funcional del actual mercado laboral –tal como se indicaba anteriormente–, pero también es la consecuencia de los desajustes existentes entre lo que realmente demandan los sectores productivos en términos de ocupaciones y las condiciones de la oferta, es decir, de las cualificaciones de los jóvenes para desempeñar el empleo demandado. Es este cruce de

camino el que explica, en buena parte, la realidad del comportamiento de los jóvenes ante el empleo, y es también desde esta perspectiva como deben fomentarse políticas, iniciativas y prácticas que conduzcan a mejorar este mercado de trabajo sectorial.

### CUADRO 7.8

#### Murcia

#### Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo y distintos grupos de edad

	Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
<b>Tasa de actividad</b>							
Ambos sexos	59,9	56,6	58,2	39,2	67,7	77,7	17,8
Varones	71,1	64,2	72,4	49,3	73,77	91,1	28,2
Mujeres	44,7	48,3	44,1	28,3	61,1	63,2	9,2
<b>Tasa de paro</b>							
Ambos sexos	7,6	12,3	6,7	17,8	10,3	6,8	5,8
Varones	6,6	11,2	5,9	18,5	8,0	5,8	6,1
Mujeres	9,1	13,9	8,2	16,3	13,2	8,4	4,9
<b>Tasa de empleo</b>							
Ambos sexos	53,5	49,6	54,2	32,2	60,7	72,3	16,8
Varones	66,4	57,1	68,2	40,2	67,8	85,8	26,4
Mujeres	40,6	41,6	40,5	23,7	53,1	57,9	8,8

Fuente: INE. EPA: Tercer Trimestre, 2005.

En las reuniones mantenidas con los empresarios, la cuestión de la formación de los jóvenes y su acceso al mercado de trabajo ocupó buena parte de las discusiones. Los empresarios son conscientes de que el mercado funciona con la lógica que funciona y que las reglas escritas y no escritas que lo regulan son las que son, y que desde esta realidad es como hay que facilitar el acceso de los jóvenes al empleo, reduciendo y quitando el máximo de obstáculos que explican las actuales dificultades existentes.

Para ellos la formación, tanto general como sobre todo específica en relación al puesto de trabajo, es el punto crucial que hay que considerar y evaluar para caminar en la buena dirección de ir ajustando la demanda y la oferta de este mercado laboral.

Los empresarios, por una parte, confían hoy mucho más que ayer en la Formación Profesional como instrumento formativo inicial para la incorporación al mercado de trabajo. La valoración positiva que se hace de este nivel educativo formal no impide a los empresarios afirmar por activa y por pasiva los déficit que aún presenta y la necesidad de corregirlos lo antes posible, tales como la baja experiencia profesional que los alumnos de FP adquieren durante el periodo formativo, el desajuste que se observa entre los Módulos Formativos de FP que se ofertan y las necesidades sectoriales y geográficas, la escasa participación de los empresarios en el diseño y gestión de la FP.

La valoración por parte de los empresarios de este nivel educativo, no se limita a señalar las anteriores consideraciones funcionales, sino que ofrece también un diagnóstico más general de este nivel educativo, al poner de manifiesto con claridad cuestiones tales como la

necesidad de cambiar la imagen social de la FP, la urgencia de invertir más en este nivel educativo y la conveniencia de incrementar mucho más el número de alumnos que cursen la FP, ya que aliviaría –por una parte- el total de efectivos que cursan estudios universitarios, y por otra parte, el alto fracaso escolar que presenta el conjunto del sistema educativo se reduciría, al fomentarse más la motivación a través de unos estudios cortos, de fácil acceso al mercado de trabajo, e incluso mejor remunerados que otros de más nivel y duración.

Junto al papel de la FP como vía de incorporación de los jóvenes al mercado laboral, los empresarios también han señalado otras cuestiones relacionadas con la formación que resultan estratégicas para fomentar la incorporación de los jóvenes al trabajo y que hay que abordar con urgencia. Concretamente los empresarios reclaman:

- Más formación específica y práctica relacionada con las ocupaciones y menos formación general. Existe, en opinión de los empresarios, cierta saturación ya de formación general.
- La formación debe orientarse a las ocupaciones directamente productivas, que es donde realmente hay un gran déficit en la mayoría de las actividades sectoriales.
- Hay exceso de sobretitulación general en la oferta que se produce para muchas ocupaciones y, en cambio, faltan titulados en materias directamente vinculadas con el sistema productivo.
- La revisión en la orientación de las prácticas de los jóvenes en las empresas. Éstas podrían ser más rentables para los propios jóvenes y las empresas, si se incorporasen los aspectos positivos que estuvieron presentes en la figura de los aprendices en la empresa.
- La formación que se imparta a los jóvenes debe estar, en primer lugar, diseñada muy de acuerdo con las empresas y, en segundo lugar, debe tener un componente práctico alto.
- La formación en el propio centro de trabajo resulta fundamental para la cualificación de los jóvenes en relación a un puesto de trabajo. Esta formación “in situ”, que además se hace inevitable para las propias empresas, no cuenta con los apoyos necesarios de parte de las administraciones y organizaciones responsables y gestoras de la formación.

## **7.5. La mujer**

La mujer, como colectivo en relación al empleo se encuentra penalizada por un doble motivo: en primer lugar, por ser mujer, y en segundo lugar por la propia posición que tenga derivada principalmente de la edad, aparte la clase social a la que se adscriba y el nivel de estudios cursado.

En cuanto al primer motivo, basta de nuevo recordar que las tasas de actividad, de paro y de empleo de la mujer en relación al hombre le son siempre desfavorables, tal como se ha podido comprobar en el cuadro 7.2.

En cuanto al segundo motivo, la condición de ser mujer joven, agrava mucho más la situación general, como muestran igualmente los datos anteriormente referidos en los cuadros 7.7 y 7.8.

Es verdad que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha experimentado un cambio importante en los últimos cinco años, sobre todo en términos cuantitativos (cuadro 7.6). Por ejemplo entre 2000 y 2004 la trayectoria de la ocupación ha sido más dinámica en las mujeres que en los hombres, ya que mientras la tasa de empleo masculina creció para este periodo 2.4 puntos, la femenina lo hizo en más del doble (Memoria CES 2004, pág. 208). En cambio, en cuanto a la tasa de desempleo la distancia entre mujeres y hombres no se ha reducido sustancialmente, sino que se ha incrementado ligeramente en los últimos ocho años. Desde la perspectiva de la edad, las edades que más positivamente se han visto afectadas en los últimos años en el empleo ha sido el grupo 25-49 años.

Pero este hecho no debe hacer olvidar, que en términos cualitativos el trabajo que realiza la mujer está sujeto a mayor precariedad y estacionalidad que el del hombre. Basta, a tal fin, ver indicadores como salarios, temporalidad y las propias condiciones generales del trabajo.

También en las reuniones mantenidas con los empresarios fue objeto de discusión la posición de la mujer en relación al mercado de trabajo y el papel que puede tener la formación para facilitar su acceso al mismo.

En cuanto a lo primero, la situación de la mujer en relación al mercado laboral, ya se ha indicado su déficit de presencia en el mismo e igualmente su déficit en las condiciones de trabajo que tiene. En cuanto a lo segundo, el papel de la formación como vía de acceso al empleo, los empresarios -en términos generales-, hacen extensible a las mujeres, en su condición de jóvenes, las mismas recomendaciones que hacen al colectivo de jóvenes y expresadas anteriormente.

No obstante, las mujeres se ven afectadas en cuanto al trabajo por otros factores de índole familiar, cultural, social y de género, que sin lugar a duda lo están condicionando. Los empresarios son conscientes de esta dificultad añadida que sufren las mujeres y reclaman de las propias empresas un esfuerzo adicional para ir eliminando los obstáculos creados. Confiesan que las empresas valoran cada vez más la eficiencia de las mujeres en las empresas y su capacidad de gestión, superior a la de los hombres, para un determinado tipo de ocupaciones, como puede ser entre otras, la de comercial, tradicionalmente desempeñada por hombres.

En relación a la formación, no hay nada especial a añadir de lo ya indicado anteriormente, salvo recordar –según la opinión de los empresarios- que las mujeres, por lo general hacen aprendizajes rápidos en los puestos de trabajo y que éstas actualmente se ofertan a las empresas o llegan a las mismas con una media de educación-formación superior a la de los hombres.

A lo largo de este capítulo se ha descrito y analizado la situación de los llamados colectivos con dificultades para el acceso al empleo, especificándose para cada uno de ellos las dificultades que tienen en su accesibilidad al mercado laboral; dificultades de distinta naturaleza, según el colectivo de que se trate, pero que en cualquier caso es posible ser removidas, como nos dice la experiencia y el balance positivo que cada día se va haciendo en relación a esta realidad.

En aras a reducir y eliminar lo antes posible las dificultades que intervienen en la conformación de dichos colectivos, hay que activar diversos factores de diferente naturaleza, entre los que se encuentra la formación que juega un papel relevante. Por ello es el tiempo de diseñar políticas de formación para cada uno de los colectivos referidos y de vigilar su aplicación, de modo que el ámbito de la formación no se reduzca a un mero discurso teórico, sino que se traduzca en políticas aplicadas y concretas.

El mercado no funciona como una ONG, sino como un espacio de oferta y demanda de fuerza de trabajo de cara a obtener la máxima eficiencia y productividad. Esta lógica es la que articula los sistemas de producción actuales y desde la misma es cómo hay que concebir el papel de la formación en los contextos complejos que vive la empresa actualmente. Cuando los empresarios hablan de formación no se refieren a cualquier formación, sino al desarrollo de habilidades para puestos concretos. Otra orientación formativa no les interesa.

## **8. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN A LAS NECESIDADES DETECTADAS EN MATERIA DE FORMACIÓN EN LA REGIÓN DE MURCIA**

En este último capítulo se exponen las principales conclusiones del trabajo para, a continuación, presentar el mapa de necesidades formativas tanto desde la perspectiva de las ocupaciones como de las acciones de formación más importantes a realizar. Se finaliza con la presentación de las principales líneas estratégicas de actuación en materia de formación en la Región de Murcia.

### **Formación en la empresa**

Las empresas muestran un elevado grado de acuerdo con la importancia de *la formación continua de los empleados* y con el alto nivel de valoración que dan en sus sectores a *la formación de los empleados*; dicha formación va adquiriendo relevancia a medida que se incrementan los cambios y el nivel competitivo en los diferentes sectores de actividad.

Asimismo, es de resaltar que las empresas no están de acuerdo con que el dinero que invierten o gastan en formación sea poco rentable, dato que cabe calificar -junto a los dos recogidos en el párrafo anterior- como de muy positivos. Las empresas que más preocupación muestran por la formación, tanto a nivel general como de su sector, son las que tienen mayor dimensión.

Prácticamente dos tercios de las empresas encuestadas afirman que han realizado alguna acción de formación en los últimos 12 meses. Aún existe un significativo número de empresas que no realizan acciones de formación, con el consiguiente perjuicio para su supervivencia. Este resultado, sin duda, para el conjunto de empresas es peor, dado el mayor peso de las empresas con más empleados en la muestra.

El número medio de trabajadores que han participado en actividades formativas son, por un lado, 9,24 si se considera a los empleados directivos y técnicos con empleados a su cargo y, por otro, 49,65 si se trata de empleados no directivos. Como cabía esperar, son las empresas de mayor tamaño las que capacitan a más empleados.

La inversión en formación media realizada por las empresas de la muestra en el último año ha sido de 4.631,94 € mientras que el importe medio de las subvenciones obtenidas para realizar actividades de formación asciende a 3.237,87 € lo que supone un alto porcentaje de subvención de la inversión en formación que, por término medio, está cercano al 70%, dato que también puede verse matizado por el peso de las empresas de mayor tamaño en la muestra.

Así, las empresas de mayor tamaño son las que más gastan en formación y también las que reciben mayor porcentaje de subvención -62,1%-, seguidas de las pequeñas, a las que se les subvenciona el 57,1% de los recursos que dedican a la capacitación de sus empleados. En cuanto a las microempresas, sólo se les subvenciona el 34% de los recursos que destinan a la formación de su personal.

Los factores que más influyen en la decisión de impartir formación por parte de las empresas son, por una parte, las propuestas de los directivos y, por otra, los planes futuros de la empresa. Esto es bastante positivo ya que denota un significativo nivel de planificación en la actividad formativa. Dicha planificación es más relevante cuando se trata de empresas de mayor tamaño. También ocupa un lugar destacado la oferta de formación subvencionada.

En cuanto al tipo y características de la formación proporcionada por las empresas murcianas, destaca que la formación que imparten busca transmitir tanto habilidades específicas como generales, que se orienta igualmente a transmitir habilidades futuras y actuales y que se financia a partes iguales entre la empresa y las subvenciones.

Con respecto al desarrollo de la formación, se suele producir con más frecuencia dentro de la jornada laboral, utilizando metodologías fundamentalmente tradicionales –conferencias, seminarios, lecturas, etc.-.

Por último, la formación tiende a impartirse por formadores externos más que internos, se orienta hacia el trabajo en grupo más que al individual y las empresas muestran una cierta tendencia a desarrollarla fuera del puesto de trabajo.

En las empresas de menor tamaño se hace formación dentro y fuera de la jornada laboral casi al 50%, impartida por formadores externos y fuera del puesto de trabajo. Esta tendencia es bastante similar a la que presentan las empresas de mayor tamaño, aunque en este último caso prevalece la formación dentro de la jornada laboral, impartida de forma mayoritaria por formadores externos y, en mayor medida, en el propio puesto de trabajo.

### **Demanda de ocupaciones**

Una vez que se han expuesto los aspectos más relevantes de la actividad de formación efectuada por las empresas regionales, a continuación, vamos a tratar de conocer cuáles son las principales ocupaciones actuales y futuras, así como de hacia dónde se orientan las demandas formativas concretas tanto en la situación actual como en un horizonte de cinco años.

Las principales **ocupaciones actuales** y puestos de trabajo que las empresas regionales tienen ocupados con empleados en sus plantillas son: dirección y gerencia, dirección de

departamentos y áreas especializadas, técnicos de seguridad en el trabajo y de control de calidad, profesionales de la economía y profesionales técnicos de la informática si nos centramos en trabajos *directivos o técnicos*.

Si miramos al personal *no directivo y operativo*, las ocupaciones con un mayor número de empleados en la actualidad son las de peones y operarios, profesionales de apoyo a la gestión administrativa, empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios, empleados de información y recepcionistas de oficinas, conductores de vehículos y representantes de comercio y técnicos de venta.

Si nos orientamos hacia el **futuro**, las empresas señalan que en el área de *directivos y técnicos* contratarán sobre todo personal de dirección y gerencia, de dirección de departamentos y áreas especializadas, técnicos de seguridad en el trabajo y en el control de calidad y profesionales técnicos de la informática.

Por lo que respecta al personal *no directivo y operativo*, tienen previsto contratar con mayor probabilidad peones y operarios, profesionales de apoyo a la gestión administrativa, conductores de vehículos, empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios y empleados de información y recepcionistas en oficinas.

A continuación, desagregando la información por ramas de actividad, se observa que en la agricultura se prevé un menor dinamismo futuro que para el conjunto de la economía regional (dados los interrogantes que se le plantean actualmente al sector como: disponibilidad de agua, competencia extracomunitaria, etc.). Adicionalmente, se detecta una apuesta futura por una mayor especialización productiva deducida de las buenas perspectivas de ocupación de trabajadores cualificados en cultivos y control de los mismos.

Alimentación y bebidas presenta un dinamismo presente y futuro similar al del conjunto de la economía regional. Desde la composición de empleos que se demandan para el futuro, se deduce que el modelo económico del sector de alimentación y bebidas se proyecta hacia el futuro en términos similares a los actuales.

La metalurgia es una de las actividades que, como consecuencia de sus características productivas, presenta una de las mayores proporciones de ocupaciones específicas. Adicionalmente, se prevé una demanda de ocupaciones que profundizará en los requerimientos de cualificaciones concretas. Para las actividades manufactureras las previsiones y perspectivas son peores que en el conjunto de la actividad económica regional, siendo las previsiones de contratación más optimistas para los puestos de trabajo genéricos que para los específicos.

La construcción sigue presentando unas perspectivas futuras más favorables que las que se obtienen para el agregado de la economía murciana. Estas mejores previsiones reclaman con urgencia oficios especializados, con formación en ocasiones muy concreta, para los que la demanda actual ya es importante y no siempre adecuadamente satisfecha.

Respecto al comercio, se detecta desde la composición del empleo y de su previsible evolución, la reestructuración que está acometiendo el sector. De hecho, se prevé demandar en mayor medida puestos específicos como, por ejemplo, empleados de control de abastecimientos e inventarios o encargados de sección, que estarían destinados a empresas de mayor tamaño y no tanto a comercios tradicionales o de menor dimensión.

La hostelería sigue apostando por una mayor categoría de sus alojamientos turísticos y una mejor calidad del servicio ofrecido; ello es consecuencia de la actual estructura de empleo del sector y de su comparación con la previsible evolución de la demanda de empleo. Se sigue precisando, desde hace ya unos años, cocineros y camareros con formación y experiencia. Esta demanda no parece remitir, sino todo lo contrario, dadas las perspectivas de ocupación futura lanzadas desde las empresas del sector.

Respecto al transporte, la estructura de empleo actual muestra la coexistencia de dos dimensiones empresariales claramente contrapuestas: unas pocas grandes empresas en un sector muy atomizado. Las previsiones futuras parecen confirmar el redimensionamiento al que se enfrenta el sector, en el que las grandes empresas de transporte por carretera no parecen disponer de los empleados con la cualificación y experiencia demandadas. Finalmente, las actividades inmobiliarias presentan una estructura de empleo que no está dominada por las ocupaciones genéricas en un sector con unas perspectivas futuras peores que las del conjunto de la actividad económica regional. Únicamente las ocupaciones relacionadas con la reparación y adecuación de las construcciones parecen presentar un mayor dinamismo para el futuro.

Las actividades englobadas bajo el paraguas de “otras actividades sociales” parece que se van a comportar en los próximos años de forma similar a como se prevé que evolucione la actividad económica general. El amplio abanico de actividades recogidas en esta agrupación nos exige prudencia en nuestras apreciaciones. No obstante, las ocupaciones genéricas (relacionadas con las ventas o la educación) parecen presentar un futuro inmediato más optimista.

### **Puestos de difícil cobertura**

En cuanto a los principales puestos de difícil cobertura tanto actual como futura, las empresas de la muestra a nivel agregado, tras hacer referencia al grupo de peones y operarios, destacan los siguientes: representantes de comercio y técnicos de venta, conductores de vehículos,

operadores de máquinas fijas, ingenieros técnicos, dirección de departamentos y áreas especializadas, profesionales de apoyo a la gestión administrativa y profesionales técnicos de la informática.

Por el contrario, para el conjunto de las empresas de la Región de Murcia, las ocupaciones que presentan menos dificultad para encontrar candidatos con un perfil adecuado a las necesidades son las de: profesionales del derecho, profesionales de la economía, personal de limpieza de oficinas, hoteles (camarera de pisos)..., vigilantes, guardianes y asimilados, personal para la dirección y gerencia y empleados de información y recepcionistas en oficinas.

En una posición intermedia de dificultad para encontrar personas con los perfiles adecuados están los técnicos de seguridad en el trabajo y los técnicos en el control de calidad, así como los ingenieros superiores y los empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios.

Si analizamos esta información más detalladamente por sectores, respecto a la agricultura en particular, dado que se trata de un sector utilizado como actividad de entrada al mercado de trabajo, en momentos puntuales existe déficit de peones, tanto en el campo como en almacenes de manipulación de la producción agrícola. Adicionalmente, el carácter de entrada explica que los empleos con cierta cualificación (operadores de maquinaria agrícola móvil, en particular carretilleros, trabajadores cualificados en actividades agrícolas, operadores de máquinas fijas y mecánicos de mantenimiento y encargados responsables de almacenes) presenten problemas de contratación pues los empleados suelen abandonar, tras algunos ejercicios, el sector de la agricultura y pasar a ser empleados en otros sectores donde encuentran mejores condiciones laborales.

En alimentación y bebidas las dificultades más acusadas se han detectado en los puestos de panaderos, pasteleros y confiteros, conductores de vehículos, representantes de comercio y técnicos de venta (tanto para el mercado nacional como el de exportación) y operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios y bebidas.

En el caso de las empresas de la *conserva*, deben añadirse carretilleros, mecánicos electricistas en general y de autómatas, montadores de cerradoras y mecánicos de caldera. En el subsector *vitivinícola*, los problemas surgen -además de con los trabajadores comerciales-, en algunos oficios relacionados con la producción en bodegas.

De cara a los próximos años en el sector de alimentación y bebidas se prevén dificultades aún mayores en los procesos de contratación correspondientes a los puestos mencionados anteriormente, así como en el caso de matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas y del pescado.

El sector de la metalurgia afronta en la actualidad dificultades para cubrir varios puestos de trabajo que requieren una formación especializada: soldadores y oxicortadores, encargados de moldeadores, montadores de estructuras metálicas, vendedores, herreros y forjadores; torneros, fresadores, matriceros y, por último, operadores de instalaciones para la obtención y transformación de metales; también son de difícil cobertura los puestos de instaladores de aire acondicionado, calefacción y gas; neumática, electricidad e hidráulica; en *automoción* las dificultades se centran en mecánicos, chapistas, pintores, electricidad del automóvil y vendedores.

Para el resto de actividades industriales, los puestos donde las dificultades son mayores a la hora de encontrar personal con los perfiles adecuados son los de encargados y operadores de máquinas fijas, ingenieros –técnicos y superiores-, y técnicos de control de calidad. En el subsector de la *madera y el mueble* se suma, además, la dificultad para contratar comerciales con conocimientos de idiomas y orientación internacional, los puestos de tapiceros, cosedores para el mueble tapizado, diseñadores, ebanistas, artesanos en la madera e instaladores y montadores de muebles.

El sector de la construcción registra una importante escasez relativa de algunos oficios especializados como: encargados de obra, ingenieros técnicos, albañiles y manposteros, yesáires, alicatadores, enlosadores-parqueteros, pintores, carpinteros, electricistas, operadores de grúas y similares, trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas, estructuristas y colocadores de ladrillo cara vista.

El sector del comercio afronta las mayores dificultades para la contratación de mano de obra en los puestos de vendedores con formación y conocimiento de idiomas, en gerencia con preparación específica en herramientas de gestión empresarial orientadas al aumento de productividad y rentabilidad del comercio y en encargados de almacén. De cara a los próximos años, las empresas del comercio prevén que los puestos más difíciles de cubrir serán, además de los anteriores, los de conductores de vehículos y los de dirección de departamentos y áreas especializadas.

El sector de la hostelería afronta los mayores problemas para encontrar personal con la cualificación adecuada en los puestos de cocineros y camareros, así como jefes de cocineros, de camareros y asimilados. Adicionalmente, también hay dificultades para los puestos de representantes de comercio y técnicos de venta.

Las ocupaciones que plantean más dificultades a las empresas del sector transporte son: conductores de camiones grandes, especialmente para largos recorridos, aunque, en menor medida, también hay problemas para todo tipo de conductores (automóviles, furgonetas, autobuses,...). Asimismo existen algunas dificultades para encontrar personal de logística y gestión de almacenes y representantes de comercio y técnicos de venta (tanto de tráfico

nacional como internacional). De cara a los próximos años, además de los anteriores, las empresas afrontarán dificultades con los puestos de profesionales de apoyo a la gestión administrativa, técnicos de informática y mecánicos y ajustadores de vehículos a motor.

Las mayores dificultades para las empresas del sector inmobiliario se dan en los puestos relacionados con la conservación y reparación (encargados de obra, albañiles y manposteros, ingenieros –superiores y técnicos-), representantes de comercio y técnicos de venta; técnicos en el control de calidad y profesionales técnicos de la informática.

Finalmente, las empresas agrupadas bajo la denominación “otras actividades sociales” tienen problemas, además de para encontrar comerciales y técnicos de venta con la adecuada preparación, con los profesionales de apoyo a la gestión y dirección.

### **Necesidades formativas**

Si nos centramos, a continuación, en las acciones formativas que demandan las empresas por **necesidades actuales** a nivel del conjunto de las empresas regionales, las más solicitadas en el área de *producción y logística* son: mantenimiento preventivo y reparación, control y gestión de calidad, normas ISO, técnicas de producción y gestión de almacenes; en el área *comercial y de marketing* las principales necesidades formativas se concretan en técnicas de venta y atención al cliente, conocimiento del mercado y de los clientes y estrategias comerciales.

Por lo que respecta al área de *dirección y gerencia* se reclama una mayor capacitación en materias relacionadas con la toma de decisiones y solución de problemas, delegación del trabajo, responsabilidad social de la empresa y planificación estratégica; en lo relativo a *nuevas tecnologías*, las empresas requieren cualificación en programas de gestión administrativa, programas informáticos (Word, Excel, Access, ...) e Internet, redes, correo electrónico, etc... así como en diseño de páginas Web.

En *administración y finanzas* las empresas quieren mejorar sus conocimientos en gestión de costes, contable, económico-financiera y de tesorería; también cabe hacer referencia a la adquisición de habilidades para mejorar en captación de subvenciones y apoyo institucional. En el ámbito de los *recursos humanos*, las empresas están muy sensibilizadas con la prevención de riesgo laborales y con la seguridad e higiene en el trabajo; también muestran interés por mejorar en motivación laboral y en trabajo en equipo. Por último, dentro del apartado de *otras acciones formativas*, la principal petición de las empresas se centra en los idiomas, principalmente el inglés, seguido del alemán y el francés; también hay algunas empresas que solicitan otros idiomas, refiriéndose normalmente al italiano, chino, japonés y árabe.

Si miramos ahora a un horizonte de más **largo plazo (cinco años)**, las empresas de la Región de Murcia prevén que van a necesitar una mayor capacitación de sus empleados actuales y potenciales en diversas acciones formativas que se exponen a continuación.

En el área de *producción y logística* necesitarán mejorar en mantenimiento preventivo y reparación, control y gestión de calidad, normas ISO, técnicas de producción y desarrollo de nuevos productos y servicios. En cuanto al área *comercial y de marketing*, las principales áreas de capacitación a mejorar son: técnicas de venta y atención al cliente, conocimiento del mercado y de los clientes, estrategias comerciales y técnicas de negociación.

El incremento de conocimientos en planificación estratégica, toma de decisiones y solución de problemas, delegación del trabajo y responsabilidad social de la empresa son las principales áreas de mejora en *dirección y gerencia*. Por lo que respecta a las *nuevas tecnologías*, se demandará una mejor cualificación de los empleados en todo lo relativo a programas de gestión administrativa, programas informáticos (Word, Excel, Access, ...), Internet, redes, correo electrónico y diseño de páginas Web.

En el ámbito de las tareas de *administración y de las finanzas*, las empresas opinan que tendrán que mejorar, mediante el incremento de la cualificación de sus empleados actuales y futuros, en tareas relacionadas con la mejor gestión de la captación de subvenciones y del apoyo institucional, en gestión económico-financiera, en gestión contable y en archivo y digitalización de documentos. Por lo que respecta a los *recursos humanos*, se mantiene hacia el futuro la necesidad de capacitar en prevención de riesgos laborales y en seguridad e higiene en el trabajo, seguido del trabajo en equipo, la motivación laboral y una mejor gestión de nóminas y seguros sociales; en el apartado de *otras acciones formativas*, destacan los idiomas –inglés, alemán y francés-, así como la capacitación en manipulación de alimentos.

### **8.1. Mapa de necesidades de formación en la Región de Murcia**

A continuación se muestran los cuadros 8.1 a 8.22 en los que, de forma sintética y agregada, se presentan las principales ocupaciones actuales y futuras que principalmente, demandarán las empresas de la Región de Murcia de cara a los próximos cinco años. Igualmente se presentan de manera resumida las principales áreas de necesidades de capacitación del personal, tanto en el momento actual como por necesidades que las empresas prevén que surgirán en el futuro.

La información citada se expone de forma desagregada, según el tamaño de las empresas, microempresas, pequeñas y medianas y grandes (cuadros 8.1 a 8.3); en función de la comarca<sup>1</sup> donde se localiza la empresa (cuadros 8.4 a 8.12) y, finalmente atendiendo al sector

---

<sup>1</sup> Altiplano, Alto y Bajo Guadalentín, Campo de Cartagena, Huerta de Murcia, Mar Menor, Noroeste, Oriental y Río Mula, Valle de Ricote y Vega Alta, Vega Media.

de actividad<sup>2</sup> (cuadros 8.13 a 8.22). En este último caso, también se incorpora información sobre las principales ocupaciones de difícil cobertura para cada uno de los diez sectores de actividad analizados.

### 8.1.1. Mapa de necesidades formativas según el tamaño de la empresa

**CUADRO 8.1**  
**MICROEMPRESAS**  
*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según tamaño*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Personal de limpieza de oficinas, hoteles, ...</li> <li>• Operadores de máquinas fijas</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Estrategias comerciales</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Directivos y técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> </ul> <p><u>No directivos y operativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Conocimiento del mercado y los clientes</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional,...</li> <li>• La seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Internet, redes y correo electrónico</li> </ul>

<sup>2</sup> Agricultura y pesca, Alimentación y bebidas, Metalurgia, Otras industrias manufactureras, Construcción, Comercio, Hostelería, Transporte, Actividades inmobiliarias y Otras actividades sociales.

**CUADRO 8.2**  
**PEQUEÑAS EMPRESAS**  
*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según tamaño*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Personal de limpieza de oficinas, hoteles, ...</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Motivación laboral</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Directivos y técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> </ul> <p><u>No directivos y operativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Conocimiento del mercado y los clientes</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional,...</li> <li>• Gestión económico-financiera</li> <li>• Estrategias comerciales</li> </ul>

**CUADRO 8.3**  
**MEDIANAS y GRANDES EMPRESAS**  
*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según tamaño*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Profesionales de la economía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Control y gestión de la calidad</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Directivos y técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Ingenieros técnicos</li> <li>• Profesionales técnicos de la informática</li> </ul> <p><u>No directivos y operativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Conocimiento del mercado y los clientes</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional,...</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Gestión contable</li> <li>• Control/gestión de la calidad</li> <li>• Motivación laboral</li> </ul>

8.1.2. Mapa de necesidades formativas según el área geográfica

**CUADRO 8.4**  
**ALTIPLANO**

*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según comarca*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Operadores de máquinas fijas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Internet, redes, correo electrónico, ...</li> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Relaciones públicas</li> <li>• Elaboración de presupuestos</li> <li>• Gestión del tiempo</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Directivos y técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingenieros técnicos</li> <li>• Ingenieros superiores</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Profesionales de la economía</li> <li>• Profesionales técnicos en informática</li> </ul> <p><u>No directivos y operativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Operadores de máquinas fijas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Internet, redes y comercio electrónico</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional,...</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Elaboración de presupuestos</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> </ul>

**CUADRO 8.5**  
**ALTO y BAJO GUADALENTÍN**  
*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según comarca*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Personal de limpieza de oficinas, hoteles, ...</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Profesionales técnicos de informática</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Control y gestión de la calidad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Gestión de costes</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Gestión contable</li> <li>• Normas ISO</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Directivos y técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Ingenieros técnicos</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Ingenieros superiores</li> </ul> <p><u>No directivos y operativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Personal de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Idioma Inglés</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Control/gestión de la calidad</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Gestión contable</li> <li>• Gestión de costes</li> <li>• Normas ISO</li> </ul>

**CUADRO 8.6**  
**CAMPO DE CARTAGENA**  
*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según comarca*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Personal de limpieza de oficinas, hoteles, ...</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Atención telefónica</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Toma de decisiones y solución de problemas</li> <li>• Responsabilidad social en la empresa</li> <li>• Fiscalidad empresarial</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Gestión de costes</li> <li>• Gestión de tesorería</li> <li>• Gestión económico-financiera</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Directivos y técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> <li>• Profesionales de la economía</li> </ul> <p><u>No directivos y operativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Personal de limpieza de oficinas, hoteles, ...</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación Laboral</li> <li>• Conocimiento del mercado y los clientes</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad e Higiene en el trabajo</li> <li>• Técnicas de venta y de atención al cliente</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Atención telefónica</li> <li>• Responsabilidad social en la empresa</li> <li>• Gestión de costes</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Fiscalidad empresarial</li> <li>• Gestión de tesorería</li> <li>• Gestión contable</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Gestión económico-financiera</li> <li>• Internet, redes, correo electrónico...</li> <li>• Diseño de páginas Web</li> </ul>

**CUADRO 8.7**  
**HUERTA DE MURCIA**  
*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según comarca*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Representante de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Profesionales de la economía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Otros idiomas</li> <li>• Métodos y tiempos</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Técnicas de producción</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Directivos y técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Ingenieros técnicos</li> </ul> <p><u>No directivos y operativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Idioma Inglés</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Planificación estratégica</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>

**CUADRO 8.8**  
**MAR MENOR**

*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según comarca*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Profesionales de la economía</li> <li>• Personal de limpieza de oficinas, hoteles, ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Diseño de páginas Web</li> <li>• Planificación estratégica</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Delegación del trabajo</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Directivos y técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionales técnicos de informática</li> <li>• Ingenieros técnicos</li> </ul> <p><u>No directivos y operativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Idioma Inglés</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Archivo y digitalización de documentos</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Gestión contable</li> <li>• Nóminas y seguros sociales</li> </ul>

**CUADRO 8.9**  
**NOROESTE**

*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según comarca*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Profesionales de la economía</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Nóminas y seguros sociales</li> <li>• Gestión de tesorería</li> <li>• Gestión contable</li> <li>• Fiscalidad empresarial</li> <li>• Gestión de costes</li> <li>• Gestión económico-financiera</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Conocimiento del español</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Directivos y técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> <li>• Profesionales de la economía</li> <li>• Profesionales del derecho</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> </ul> <p><u>No directivos y operativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Personal de limpieza de oficinas, hoteles, ...</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Nóminas y seguros sociales</li> <li>• Gestión económico-financiera</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Gestión de costes</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional,...</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Diseño de páginas Web</li> <li>• Mantenimiento de Hardware y Software</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Gestión contable</li> <li>• Internet, redes, comercio electrónico</li> <li>• Fiscalidad empresarial</li> <li>• Elaboración de presupuestos</li> <li>• Gestión de tesorería</li> </ul>

**CUADRO 8.10**  
**ORIENTAL y RÍO MULA**  
*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según comarca*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Personal de limpieza de oficinas, hoteles, ...</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Ingenieros superiores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Métodos y tiempos</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Técnicas de producción</li> <li>• Idioma alemán</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Diseño de páginas Web</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Directivos y técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Profesionales técnicos de informática</li> </ul> <p><u>No directivos y operativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional...</li> <li>• Seguridad e Higiene en el trabajo</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Gestión económico-financiera</li> <li>• Archivo y digitalización de documentos</li> </ul>

**CUADRO 8.11**  
**VALLE DE RICOTE y VEGA ALTA**  
*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según comarca*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Profesionales de la economía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Control y gestión de la calidad</li> <li>• Otros idiomas</li> <li>• Normas ISO</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Toma de decisiones y solución de problemas</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Planificación estratégica</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Técnicas de gestión de recursos humanos</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Directivos y técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionales técnicos de informática</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> </ul> <p><u>No directivos y operativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Personal de limpieza de oficinas, hoteles, ...</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Diseño de páginas Web</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Planificación estratégica</li> </ul>

**CUADRO 8.12**  
**VEGA MEDIA**

*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según comarca*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Conductores de vehículos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Control y gestión de la calidad</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Normas ISO</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Gestión de almacenes</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Directivos y técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionales técnicos de informática</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Ingenieros técnicos</li> </ul> <p><u>No directivos y operativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Técnicas de negociación</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Control/gestión de la calidad</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional,...</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Métodos y tiempos</li> </ul>

### 8.1.3. Mapa de necesidades formativas según el sector de actividad

#### CUADRO 8.13 AGRICULTURA y PESCA

##### *Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según sector de actividad*

Ocupaciones actuales	Necesidades formativas actuales
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Operadores de maquinaria agrícola móvil</li> <li>• Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, viveros y jardines)</li> <li>• Trabajadores cualificados en huertas, viveros y jardines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Control y gestión de la calidad</li> <li>• Técnicas de producción</li> <li>• Gestión de residuos</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Normas ISO</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Comercio exterior</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Idioma español</li> </ul>
Ocupaciones futuras y difícil cobertura	Necesidades formativas futuras
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Técnicos de control de calidad</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Operadores de maquinaria agrícola móvil</li> <li>• Trabajadores cualificados en actividades agrícolas</li> </ul> <p><u>Ocupaciones de difícil cobertura</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores cualificados en actividades agrícolas</li> <li>• Operadores de maquinaria agrícola móvil</li> <li>• Peones y operarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional,...</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Técnicas de producción</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Idioma Inglés</li> <li>• Control/gestión de la calidad</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Nóminas y seguros sociales</li> </ul>

**CUADRO 8.14**  
**ALIMENTACIÓN y BEBIDAS**  
*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según sector de actividad*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios y bebidas</li> <li>• Encargado de operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios y bebidas</li> <li>• Químicos</li> <li>• Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Manipulación de alimentos</li> <li>• Control y gestión de la calidad</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Técnicas de producción</li> <li>• Métodos y tiempos</li> <li>• Gestión de almacenes</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Normas ISO</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras y difícil cobertura</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Operadores de máquinas fijas</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios y bebidas</li> <li>• Encargado de operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios y bebidas</li> <li>• Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas</li> </ul> <p><u>Ocupaciones de difícil cobertura</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Panaderos, pasteleros y confiteros</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios y bebidas</li> <li>• Mecánicos electricistas en general y de autómatas</li> <li>• Montadores de cerradoras</li> <li>• Trabajadores comerciales y especialistas en bodega</li> <li>• Enólogos con experiencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Manipulación de alimentos</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional,...</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Control/gestión de la calidad</li> <li>• Idioma inglés</li> </ul>

**CUADRO 8.15**  
**METALURGIA**

*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según sector de actividad*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Operadores de máquinas fijas</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefes de taller y encargados en metalurgia</li> <li>• Soldadores y oxicortadores</li> <li>• Encargados de moldeadores, soldadores, ...</li> <li>• Encargados de operadores de máquinas para trabajar metales</li> <li>• Ajustadores operadores de máquinas-herramienta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Técnicas de producción</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Internet, redes, correo electrónico, ...</li> <li>• Control y gestión de la calidad</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ..., ...)</li> <li>• Gestión económico-financiera</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Gestión de almacenes</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras y difícil cobertura</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Operadores de máquinas fijas</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Químicos</li> <li>• Moldeadores y macheros</li> <li>• Agentes de compras de bienes y servicios</li> <li>• Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales</li> <li>• Chapistas y caldereros</li> <li>• Jefes de taller y encargados en metalurgia</li> </ul> <p><u>Ocupaciones de difícil cobertura</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Soldadores y oxicortadores</li> <li>• Montadores de estructuras metálicas</li> <li>• Herreros y forjadores</li> <li>• Encargados de moldeadores, soldadores, ...</li> <li>• Fabricación mecánica: torneros, fresadores y matriceros</li> <li>• Instaladores de aire acondicionado, calefacción y gas</li> <li>• Mantenimiento industrial: soldadores, neumática, electricidad e hidráulica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad e Higiene en el trabajo</li> <li>• Técnicas de venta y de atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Gestión económico-financiera</li> <li>• Técnicas de producción</li> <li>• Control/gestión de la calidad</li> </ul>

**CUADRO 8.16**  
**OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS**  
*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según sector de actividad*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas de oficinas</li> <li>• Operadores de máquinas fijas</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encargado de operadores de máquinas fijas</li> <li>• Agente de compra de bienes y servicios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Control y gestión de la calidad</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ..., ...)</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Técnicas de producción</li> <li>• Otros idiomas</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Internet, redes, correo electrónico, ...</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras y difícil cobertura</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Operadores de máquinas fijas</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Técnicos en el control de calidad</li> <li>• Ingenieros superiores</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin relevancia</li> </ul> <p><u>Ocupaciones de difícil cobertura</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Operadores de máquinas fijas</li> <li>• Operadores de robots industriales</li> <li>• Ingenieros técnicos</li> <li>• En el subsector de <i>madera y mueble</i>: comerciales con idiomas, tapiceros, cosedores de tapizado, diseñadores con habilidad para plantillas, ebanistas, artesanos en la madera, instaladores y montadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Diseño de páginas Web</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Control/gestión de la calidad</li> <li>• Técnicas de venta y de atención al cliente</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> </ul>

**CUADRO 8.17  
CONSTRUCCIÓN**

*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según sector de actividad*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nominas y salarios</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Albañiles y manposteros</li> <li>• Encargados de obra y otros encargados en la construcción</li> <li>• Operadores de grúas, camiones montacargas, ...</li> <li>• Delineantes y diseñadores artísticos</li> <li>• Conductores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares</li> <li>• Fontaneros e instaladores de tuberías</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Gestión contable</li> <li>• Internet, redes, correo electrónico, ...</li> <li>• Gestión de costes</li> <li>• Control y gestión de la calidad</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras y difícil cobertura</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Profesionales del derecho</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Albañiles y manposteros</li> <li>• Encargados de obra y otros encargados en la construcción</li> <li>• Operadores de grúas, camiones montacargas, ...</li> <li>• Delineantes y diseñadores artísticos</li> <li>• Fontaneros e instaladores de tuberías</li> </ul> <p><u>Ocupaciones de difícil cobertura</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Encargados de obra y otros encargados de la construcción</li> <li>• Albañiles y manposteros</li> <li>• Electricistas de construcción y asimilados</li> <li>• Ingenieros técnicos</li> <li>• Trabajadores del hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados</li> <li>• Carpinteros</li> <li>• Operadores de grúas, yesáires, alicatadores, enlosadores-parqueteros, encofradores, pintores, colocadores de ladrillo de cara vista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Técnicas de venta y de atención al cliente</li> <li>• Idioma Inglés</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Gestión económico-financiera</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional</li> <li>• Gestión contable</li> </ul>

**CUADRO 8.18**  
**COMERCIO**

*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según sector de actividad*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encargado de sección dentro de un comercio y asimilados</li> <li>• Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados</li> <li>• Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público</li> <li>• Empleados de control de abastecimiento e inventario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Toma de decisiones y solución de problemas</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Internet, redes, correo electrónico, ...</li> <li>• Gestión de almacenes</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Mantenimiento de Hardware y Software</li> <li>• Gestión económico-financiera</li> <li>• Sistemas de incentivos para el personal</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras y difícil cobertura</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados de control de abastecimiento e inventario</li> <li>• Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados</li> <li>• Encargados de sección dentro de un comercio y asimilados</li> </ul> <p><u>Ocupaciones de difícil cobertura</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Internet, redes y correo electrónico</li> <li>• Toma de decisiones/solución de problemas</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Gestión de almacenes</li> </ul>

**CUADRO 8.19**  
**HOSTELERÍA**

*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según sector de actividad*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Personal de limpieza de oficinas, hoteles, ...</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Camareros, bármanes y asimilados</li> <li>• Cocineros y otros preparadores de comidas</li> <li>• Jefes de cocineros, de camareros y asimilados</li> <li>• Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público</li> <li>• Agente de compra de bienes y servicios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Manipulación de alimentos</li> <li>• Otros idiomas</li> <li>• Métodos y tiempos</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Control y gestión de la calidad</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Atención telefónica</li> <li>• Toma de decisiones y solución de problemas</li> <li>• Gestión contable</li> <li>• Animación sociocultural</li> <li>• Animación turística</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras y difícil cobertura</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal de limpieza de oficinas, hoteles, ...</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Camareros, bármanes y asimilados</li> <li>• Cocineros y otros preparadores de comidas</li> <li>• Jefes de cocineros, de camareros y asimilados</li> <li>• Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público</li> <li>• Recepcionistas en establecimientos distintos a oficinas</li> </ul> <p><u>Ocupaciones de difícil cobertura</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cocineros y otros preparadores de comida</li> <li>• Camareros, bármanes y asimilados</li> <li>• Jefes de cocineros, de camareros y asimilados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Manipulación de alimentos</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional...</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Gestión económico-financiera</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> </ul>

**CUADRO 8.20**  
**TRANSPORTE**

*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según sector de actividad*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados de oficina de servicios de transporte</li> <li>• Conductores de camiones</li> <li>• Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor</li> <li>• Conductores de automóviles y furgonetas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Toma de decisiones y solución de problemas</li> <li>• Gestión contable</li> <li>• Atención telefónica</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Internet, redes, correo electrónico, ...</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Gestión de costes</li> <li>• Gestión de tesorería</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras y difícil cobertura</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados de oficina de servicios de transporte</li> <li>• Conductores de camiones</li> <li>• Mecánicos ajustadores de vehículos de motor</li> <li>• Operadores de grúas, camiones, montacargas y maquinaria similar</li> </ul> <p><u>Ocupaciones de difícil cobertura</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductores de camiones</li> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Internet, redes y correo electrónico</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Toma de decisiones/solución de problemas</li> <li>• Gestión contable</li> <li>• Motivación laboral</li> </ul>

**CUADRO 8.21**  
**ACTIVIDADES INMOBILIARIAS**  
*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según sector de actividad*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> <li>• Técnicos de seguridad en el trabajo</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Encargados de obra y otros encargados de la construcción</li> <li>• Agente de compra de bienes y servicios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Otros idiomas</li> <li>• Técnicas de negociación</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Motivación laboral</li> <li>• Métodos y tiempos</li> <li>• Idioma alemán</li> <li>• Técnicas de producción</li> <li>• Desarrollo de nuevos productos y servicios</li> <li>• Publicidad</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras y difícil cobertura</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductores de vehículos</li> <li>• Encargados de obra y otros encargados en la construcción</li> <li>• Operadores de grúas, camiones montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales</li> </ul> <p><u>Ocupaciones de difícil cobertura</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encargados de obra y otros encargados de la construcción</li> <li>• Profesionales técnicos de la informática</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional...</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Gestión contable</li> <li>• Nóminas y seguros sociales</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>

**CUADRO 8.22**  
**OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES**  
*Ocupaciones y necesidades formativas actuales y futuras según sector de actividad*

<b>Ocupaciones actuales</b>	<b>Necesidades formativas actuales</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y gerencia</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de compra de bienes y servicios</li> <li>• Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público</li> <li>• Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos</li> <li>• Fotógrafos y operadores de equipos de grabación de imagen y sonido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Captación de subvenciones y apoyo institucional</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Mantenimiento preventivo y reparación</li> <li>• Estrategias comerciales</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Técnicas de negociación</li> <li>• Creatividad e innovación</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Internet, redes, correo electrónico, ...</li> <li>• Normas ISO</li> </ul>
<b>Ocupaciones futuras y difícil cobertura</b>	<b>Necesidades formativas futuras</b>
<p><u>Ocupaciones transversales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Peones y operarios</li> <li>• Empleados de información y recepcionistas en oficinas</li> <li>• Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios</li> <li>• Conductores de vehículos</li> </ul> <p><u>Ocupaciones específicas del sector</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agente de compra de bienes y servicios</li> <li>• Especialista en métodos didácticos y pedagógicos</li> <li>• Psicólogos</li> <li>• Fotógrafos y operadores de equipos de grabación de imagen y sonido</li> </ul> <p><u>Ocupaciones de difícil cobertura</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Representantes de comercio y técnicos de venta</li> <li>• Profesionales de apoyo a la gestión administrativa</li> <li>• Vigilantes, guardianes y asimilados</li> <li>• Dirección de departamentos y áreas especializadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Idioma inglés</li> <li>• Seguridad e higiene en el trabajo</li> <li>• Captación de subvenciones, apoyo institucional</li> <li>• Programas de gestión administrativa</li> <li>• Programas (Word, Excel, Access, ...)</li> <li>• Técnicas de venta y atención al cliente</li> <li>• Conocimiento del mercado y de los clientes</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>

## **8.2. Líneas estratégicas de actuación en materia de formación en la Región de Murcia**

En términos operativos, el epígrafe anterior con el mapa de necesidades formativas que presenta, ofrece un listado detallado de las ocupaciones presentes y futuras más relevantes en el universo de las empresas de la Región de Murcia, así como un elenco de acciones formativas que habría que aplicar para responder a las necesidades que las empresas tienen y van a tener en los próximos años.

El conjunto de acciones formativas que presenta el mapa no cubre toda la demanda realizada y que se detalla en anteriores epígrafes, sino que se han seleccionado todas aquellas actividades que las empresas consideran más significativas; tanto las distintas administraciones con responsabilidad en el campo de la formación como las propias empresas deben orientar sus esfuerzos a responder a tal demanda con la mayor celeridad, lo que redundará en una mejor posición competitiva de las empresas en particular y de la economía regional en su conjunto.

Los recursos económicos que actualmente se están destinando a formación, son escasos para cubrir las necesidades reales existentes en las empresas y no son suficientes, lógicamente, para ir abriendo los nuevos espacios formativos que se requieren para tener las empresas competitivas y eficientes que exigen los nuevos contextos socioeconómicos en los que vivimos.

Esta situación ha de conducir, por una parte, a administrar bien los fondos con que se cuenta para la formación y, por otra, debe también urgir a seleccionar y priorizar aquellas acciones que se demandan por parte de las empresas como más apremiantes y necesarias tanto en el corto como en el medio plazo. Independientemente de esta pauta a seguir, todos los agentes implicados en la formación deben hacer un trabajo adicional para disponer de los recursos económicos que permitan hacer frente a la creciente demanda de actividades formativas que muestran las empresas. En este escenario hay que hacer mención a la responsabilidad que deben asumir las empresas como protagonistas del proceso.

La adecuada gestión de los medios económicos disponibles para formación, tanto los presentes como lo que sobrevengan en el futuro, será mejor si se cuenta con un marco general o unas líneas estratégicas en materia de formación que guíen y orienten las actividades a desarrollar. Si éstas no existen o no están bien definidas, difícilmente habrá criterios funcionales que orienten las actuaciones formativas a corto y medio plazo. De aquí la importancia de definir con anterioridad a la elaboración de un plan de formación las grandes líneas estratégicas de actuación; ello explica que el contenido de la segunda parte de este último capítulo del Informe-Estudio esté dedicado a dicho cometido, una vez que se han

diagnosticado las necesidades a nivel de capacitación y de ocupaciones, tanto actuales como las de un futuro inmediato.

El enunciado y delimitación de las líneas estratégicas que a continuación se exponen para orientar las políticas y las acciones de formación en las empresas de la Región de Murcia se ha formulado después de haber considerado todos los datos –amplios y diversos- que se han generado, explotado y examinado en el Estudio. El análisis de los mismos desde una perspectiva agregada y general ha hecho posible la identificación de los centros de gravedad de los déficit de formación y de ocupaciones que las empresas tienen en el momento actual y de los que van a tener y que deben ser reducidos y eliminados en el menor tiempo posible.

En resumen, la finalidad que tiene la construcción de las líneas estratégicas –que a continuación se exponen-, es, por un lado, dar sentido a las acciones formativas que se realicen y, por otro, marcar los ritmos, las intensidades y las direcciones de las políticas y de las prácticas de formación en las empresas.

1. En el sistema productivo de la Región de Murcia tienen un peso relativo destacado sectores que se caracterizan por tener una productividad por debajo de la media española, que ya de por sí es baja en relación a los parámetros de la Unión Europea de los quince. Esta posición explica el déficit de cualificación existente y la insuficiente inversión que los diversos agentes de la Región de Murcia hacen para la capacitación y actualización de los empleados. **La conciencia de esta situación por parte de los agentes socioeconómicos debe llevar a impulsar políticas de formación que corrijan lo antes posible esta fuerte debilidad de nuestras empresas.**

2. Desde la consideración de la formación como capital humano, el nivel formativo de los trabajadores se convierte en una condición indispensable para que la empresa pueda competir y es un factor que ayuda a contar con una mano de obra flexible, adaptable, cualificada y motivada. **Si se asume esta perspectiva desde las políticas de formación, ésta aparece como una de las políticas activas de empleo y, por ello, desde todas las administraciones se deben destinar los recursos suficientes, tanto para la cualificación de desempleados como para el reciclaje y puesta al día de los empleados.**

3. El concepto de formación va más allá de la pura formación y capacitación reglada que tiene lugar en un periodo concreto de la vida. **Hay que extenderla a lo largo de toda la existencia, bajo las diferentes formas y denominaciones que va asumiendo, tales como formación ocupacional, formación permanente o continua o, simplemente, educación para toda la vida.**

4. El conjunto de los sectores y subsectores productivos presentan un nivel de cualificación medio-bajo para el conjunto de sus ocupaciones, siendo las relacionadas con los oficios

especializados las que tienen mayor déficit de cualificación. La demanda real de ocupaciones es, al menos a priori, relativamente fácil de satisfacer en los extremos de la pirámide ocupacional, puestos de dirección/gerencia y operarios/peones. Sin embargo, en el tramo intermedio -cuando se trata de personal especializado y cualificado en tareas directamente productivas-, es donde existen mayores dificultades para responder a la demanda. **Ello requiere acciones de formación para elevar, por una parte, el sistema general de cualificación en el conjunto de las ocupaciones del sistema productivo regional y, por otra, exige resolver con urgencia los déficit de formación especializada en aquellos puestos altamente deficitarios o con dificultad para encontrar personal cualificado.**

5. El gran déficit de puestos de trabajo y los de más difícil cobertura en las empresas de la Región de Murcia son los relacionados con las áreas de producción, logística y comercialización. **Ello significa que las verdaderas necesidades de formación que tienen las empresas regionales se orientan hacia la capacitación especializada y práctica y, por ende, en las políticas de formación debe primar la orientación a la especialización antes que la formación de carácter general.**

6. La formación especializada y práctica que realmente se está impartiendo tiene lugar -de manera destacada-, en el centro de trabajo y en la empresa, más que en otros espacios de formación que se caracterizan por impartir conocimientos básicamente generales. Sin embargo, las políticas existentes no tienden a implicar a la empresa en el desarrollo de la formación, ni los recursos económicos para la capacitación de los empleados se dirigen directamente a las empresas, sino a impartir formación general, que en muchos casos es excedentaria, que se imparte fuera de las empresas y sin contar con la involucración de las mismas. **Es preciso invertir la tendencia existente al respecto, fomentando la formación especializada de la que existe un fuerte déficit, implicando a la empresa en el proceso de formación de sus empleados y apoyándola con recursos económicos y de otro tipo para facilitar los aprendizajes necesarios.**

7. La demanda actual de ocupaciones hace que el sistema productivo regional se caracterice por requerir, como se señaló anteriormente, cualificaciones de nivel medio-bajo. De las ocupaciones que se demandarán en los próximos años, algunas implican mayor cualificación, pero en el resto -que son casi la mayoría-, se mantiene la tendencia del pasado y del presente, es decir, requerimientos de cualificación media-baja. **Hay que desarrollar actuaciones para lograr la fractura de la inercia del sistema productivo en cuanto a la cualificación del mismo. Para ello, hay que activar un plan de acción por parte de la administración y de las organizaciones empresariales para que las empresas apuesten decididamente por la cualificación, la innovación y la tecnología como factores fundamentales para la competitividad de las empresas. Este reto debe suponer un cambio importante en la cultura empresarial del empresario regional medio.**

8. La formación específica y especializada proporciona al trabajador unos conocimientos prácticos y directamente relacionados con los sistemas de producción. **Al poderse beneficiar de la mayor parte de los retornos de la formación, la empresa suele estar dispuesta a sufragar todos sus costes, aunque en muchos casos los empresarios muestren cierto recelo a impartirla como consecuencia de la rotación externa que se produce para algunas ocupaciones deficitarias.** Para la formación de carácter general este problema es aún de mayor importancia dada la más alta probabilidad de externalidad positiva de la formación.

9. La formación en el puesto consiste en aprender mientras se trabaja, generalmente bajo la tutela de un trabajador experimentado, un supervisor o un instructor. Entre los métodos más usuales que se emplean para el desarrollo de esta formación, y conveniente en nuestra opinión dada la singularidad de algunos de los puestos deficitarios, se encuentran la rotación de puestos y los contratos en prácticas. **Con este tipo de formación la empresa ahorra costes, evita la interrupción del trabajo productivo, logra que todos los conocimientos adquiridos sean aplicables y consigue que, a la vez que se aprende, se vaya adquiriendo experiencia.**

10. La evaluación de la formación permite a la empresa mejorar los programas en años sucesivos, comparar la efectividad de diferentes métodos, proporcionar retroalimentación a los formadores sobre su actuación y sobre los métodos empleados e indicar en qué grado se han alcanzado los objetivos fijados. **La evaluación de las acciones formativas debe ser promovida y aplicada porque, pese a los inconvenientes que presenta, relacionados directamente con el coste, en tiempo y dinero, son más las razones que justifican el esfuerzo necesario para evaluar la formación.**

11. La valoración de la importancia de la formación para el conjunto de las empresas regionales es creciente en la Región de Murcia. Suelen ser las empresas medianas y grandes las que dan mayor relevancia a la formación. **Esta segmentación de la valoración debe reequilibrarse fomentando y subvencionando en mayor medida la formación para las microempresas y las pequeñas empresas que demandan una formación de carácter más plural y versátil que las medianas o grandes empresas. Adicionalmente, es preciso hacer motivar a las micro y pequeñas empresas para que comprendan la necesidad que tienen de capacitar a sus empleados para ser competitivas desde su tamaño, localización y especialización sectorial.**

12. Según los datos de la encuesta, más de un tercio del total de las empresas de la Región de Murcia no han realizado actividades de formación con sus empleados en los últimos doce meses. **Este dato, que es menor que en años anteriores, debe –sin embargo-, ser un revulsivo para los distintos agentes sociales y las administraciones que conduzca a extender la formación a todas las empresas.**

13. Uno de los motivos fundamentales que lleva a las empresas regionales a impartir formación es el análisis de los planes de futuro en los que están involucradas. **Este hecho pone de manifiesto, por una parte, el papel estratégico en el que se va posicionando la capacitación de los empleados para las empresas y, por otra, debe servir a las políticas de formación para reforzar y aumentar las actividades formativas que se desarrollen en el marco de un plan de formación bien concebido y planificado.**

14. La Formación Profesional como enseñanza reglada, en cualquiera de sus grados, debe constituir para el sistema educativo el núcleo básico que articule la formación para el empleo. En estos términos entienden los empresarios el papel de la FP, y por ello de forma unánime, reclaman la necesidad de fortalecer, mejorar e invertir mucho más en esta enseñanza. La mejora que se propugna debe conllevar, desde la perspectiva de las empresas, un aumento del número de alumnos que cursen este nivel, una mayor oferta de Módulos de Enseñanzas, una buena adecuación de los mismos al tejido productivo sectorial y a su distribución geográfica y un incremento de la calidad de esta enseñanza, tanto por los contenidos que imparta como por la experiencia que debe incorporar en el aprendizaje a través de las prácticas. **De cara a optimizar la adecuación del sistema de Formación Profesional a las necesidades y demandas regionales, sería deseable implicar a los empresarios en el diseño y gestión de esta enseñanza, por resultar tan estratégica para responder a las necesidades formativas, tanto presentes como futuras.**

15. El ajuste entre oferta y demanda de educación, no siempre es fácil que se produzca y en ello intervienen diferentes razones. **Los empresarios entienden que contribuiría a un mejor ajuste la descentralización de la planificación y de la gestión de la formación por sectores y comarcas-municipios. Ello produciría más eficiencia en el conjunto del sistema de formación.**

16. Hay muchos agentes, administraciones o colectivos que canalizan la formación y no siempre están bien articulados y coordinados. **A tal efecto, los empresarios reclaman de los agentes responsables de la administración de la formación poner en valor -a través de un buen uso coordinado- todos los recursos humanos, técnicos y de infraestructuras disponibles, tanto los que radican en los Centros Tecnológicos Sectoriales existentes y que se creen en el futuro, como de los que disponen las Organizaciones Empresariales y los Sindicatos.**

17. Con el objetivo de reorientar el minifundismo que se observa en las prácticas de formación que tienen lugar fuera de la empresa, **los empresarios consideran que sería de gran utilidad la creación de Centros de Formación Sectoriales para impartir formación práctica y especializada que responda a las verdaderas necesidades existentes, atendiendo tanto a sectores maduros o emergentes con potencial de futuro como, en algunos casos, a comarcas.**

18. La inversión directa que las empresas hacen en formación es muy reducida, ya que la cantidad invertida es de por sí baja y, además, está compensada por las subvenciones que se reciben. Por ejemplo, en el último año- según los datos de la encuesta, la inversión media se situó en 4.631,94 euros y, de dicha cantidad, se recibió como subvención el 70%. **Es imprescindible que las empresas realicen un mayor esfuerzo en la mejora de las habilidades y competencias de sus empleados, entendiendo que ésta es una inversión más que un gasto y que es rentable para la empresa en el medio plazo.**

19. Las empresas de mayor tamaño son las que más gastan en la capacitación de sus empleados y también las que mayor porcentaje de subvención reciben, seguidas de las pequeñas, mientras que las microempresas, que son las que menos gastan reciben menos de la mitad de subvención de su gasto en formación que el resto. **En este sentido se hace necesario implantar mecanismos de apoyo financiero para fomentar especialmente la capacitación de los empleados de las microempresas regionales.**

20. **Las empresas identifican como necesidades actuales y futuras de formación, independientemente de su tamaño, de la zona geográfica donde están ubicadas y de los sectores de los que forman parte, aquéllas que responden a una visión de la empresa que busca su modernización, la calidad, la eficiencia y la internacionalización.** Al respecto se especifican como las acciones más demandadas: mantenimiento preventivo, control y gestión de calidad, técnicas de producción, conocimiento del mercado y de los clientes, técnicas de venta y atención al cliente, toma de decisiones y solución de problemas, delegación del trabajo, nuevas tecnologías, gestión económico-financiera y contable, prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene en el trabajo, idiomas, captación de subvenciones y apoyo institucional. **Esta demanda de formación que requiere la empresa de la Región de Murcia, debe ser satisfecha en los términos que se produce, ya que esta orientación asegurará su eficiencia en los nuevos contextos en los que la empresa actúa.**

21. No escapa a las preocupaciones de las empresas la demanda de formación, tanto actual como futura, en aquellas ocupaciones que tienen un componente de cualificación específico y práctico. Esta orientación en la demanda de formación es común a todas las empresas, independientemente también del tamaño, zona geográfica y sector, por una parte, y de las distintas áreas sectoriales de ocupaciones, por otra. Acorde con esto se formulan peticiones de formación en ocupaciones relacionadas con la dirección de departamentos y áreas especializadas, técnicos de seguridad en el trabajo, en el control de calidad y de informática, profesionales de apoyo a la gestión administrativa, conductores de vehículos, empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios y representantes de comercio y técnicos de venta. **Las empresas declaran como necesidad real y prioritaria en el ámbito de la formación que ésta se oriente fundamentalmente hacia las ocupaciones enumeradas y que**

**predomine en las mismas el carácter aplicado y especializado que debe primar en todas las acciones formativas.**

22. En las políticas de formación, es preciso continuar con las que fomentan actuaciones que permitan el acceso al empleo a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad, tales como discapacitados, mayores de 45 años e inmigrantes. A otro nivel, también se deben de considerar otros grupos –jóvenes y mujeres- que, asimismo, presentan dificultades de inserción en el mercado de trabajo, diseñando líneas de actuación y formación para favorecer su acceso al empleo.

Los empresarios, al respecto, se muestran favorables a trabajar en la dirección de fomentar desde la empresa la eliminación de aquellos obstáculos que puedan estar impidiendo el acceso al mercado laboral de estos colectivos. Los empresarios aseguran que **las empresas están abiertas a la contratación de personas con discapacidad, siempre que éstas tengan la formación y capacitación específica para el puesto de trabajo a ocupar. Igualmente señalan que están dispuestas a incorporar empleados mayores de 45 años.** Dos razones fundamentales explican esta actitud favorable para este último colectivo: por un lado, la experiencia laboral y la formación que tienen y, por otro, las ayudas que reciben las empresas por dicha contratación por parte de las administraciones.

23. El actual sistema de gestión de los fondos FORCEM para formación, desde la perspectiva de los empresarios, resulta complicado e ineficiente para las pequeñas y medianas empresas, debido a la complejidad y burocracia que conlleva. Estos fondos son utilizados principalmente por las grandes empresas, las organizaciones de formación y son utilizados para enseñanza básicamente a distancia. El actual sistema de gestión de la formación conduce a que buena parte de los fondos disponibles no se gasten. **Se demanda por el tejido empresarial, destinatario finalista de las ayudas para la formación, una reorientación de los fondos FORCEM para acciones formativas.**

24. Para que la formación se constituya en un factor estratégico de la empresa, es necesario que se esté pensando en la empresa de hoy y también en la de mañana, lo que requiere -a su vez- un intento por reconocer los previsible nuevos rasgos de comportamiento que tendrá la sociedad del futuro en el corto y medio plazo. **Ello debe obligar a los agentes decisores en el campo de la formación a visualizar los efectos de estos nuevos comportamientos de la sociedad sobre la formación.**

25. La sociedad del futuro debe seguir poniendo en valor la centralidad de la formación. **Concretamente, en los escenarios probables futuros, el trabajo se posicionará –aún más- como factor productor estratégico, gracias al incremento esperado del conocimiento, de la información y de la tecnología, elementos básicos del capital humano.**

## BIBLIOGRAFÍA

- Andrés, M.P. (2001): *Gestión de la formación en la empresa*. Pirámide: Madrid.
- Aragón Sánchez, A. (2004): “Gestión de la Formación en la Empresa”, en Monreal, J.-Dir.- (2004): *Formación y Cultura Empresarial en la Empresa Española*. Cívitas. Madrid.
- Aragón Sánchez, A.; García Sánchez, A. (2001): *Formación, competitividad y empleo*. Universidad de Murcia & FORCEM, Murcia.
- Aragón, A.; Barba, M.I.; Sanz, R. (2003): “Effects of Training on Business Results”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 14:6, September, 956-980.
- Aragón, A.; Sánchez, G. (2005): “Strategic Orientation, Management Characteristics, and Performance: A study of Spanish SMEs”. *Journal of Small Business Management*,
- Armstrong, M. (1991): *A handbook of personnel management practice*. Bogan Page Limited: London.
- Barba, M.I. (2002): *Efectos de la formación sobre los resultados de la empresa: un estudio empírico para el caso de directivos y vendedores*. Tesis Doctoral. Universidad de Murcia.
- Becker, B.; Gerhart, B. (1996): “The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects”. *Academy of Management Journal*, vol. 39, 779-801.
- Bee, F. y Bee, R. (1997): *Training Needs Analysis and Evaluation*. Institute of Personnel and Development. London.
- Buckley, R.; Caple, J. (1991): *La formación. Teoría y práctica*. Díaz de Santos. Madrid.
- Bueno, E. (2003): *Medición y gestión del capital intelectual*. Documentos Intellectus, nº 5. Centro de Investigación del Conocimiento, Madrid.
- Cuadrado y Roura, J. R. (2001): “Regional convergence in the European Union: from hypothesis to the actual trends”, *Annals of Regional Science*, vol. 35, 333-356.
- De la Fuente, A.; Ciccone, A. (2003): “Human capital in a global and knowledge-based economy-Final report”, *European Commission, Office for Oficial Publications of the European Communities*, Luxembourg.
- Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S.E.; Schuler, R. (2003): *La gestión de los recursos humanos*. McGraw Hill. Madrid.
- García Sánchez, A. y Navarro, J.M. (2004): “Convergencia regional y formación” en Monreal, J. (2004), *Formación y cultura empresarial en la empresa española*. Cívitas. Madrid.
- Gómez-Mejía, L.R.; Balkin, D.B.; Cardy, R.L. (2001): *Dirección y gestión de recursos humanos*. Prentice Hall: Madrid.
- Iglesias, C. y Llorente, R. (2000): “Cambios en la demanda de ocupaciones laborales y procesos de terciarización en España”, *ICE Sector servicios*. Septiembre-octubre nº. 787.
- Kirkpatrick, D. L. (1999): *Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles*. EPISE, Barcelona.

- Lundy, O., Cowling, A. (1996): *Strategic human resource management*. Routledge. New York.
- Monreal, J. (2004): “Training in organization and sector development” en F. Garibaldo y V. Telljohann, *Globalisation, Company Strategies and Quality of Working Life in Europe*. Frankfurt am Main, Peter Lang, 284-286.
- Monreal, J. (2004): *Formación y cultura empresarial en la empresa española*. Civitas. Madrid.
- Monreal, J. (2005): “Training, management culture and regional development” en G. Széll y otros, *Labour, Globalisation, The New Economy*. Frankfurt am Main, Peter Lang, 470-472.
- Pérez, F.; Serrano, L. (1998): “Capital humano, crecimiento económico y desarrollo regional en España (1964-1997)” *Revista valenciana d’Estudis Autònomicos*, vol. 24, 69-86.
- Pineda, P. (coord.) (2002): *Gestión de la formación en las organizaciones*. Ariel Educación: Barcelona.
- Raymond, J. L. (2002): “Convergencia real de las economías españolas y capital humano” *Papeles de Economía Española*, nº. 93, 109-121.
- Solé, F.; Mirabet, M. (1997): *Guía para la formación en la empresa*. Cívitas: Madrid.