



# ESTUDIO NECESIDADES FORMATIVAS MANCOMUNIDAD INTEGRAL SIERRA DE SAN PEDRO

# ÍNDICE

---

1. Estudio del mercado laboral de la Mancomunidad Sierra de San Pedro-----	Pág. 3
1.1. Paro registrado. -----	Pág. 3
1.2. Demandantes agrarios.-----	Pág. 4
1.3. Ocupaciones. -----	Pág. 5
1.4. Contratación.-----	Pág. 5
1.5. Afiliación a la Seguridad Social.-----	Pág. 6
2. Análisis cualitativo de los cuestionarios a empresa e informantes socio-económicos de la Mancomunidad Sierra de San Pedro-----	Pág. 9
2.1. Cuestionario dirigido a los técnicos de la mancomunidad.-----	Pág. 9
2.2. Cuestionario dirigido a las empresas de la mancomunidad.-----	Pág. 11
3. Síntesis de las reuniones mantenidas los prescriptores e informantes económicos. -----	Pág. 12
3.1. Síntesis de las reuniones mantenidas con los expertos de la mancomunidad.-----	Pág. 12
3.2. Síntesis de las reuniones mantenidas con las empresas de la mancomunidad. -----	Pág. 14
4. Resumen de propuestas formativas. -----	Pág. 15
4.1. Atención sociosanitaria en sus diversas ramas. -----	Pág. 15
4.2. Restauración y hostelería. -----	Pág. 15

4.3. Habilidades y destrezas en electromecánica. ....	Pág. 16
4.4. Turismo de experiencia y/o cinegético. ....	Pág. 16
5. Propuestas formativas según el colectivo que las identifica la necesidad. ....	Pág. 18
6. Definición de propuesta y referentes formativos. ....	Pág. 20
7. Prioridades formativas según las necesidades detectadas en el territorio. ....	Pág. 25

## 1.- ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD SIERRA DE SAN PEDRO.

### 1.1. Paro registrado.

El paro registrado en la Mancomunidad Sierra de San Pedro es de 1.753 parados, un 6,3% inferior si comparamos el dato de octubre de 2014 con el del mismo mes del año anterior. La evolución del paro ha tenido altibajos que obedecen sobre todo a la temporalidad de los sectores de la industria del corcho y del turismo. La semana Santa (abril de 2014) y el resto de la temporada de primavera son meses que mejoran las cifras del paro registrado. Por el contrario los meses de verano tienen una tendencia alcista motivada por la bajada del turismo y por la finalización de los cursos de las Escuelas Taller y las casas de oficio donde los alumnos inscritos en dichos cursos retornan como parados en las listas del SEPE. También y a pesar de coincidir el inicio del verano con “la saca del corcho” no es hasta bien entrado el verano cuando se observa una notable bajada del paro registrado, ya que el corcho no llega a las industrias transformadoras hasta primeros de agosto siendo a partir de este mes cuando las empresas comienzan a contratar nuevamente la mano de obra de personal fijo discontinuo.

Por localidades, el municipio cacereño de la Mancomunidad con mayor peso porcentual de parados es Valencia de Alcántara con un 37,5% del total de parados. Si descontáramos los parados del municipio de San Vicente de Alcántara el cual se encuentra en la provincia de Badajoz, el peso porcentual de los parados en Valencia de Alcántara supondría el 69,2% del total de parados de la Mancomunidad. Esto se debe en gran medida porque la mayor parte de la población de la Mancomunidad se encuentra empadronada en Valencia de Alcántara ya que al ser cabecera de Comarca y de partido judicial cuenta con los mayores servicios socio-asistenciales del Territorio como son el Centro de Salud, instituto de enseñanza pública, etc...

Por sexo, la proporción de parados en la Mancomunidad es de cada diez parados seis son mujeres y cuatro hombres. Destaca también que hay municipios con pleno empleo o índices muy bajos de paro. Esto ocurre en el municipio de Cedillo donde sólo hay 14 parados de los 431 individuos que hay en edad de trabajar. O también en la localidad de Santiago de Alcántara donde hay 10 parados de los 567 habitantes en edad laboral.

El ayuntamiento de Cedillo destina la subvención cobrada por la central hidroeléctrica de Iberdrola a la creación de una bolsa de empleo de la que se contratan a

desempleados del municipio durante seis meses, lo que da lugar a alcanzar el nivel de pleno empleo. Asimismo, el municipio de Santiago de Alcántara presenta también un bajo número de desempleados debido a su exigua población activa y su escasa densidad poblacional.

Por edades, los desempleados cuya franja de edad está comprendida entre los 45 y 55 años representan un 26,07% del total de parados. El peso porcentual de los desempleados mayores de 45 años es del 40,56% del total de parados de la Mancomunidad.

Por el contrario, la nota positiva la ponen los jóvenes que disminuyen su peso porcentual en un 21,76% con respecto al mes de octubre de 2013. El peso porcentual de los parados juveniles apenas supera el 11% estando esta cifra muy por debajo de los ratios regionales y nacionales.

También, observamos que la mayor parte de los parados de la Mancomunidad Sierra de San Pedro (un 74,78% del total) presenta unos estudios máximos en educación secundaria con o sin título.

El peso porcentual de los parados del sector servicios en el territorio es casi un 65% sobre el total, destacando sobremanera las actividades relacionadas con la administración pública y la defensa con casi un 30% del total de parados. El 78% del total de parados en esta actividad son mujeres.

Le siguen y por este orden las actividades de construcción (7,9%) bares y restaurantes (7,1%), comercio menor (6,3%) industria del corcho (5,1%) y la agrícola ganadera (4,7%). Estas dos últimas están muy relacionadas con la temporalidad de los trabajos en el campo. También existe un buen número de personas que demandan un primer empleo (7,1%). La crisis económica fundamentalmente en el sector de la construcción y los recortes presupuestarios en la administración pública han hecho que muchas mujeres en edad de trabajar intenten incorporarse al saturado mercado laboral con resultados negativos ya que su escasa formación y su nula experiencia prelaboral hacen muy complicado la inserción de las mismas.

## **1.2. Demandantes agrarios.**

---

La evolución de los demandantes de empleo agrarios guarda cierta similitud con la de los parados ya que el territorio tiene bastante dependencia del sector primario. Observamos que tanto en la gráfica de parados como en la de demandantes agrarios

los meses primaverales son los de menor número de parados y demandantes y los meses centrales del verano son los de mayor subida porcentual de parados y desempleados agrarios.

La mayor parte de los demandantes agrarios se concentran en el municipio de Valencia de Alcántara (28,7% del total).

### **1.3. Ocupaciones.**

---

La mayor parte de las demandas de ocupación provienen del sector servicios con más de un 50% del total demandado, seguido de la industria corchera con un 10,5% sobre el total y de las ocupaciones agrícolas con un 6,5% del total. La mujer demanda empleos en las actividades relacionadas con los servicios de limpieza (30% del total), puestos administrativos (9,1% del total) y dependientas de comercio menor (6,7%). Por el contrario, los hombres que mayoritariamente provienen de trabajos relacionados con el sector de la construcción continúan demandando empleo en dicha ocupación (18,3% del total) a pesar de la destrucción de empleo del sector y las pocas posibilidades que tiene la construcción de revertir la situación a corto o medio plazo.

Por otro lado, observamos que las mujeres han visto incrementadas las contrataciones en ocupaciones relacionadas con la restauración y los trabajos agrícolas en un 98,8% y un 63,7% respectivamente. Mientras tanto, los hombres se han visto obligados a cambiar sus empleos de la construcción en ocupaciones como la hostelería y actividades agropecuarias con subidas en su variación anual del 162% y el 61,9% respectivamente.

### **1.4. Contratación.**

---

Una de las valoraciones más significativas es que cada persona contratada tiene una media de dos contratos al año. Como hemos comentado anteriormente, esto obedece a la temporalidad de las actividades agrícolas y ganaderas que suponen más del 31% del total de las contrataciones del territorio. Tanto el número de contratos como las personas contratadas en el territorio responden a contratos temporales en más de un 90%. La contratación indefinida es prácticamente inexistente.

El 66% de las personas contratadas son hombres y la población con mayor número de contrataciones en el territorio es Valencia de Alcántara con más del 40% del total. En este bloque se presta especial atención a la eventualidad y a la precariedad del trabajo. Si bajan las contrataciones en una actividad y al mismo tiempo se incrementa el número de personas contratadas en esa actividad, esto quiere decir que la rotación contractual del trabajador mejora, es decir, se frena la precariedad y la temporalidad de los contratos. A la vista de las tablas del estudio podemos afirmar que las actividades que mejoran la eventualidad del trabajo en los hombres son las relacionadas con la agricultura, restauración, administración pública, construcción de edificios y el comercio menor. En el caso de las mujeres son exactamente las mismas que los hombres pero cambiando la actividad de construcción por la de asistencias en establecimientos residenciales.

Por el contrario las actividades que presentan una mayor precariedad y temporalidad de los trabajos tanto en los hombres como en las mujeres son las actividades de la industria del corcho, la silvicultura y la explotación forestal.

*El sector de los servicios acapara casi el 43% de las contrataciones y el 47% de las personas contratadas. Es un sector que ha tenido un aumento significativo (entorno al 34%) de las contrataciones respecto al año anterior.*

### **1.5. Afiliación a la Seguridad Social.**

---

Consultada la base de datos del Observatorio Socioeconómico de la Diputación de Cáceres, se observa que en septiembre de 2014 hay 2.230 afiliados mientras que en el mismo mes del año anterior las afiliaciones a la seguridad social eran de 2.593 personas. Esto supone una disminución de casi un 14%.

En la Mancomunidad Sierra San Pedro de cada diez trabajadores, seis están afiliados al régimen general y cuatro están en el RETA o REA. En cuanto a las afiliaciones por sexo es prácticamente muy similar a lo dicho anteriormente, independientemente del tipo de régimen, el porcentaje de afiliación a la seguridad social masculina está en el 58,7% y el de las mujeres en el 41,3%.

Existe una gran concentración de las afiliaciones a la Seguridad Social en el **régimen general**, si sumamos las cinco primeras actividades en cuanto al número de afiliados se refiere nos da un peso del 51,2% en los hombres y un 60,1% en las mujeres.

Las actividades con mayor número de afiliaciones tanto en los hombres como en las mujeres son las relacionadas con la administración pública (25,1% del total), el comercio menor (9,5% del total), la construcción (8,3% del total), los servicios sociales con o sin establecimientos (8,3% del total), la educación (5,3%) y las actividades sanitarias (4,7%).

Cabe destacar las disminuciones en las afiliaciones en los sectores de la construcción, el comercio menor y la industria del corcho como consecuencia de la crisis inmobiliaria, la pérdida del poder adquisitivo por parte de los habitantes del territorio y la profunda crisis que vive el sector del corcho motivada por la aparición de productos sustitutivos como el tapón de rosca o silicona en el embotellado del vino. Por el contrario, se observa una mayor afiliación en el sector público y en el transporte por carretera como consecuencia de la pérdida de afiliaciones en los sectores anteriormente mencionados.

En el caso de las mujeres las actividades con mayor afiliación son: administración pública (26,2% del total), comercio menor (12,3% del total), asistencia en establecimientos residenciales (8,8% del total), Educación (6,9% del total) y servicios a edificios y actividades de jardinería (5,9%). Las variaciones en la afiliación femenina no son significativas ya que se mueven una oscilación de más menos dos afiliadas. Señalar por último que se observa una cierta especialización de la mujer en los trabajos ya que por ejemplo los servicios de arquitectura han pasado de tener 5 afiliados en septiembre 2013 a 13 en el mismo mes de 2014.

Por lo que respecta al **régimen especial de trabajadores autónomos (RETA)** existe una mayor concentración en cuanto al número de afiliados si cabe que en el régimen general. Las cinco actividades en el ranking de afiliaciones masculinas suponen el 65% del total de afiliados. En el género femenino la concentración es todavía más acentuada, el 78,6% de las afiliadas están dadas de alta en cinco actividades.

En los hombres destaca la afiliación en actividades relacionadas con la agricultura (14,2% del total), la construcción (24,4% si sumamos los trabajos especializados), el comercio menor (13,5% del total) y los servicios de comida (13,5% del total). Se observa que la crisis inmobiliaria ha motivado el emprendimiento en las personas provenientes del sector de construcción las cuáles al quedarse en paro han decidido emprender su camino como trabajadores por cuenta propia.

Por lo que respecta a las mujeres, las actividades con mayor afiliación son el comercio menor (35,4% del total), los servicios de comidas y bebidas (20,8% del total), la agricultura (9,7% del total), los servicios personales (6,8% del total) y la industria de

la alimentación (5,8% del total). Las variaciones interanuales de las mujeres aun no siendo suficientemente significativas en cuanto al número de afiliados se refiere, si es cierto que se observa un ligero cambio de tendencia a favor de actividades relacionadas con la alimentación y los alojamientos rurales en detrimento de actividades vinculadas con el comercio o la agricultura.

## **2.- Análisis cualitativo de los cuestionarios a empresa e informantes socio-económicos de la Mancomunidad Sierra de San Pedro.**

---

Para este estudio, se considera de capital importancia contar con la opinión de los técnicos de la mancomunidad, técnicos de los diversos centros de empleo del SEXPE, empresas e informantes socioeconómicos de los territorios con el fin de poder conocer sus contrastadas valoraciones en materia de necesidades formativas debido a sus largas trayectorias profesionales y/o empresariales como prescriptores de opinión.

### **2.1. Cuestionario dirigido a los técnicos de la Mancomunidad.**

---

El sondeo elaborado por los técnicos del proyecto ISLA de la Diputación de Cáceres ha sido enviado a 24 técnicos de la Mancomunidad con perfiles profesionales relacionados con la orientación laboral, de igualdad y de formación, agentes de desarrollo local, gerencias, etc... El cuestionario ha sido enviado por correo electrónico y al menos en dos ocasiones, ya que el nivel de respuesta en un primer envío no fue el esperado. Finalmente, a dicho cuestionario han respondido 7 técnicos. Los motivos de la baja participación ha estado vinculada principalmente a dos motivos, por un lado las mancomunidades han visto sensiblemente recortadas sus plantillas de personal ya que muchos de sus técnicos estaban adscritos laboralmente a proyectos europeos muy concretos y, estos programas han ido finalizando tiempo atrás. Por otro lado, el envío del cuestionario ha coincidido plenamente con el periodo de solicitud de la nueva convocatoria del proyecto @prendizext. Estas circunstancias han imposibilitado una mejor y más numerosa respuesta de los técnicos de la mancomunidad

Las respuestas al cuestionario por parte de los técnicos de la mancomunidad nos hablan de que existe un moderado envejecimiento de la población y por consiguiente un paulatino despoblamiento de la zona de influencia, sobre todo en los municipios más rurales. También se observa un alto porcentaje de parados de larga duración. La mancomunidad Sierra de San Pedro y como el resto de mancomunidades presenta un mercado de trabajo caracterizado por la alta temporalidad de los trabajos debido sobre todo a lo estacional de la campaña agrícola del corcho.

La mayor “*empresa*” que tiene el territorio es la Administración Pública (mancomunidad, ayuntamientos,...).

Los técnicos encuestados así como los representantes del territorio que estuvieron presente en la reunión comentan que se observa una importante parte de la población que tienen establecido la cultura de la subvención como modo de vida. Muchas familias tienen establecido su vida profesional como temporeros en torno a las dos o tres campañas agrícolas que se dan en la zona y por tanto no muestran interés alguno en encontrar trabajo el resto del año puesto que tienen cubiertas sus necesidades económicas.

No obstante, los agentes sociales y económicos participantes en esta investigación observan un creciente interés de formación/información por parte de los desempleados en búsqueda activa de empleo y emprendimiento sobre todo en los desempleados mayores de 45 años que buscan en la formación una capacitación para poder insertarse laboralmente. También se observa un cierto un desequilibrio entre las actividades que presentan mayor volumen de personas contratadas y la demanda ocupacional por parte de los desempleados. Por consiguiente se requiere de una reorientación laboral por parte de los desempleados en aquellas profesiones que están generando trabajo actualmente

Los representantes de la mancomunidad que cumplimentan el cuestionario coinciden en señalar como oportunidades laborales las profesiones relacionadas con los servicios de atención a la dependencia, el sector de los recursos energéticos renovables, el alto potencial de desarrollo agroindustrial y agroalimentario, la dinamización del sector industrial y la explotación turística de la riqueza patrimonial de la zona.

Por otro lado, las respuestas de los encuestados en este estudio observan una fuerte dispersión entre los núcleos de población del territorio. Sierra de San Pedro es una Comarca muy extensa y por tanto se hace difícil la concurrencia y la accesibilidad de desempleados de determinados municipios en las acciones formativas ya que el desempleado debe de desplazarse un buen número de kilómetros si desea realizar la acción formativa.

Asimismo, los técnicos que han respondido al cuestionario proponen una mayor interacción e implicación de la Administración Pública en el territorio con el objetivo de favorecer una mejor explotación de los recursos naturales de la zona.

## **2.2. Cuestionario dirigido a las empresas de la mancomunidad.**

---

Una parte importante en la investigación era conocer la opinión de las empresas de la zona, pues no podemos obviar que son éstas las que generan un mayor volumen de contratación. El cuestionario elaborado se ha enviado a un total de 24 empresas de la mancomunidad. Tras este envío se han recibido 4 respuestas.

El perfil de las personas que han contestado el cuestionario ha sido en su mayoría mujeres, gerentes y/o propietarios de sus negocios, con una media de edad de 45 años y un nivel formativo de grado medio o superior. Las empresas que han contestado al cuestionario presentan una moderada antigüedad de sus negocios siendo la forma jurídica de sociedad limitada y persona física (autónomo) las más representativas entre las empresas encuestadas. El ámbito de actuación territorial es mayormente nacional.

El sector de actividad de las empresas participantes en esta muestra es el de alojamientos rurales, industria cárnica y el de importación-exportación de productos alimenticios no perecederos. El nivel de empleo de las empresas que han respondido a los cuestionarios es inferior a los 50 empleados y la formación académica de sus trabajadores es mayoritariamente en formación profesional reglada o estudios universitarios.

Las capacidades más valoradas por las empresas participantes en esta investigación en sus trabajadores son la empatía, el trabajo en equipo, la resistencia a situaciones de tensión y la capacidad de resolver problemas. También se indica que las empresas que han respondido a la encuesta nos indican que tienen pensado aumentar su plantilla de trabajadores en un corto espacio de tiempo debido a sus buenas perspectivas empresariales. Las posibles contrataciones de estas empresas estarán relacionadas con dominio de idiomas-y la capacidad de trabajar y liderar equipos de trabajo.

Asimismo, las empresas entrevistadas solicitan personal muy especializado, y por tanto proponen cursos muy específicos en base a sus necesidades empresariales pero estas demandas de personal son muy concretas y determinadas por lo que no podemos plantearnos organizar un curso para un colectivo y que finalmente sólo sea una o dos personas las contratadas. No obstante se listan las necesidades laborales de las empresas encuestadas y que son las siguientes:

- Gestión de turismo.
- Conocimientos en jardinería y decoración de exteriores.
- Preparación de actividades y/o experiencias al aire libre.
- Cursos de contabilidad y administración
- Cursos de operativa documental en exportaciones.
- Curso sobre despiece de productos cárnicos.

### **3. Síntesis de las reuniones mantenidas con los prescriptores e informantes económicos.**

---

En este apartado se trata de poner en valor aquellos aspectos más relevantes que han sido tratados en el transcurso de las reuniones de trabajo mantenidas con los prescriptores e informantes económicos.

#### **3.1. Síntesis de las reuniones mantenidas con los expertos de la mancomunidad.**

---

A juicio de los prescriptores de la Mancomunidad Sierra de San Pedro, el territorio cuenta con dos perfiles de desempleados, por un lado el desempleado con un nivel académico medio y/o superior que suele emigrar a territorios con mayores posibilidades profesionales o intenta trabajar en la Administración Pública de la zona (mancomunidad y/o ayuntamientos). El otro perfil de desempleado es aquel que presenta una carencia importante en su cualificación académica y que normalmente es de edad joven.

Las entidades y empresas privadas que mayormente generan puestos de trabajo en la zona son los ayuntamientos, la mancomunidad y las empresas del corcho.

Una de las grandes debilidades que se observa en el territorio es la situación geográfica de ultraperiferia que presentan los municipios que integran la mancomunidad con respecto a los grandes núcleos poblacionales de la provincia. A esto hay que unirle la escasa densidad poblacional. Por consiguiente se estima como estrategia prioritaria por parte de los técnicos de la mancomunidad la explotación de los recursos naturales de la zona y para ello demandan la colaboración de las Instituciones con competencia en el desarrollo comarcal.

El sector industrial más importante es el corcho, el cual pasa por una fuerte reordenación empresarial en la que los grandes grupos empresariales están absorbiendo a la pequeña- mediana empresa de la zona que por falta de músculo financiero de estos últimos. El proceso de transformación de los productos derivados del corcho ha evolucionado mucho, hoy en día la transformación conlleva una fuerte mecanización y modernización de las estructuras productivas y la empresa pequeña de la zona no puede permitirse económicamente esta innovación por lo que se ve abocada a ser absorbida por otras empresas de mayor tamaño.

Por otro lado los técnicos de la mancomunidad muestran su pesar por la infraexplotación, a su entender, del parque nacional Tajo Internacional. Se reconoce el gran esfuerzo realizado en la consecución de las infraestructuras pero demandan un mayor esfuerzo comercial y promocional del citado parque que redunde en la creación de puestos de trabajos directos e indirectos.

Por consiguiente las preferencias formativas que se señalan desde la mancomunidad son las relacionadas con el turismo y la explotación de los recursos naturales, la restauración y la atención socio sanitaria.

También, la mancomunidad considera conveniente formar una bolsa de empresas colaboradoras que tengan un compromiso firme con la formación ocupacional y acepten de buen grado la realización de prácticas en sus empresas ya que en numerosas ocasiones la formación impartida no se ve correspondida con un correcto aprovechamiento de las prácticas.

### **3.2. Síntesis de las reuniones mantenidas con las empresas de la mancomunidad.**

---

En las entrevistas mantenidas con las empresas del territorio detectamos que las necesidades son muy diversas y que éstas van en función del sector empresarial en el que está operando la empresa.

Las empresas participantes en la investigación al igual que las empresas encuestadas solicitan trabajadores en puestos de trabajo muy especializado y con una inserción laboral muy limitada por lo que carece de sentido planificar acciones formativas. Quizás esta situación es la que provoca que las empresas prefieran a personas con corta experiencia profesional para ir las introduciendo poco a poco en la cultura y forma de trabajar de la empresa.

Los perfiles de trabajadores que demandan las empresas que participan en esta investigación varían en función del puesto a cubrir. Por ejemplo para puestos técnicos solicitan a personas con estudios medios o superiores, sin embargo para los puestos de fabricación o elaboración de bienes no requieren una cualificación académica concreta sino “ganas de trabajar” y compromiso con la empresa.

A groso modo, los perfiles más demandados por las empresas que hemos entrevistado son los relacionados con los puestos de trabajo en calidad, financiero, exportación y turismo. Existe también otro perfil de trabajador demandado pero para trabajos que requieren de destrezas y habilidades profesionales. Este tipo de trabajadores normalmente suele desempeñar funciones de operario en el proceso productivo.

Una de las quejas transmitidas por una empresa entrevistada con motivo de esta investigación y que por su relevancia se traslada a este estudio es que con relativa frecuencia la empresa tiene dificultades de legalizar la situación contractual con el trabajador que pretende dar de alta debido a que éste le dice que está cobrando la prestación por desempleo y que por lo tanto si accede a trabajar tiene que ser sin contrato. Esta situación se produce en los puestos de trabajo con baja cualificación y temporales. Por tanto al igual que ocurre en otras mancomunidades se observa bolsas de economía sumergida y personas que todavía pretenden seguir viviendo bajo el paraguas de la cultura de la subvención.

#### **4.- Resumen de propuestas formativas.**

Para la elaboración de las propuestas formativas se han tenido en cuenta todos los razonamientos expuestos en el transcurso de esta monografía como son el estudio social, económico y laboral de la Comarca, la revisión de la oferta formativa de los tres últimos años, las entrevistas en profundidad realizadas a las gerencias de las mancomunidades y empresas del territorio así como las respuestas a los cuestionarios de los técnicos, prescriptores e informantes económicos del territorio.

Por consiguiente, la propuesta formativa por familia de cursos que se plantea para la Mancomunidad Sierra de San Pedro es la que se detalla a continuación:

##### **4.1. Atención sociosanitaria a personas dependientes en sus diversas ramas.**

---

La proliferación de establecimientos residenciales y de pisos tutelados provoca que los desempleados mayoritariamente femeninos demanden insistentemente dichas iniciativas formativas. En esta mancomunidad se tiene previsión de abrir una residencia hogar de mayores de carácter municipal aunque la gestión de la misma sea privada.

Por otro lado, la formación en atención sociosanitaria se observa imprescindible por parte de los colectivos consultados en este estudio. La demanda en esta familia formativa no deja de crecer motivado en gran medida al reciente cambio normativo que exige al trabajador estar en posesión del certificado de profesionalidad antes del 31 de Diciembre de 2015. Esto ha provocado un aluvión de demandas de cursos tanto por parte de las personas que se encuentran trabajando actualmente pero que carecen del certificado de profesionalidad como de aquellas personas desempleadas que solicitan esta formación para acceder a trabajar en este sector. Tengamos en cuenta, que la actividad de asistencia en establecimientos residenciales ocupa el quinto puesto en número de personas afiliadas en el régimen general.

##### **4.2. Curso de restauración y hostelería.**

---

Examinada la oferta formativa de los tres últimos años se observa de que se ha realizado cinco cursos en este sector, sin embargo, tanto los profesionales como los

agentes informantes del territorio convienen en continuar con este tipo de formación con el objetivo de profesionalizar las ocupaciones de hostelería y restauración. A juicio de estos colectivos se necesitan más acciones formativas para los desempleados porque no son capaces de encontrar trabajadores con suficiente formación y capacitación.

El Parque Natural Tajo Internacional ha propiciado un aumento del turismo de experiencia y de establecimientos de restauración en la zona. Estos hechos avalan la planificación de cursos en esta familia formativa. Los desempleados del territorio suelen encontrar en esta profesión una alta inserción laboral tal y como queda reflejado en el reciente estudio del Sexpe donde se observa que la variación interanual de las contrataciones en las actividades de restauración ha aumentado con respecto al año anterior un 98,8% en las mujeres y un 162% en los hombres.

#### **4.3. Habilidades y destrezas electromecánicas.**

---

La situación geográfica de ultraperiferia en la que se encuentra el territorio unido a la dispersión de los municipios de la Comarca hace que exista una carencia de talleres de reparación de vehículos y/o de maquinaria industrial en la zona por lo que se estima por los agentes y técnicos participantes en este estudio que subyace una oportunidad de negocio importante en este sector. En este sentido se observa la conveniencia de planificar acciones formativas que vayan encaminadas a la capacitación del desempleado a emprender su propio negocio de reparación de vehículos con el fin de revertir su situación laboral.

#### **4.4. Cursos sobre turismo “de experiencia” o cinegético.**

---

Según los técnicos e informantes de los municipios que integran la mancomunidad se cuenta en el territorio con un enorme potencial en la explotación de actividades turísticas relacionadas con la arquitectura, la cultura, el sector cinegético y el paisaje de la zona. Se estima imprescindible la elaboración de un plan estratégico en el sector turístico con el fin de explotar adecuadamente el conjunto de recursos naturales que presenta la zona de influencia. Para ello se hace indispensable contar con un número

suficiente de personas formadas y capacitadas en este tipo de actividades que den cobertura laboral a las iniciativas empresariales que se vayan generando.

En este sentido se conviene plantear acciones formativas encaminadas a la formación de los desempleados en la gestión empresarial de actividades relacionadas directamente con los recursos naturales que se encuentran en el Parque Natural Tajo Internacional. También se estima necesario la capacitación del desempleado en turismo cultural (barrio gótico de Valencia de Alcántara o arqueológico (dólmenes y pinturas rupestres)).

## 5. Propuestas formativas según el colectivo que las identifica la necesidad.

### NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS DESDE LA GERENCIA

- Cursos de atención socio sanitaria a personas dependientes en sus diversas ramas
  - Cursos de restauración y hostelería
  - Cursos de capacitación electromecánica
  - Cursos sobre turismo “de experiencia” o cinegético

### PROPUESTAS DE LOS/AS TÉCNICOS/AS DE LA MANCOMUNIDAD

- Atención socio sanitaria a personas dependientes en ambas ramas
- Gestión de recursos naturales
- Calidad turística
- Turismo de naturaleza, patrimonial, cultural y etnográfico
- Ayuda a la dependencia
- Cursos de cocina y sector de la restauración
- Cursos de Tarjeta Profesional de la Construcción
- Curso de bienestar animal
- Cursos de aprovechamientos de energías renovables
- Aprovechamientos forestales
- Curso carretillas elevadores
- Marketing y ventas dirigidas a potenciar el turismo local
- Creación y gestión de empresas
- Elaboración y comercialización de productos artesanos
- Comercialización de productos tradicionales como complemento a la economía agrícola
- Gestión del turismo rural
- Atención al público en hostelería
- Dinamización, programación y desarrollo de acciones culturales
- Manejo y mantenimiento de maquinaria agrícola

**PROPUESTAS DEL ESTUDIO DEL SEXPE 2015 PARA EL CENTRO DE VALENCIA DE ALCÁNTARA**

- ❖ Inglés atención al público
- ❖ Socorrismo en instalaciones acuáticas
- ❖ Aprovechamientos forestales
- ❖ Actividades auxiliares en aprovechamientos forestales
- ❖ Manejo y mantenimiento de maquinaria agraria
  - ❖ Actividades auxiliares en agricultura
- ❖ Gestión administrativa y financiera del comercio internacional
  - ❖ Operaciones básicas de restaurante y bar
    - ❖ Cocina
- ❖ Servicios auxiliares de higiene, depilación y maquillaje
  - ❖ Servicios auxiliares de peluquería
    - ❖ Transporte sanitario
- ❖ Dinamización, programación y desarrollo de acciones culturales
  - ❖ Atención sociosanitaria en sus diversas ramas

**NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS  
DESDE LAS EMPRESAS**

- Cursos de turismo
- Curso de jardinería y decoración de exteriores
  - Cursos de contabilidad y administración
- Cursos de operativa documental en exportaciones
- Cursos sobre despiece de productos cárnicos

**NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS DE  
LOS TÉCNICOS DEL SEXPE**

- Aprovechamientos forestales/Plantas de biomasa
- Dinamización, programación y desarrollo de acciones culturales
  - Cocina
- Atención sociosanitaria
- Manejo y mantenimiento de maquinaria agraria

## 6. Definición de propuesta y referentes formativos

Familia formativa	Curso	Referente formativo.
<b>Atención Socio sanitaria</b>	Atención Socio sanitaria	<p>Técnico en Atención Socio sanitaria. Real decreto 496/2003, de 2 de mayo, por el que se establece el título de Técnico en Atención Socio sanitaria y las correspondientes enseñanzas comunes.(F.P. Reglada)</p> <p>Certificado de profesionalidad: (SSCS0108) atención socio sanitaria a personas en el domicilio.</p> <p>Certificado de profesionalidad: (SSCS0208) atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.</p>
<b>Seguridad y medio ambiente</b>	Gestión de recursos naturales	<p>Técnico Superior en Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos</p> <p>Certificado de profesionalidad gestión ambiental con código SEAG0211</p>
<b>Dinamización cultural</b>	Dinamización, programación y desarrollo de acciones culturales	<p>Certificado de profesionalidad con código SSCB0110</p>

Familia formativa	Curso	Referente formativo.
<b>Actividades físicas y deportiva</b>	Socorrismo en instalaciones acuáticas	Certificado de profesionalidad con código AFDP0109
<b>Administración y gestión</b>	Creación y gestión de empresas  Cursos de contabilidad y administración  Inglés atención al público	Certificados de profesionalidad afines  Creación y gestión de empresas. ADGD0210  Gestión contable y gestión administrativa para auditoría. ADGD0108  Para conseguir formación en idiomas, se puede adquirir a través de la Escuela Oficial de Idiomas, o a través de estudios Universitarios de filología  Técnico Superior en Administración y Finanzas (LOE)
<b>Construcción</b>	Tarjeta Profesional de la Construcción	No tiene referente formativo
<b>Jardinería</b>	Curso de jardinería y decoración de exteriores	Certificado de profesionalidad con código AGAO0208
<b>Turismo</b>	Turismo de experiencia o cinegético	Gestión de los aprovechamientos cinegético-piscícolas AGA466_3  Venta de servicios y productos turísticos. HOT095_3

Familia formativa	Curso	Referente formativo.
<b>Agricultura y ganadería</b>	Gestión de aprovechamientos forestales  Curso de explotación forestal	Certificado de profesionalidad afines:  Actividades auxiliares en aprovechamientos forestales con código AGA398_1  Aprovechamientos forestales con código AGA343_2  Trabajos forestales y conservación del medio natural. F.P. Grado Medio. Formación reglada  (AGAR0110) gestión de aprovechamientos forestales
	Actividades auxiliares en agricultura	Actividades auxiliares en agricultura AGAX0208
	Manejo y mantenimiento de maquinaria agrícola	Certificado de profesionalidad con código AGAU0111
<b>Imagen personal</b>	Servicios auxiliares de higiene, depilación y maquillaje	Certificado de profesionalidad con código IMPP0208
	Servicios auxiliares de peluquería	Certificado de profesionalidad con código IMPQ0108
<b>Industria alimentaria</b>	Despiece de productos cárnicos  Bienestar animal	Certificado de profesionalidad afín: sacrificio, faenado y despiece de animales INAI0208)
<b>Sanidad</b>	Transporte sanitario	Certificado de profesionalidad con código SANT0208

Familia formativa	Curso	Referente formativo.
<b>Comercio y marketing</b>	Marketing y ventas dirigidas a potenciar el turismo local	Gestión comercial de ventas COMT0411
	Curso de operativa documental en exportaciones	Marketing y compraventa internacional COMM0110 Gestión administrativa y financiera del comercio internacional COMT0210 Técnico Superior en Comercio Internacional
<b>Otros</b>	Carretillas elevadoras	Sin certificado de profesionalidad
	Cursos de capacitación electromecánica	Grado en Ingeniería mecánica Certificado de profesionalidad planificación y control del área de electromecánica con código TMVG0110
	Energías renovables	Ciclos formativos de formación profesional de grado superior Certificado de profesionalidad Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables. ENAE0111

Familia formativa	Curso	Referente formativo
<b>Hostelería y Turismo</b>	Cursos de restauración	<p>Técnico superior en Restauración</p> <p>Técnico medio en Cocina y Gastronomía</p> <p>Formación profesional básica en Cocina y Restauración</p>
	Calidad turística	No hay referentes formativos.
	Cursos de turismo	<p>Certificado de profesionalidad afín</p> <p>Alojamiento rural HOTU0109.</p> <p>Venta de productos y servicios turísticos HOTG0208.</p> <p>Promoción turística local e información al visitante. HOTI0108.</p> <p>Animación turística - ciclos formativos de formación profesional de grado superior (Logse).</p> <p>Gestión del turismo rural. No tiene referente formativo.</p>
	Hostelería	<p>Operaciones básicas de restaurante y bar. Certificado de profesionalidad con código HOTR0208.</p> <p>Cocina. Certificado de profesionalidad con código HOTR0408.</p>

## 7. Prioridades formativas según las necesidades detectadas en el territorio.

El presente estudio tiene como objetivo prioritario identificar cuáles son las acciones formativas más adecuadas para que los desempleados adquieran competencias profesionales coherentes con la demanda presente y futura del mercado de trabajo en sus territorios. En este sentido y después de estudiar las variables sociales, económicas y laborales de la Mancomunidad Sierra de San Pedro, así como después de haber escuchado y analizado las propuestas de las gerencias, técnicos, prescriptores e informantes económicos de dicha Mancomunidad, nos permitimos establecer un orden, de mayor a menor, de prioridades formativas y que es el que a continuación se detalla.

1. **Cursos relacionados con el emprendimiento en el sector turístico.** La inmejorable situación geográfica de la Comarca y el auge del turismo “*de experiencia*” nos hace pensar que las actividades relacionadas con esta área tienen un enorme potencial de crecimiento en la zona. Por tanto, se estima conveniente capacitar a los desempleados, especialmente el colectivo de jóvenes con nivel formativo alto con el fin de que emprendan proyectos empresariales y que a la larga estas aspiraciones se conviertan asimismo en nuevas oportunidades de empleo. Este sector requiere la formación en la gestión empresarial de calidad turística.
2. **Cursos sobre restauración.** La planificación de cursos relacionados con la hostelería está muy ligada al empuje que se pretende dar al sector turístico. Además, la hostelería es de los sectores con más contrataciones en la mancomunidad. En los últimos años han proliferado los negocios vinculados a la restauración y los propios hosteleros demandan personal con conocimientos teórico-prácticos en cocina y ayudante de cocina. Se estima muy conveniente reforzar con acciones formativas las capacidades de los desempleados en esta área para poder profesionalizar estos oficios.
3. **Cursos sobre atención socio sanitaria** El sector socio sanitario es un sector en continuo crecimiento debido sobre todo al progresivo envejecimiento de la población. Esto queda de manifiesto en la apertura próximamente de un establecimiento residencial para la atención sociosanitaria en el municipio de Carbajo. Todos los agentes intervinientes en esta investigación nos insisten en que sigue habiendo oportunidades de empleo en este sector, bien porque los

que están trabajando requieren de la homologación de su experiencia profesional a través del certificado de profesionalidad o bien porque el dinamismo del sector favorezca que nuevos desempleados se planteen demandar empleo en esta profesión y requieran del correspondiente certificado de profesionalidad.

### **Conclusión general.**

Los desempleados de la mancomunidad Sierra de San Pedro presentan dos perfiles claramente determinados, por un lado nos encontramos al colectivo de desempleados con estudios básicos y sobre los que habría que contemplar la realización de acciones de sensibilización y orientación laboral. Se observa en este perfil de desempleado que su deseo ocupacional no coincide con las actividades que mayor volumen de contratación generan en la zona. Es por ello que se hace indispensable la mencionada reorientación al desempleado con el fin de adecuar su petición a las necesidades reales

Sin embargo, el otro perfil de desempleado que nos encontramos en el territorio son aquellos jóvenes retornados y con amplia formación reglada en busca de oportunidades laborales en sus lugares de origen. Sería conveniente animar y sensibilizar a este colectivo en pro del emprendimiento.

# Estudio realizado por:

contacto  
estrategico  
networking business

  
DIPUTACIÓN DE CÁCERES  
ÁREA DE DESARROLLO LOCAL

  
proyecto SLA 2013  
INSERCIÓN SOCIAL Y LABORAL

*Colabora:*



*Financia:*

