



ESTUDIO NECESIDADES FORMATIVAS MANCOMUNIDAD INTEGRAL TAJO SALOR

contacto
estrateg1co
networking business



ÍNDICE

1. Estudio del mercado laboral de la mancomunidad Tajo Salor-----	Pág. 3
1.1. Paro registrado. -----	Pág. 3
1.2. Demandantes agrarios.-----	Pág. 5
1.3. Ocupaciones. -----	Pág. 5
1.4. Contratación.-----	Pág. 6
1.5. Afiliación a la Seguridad Social. -----	Pág. 7
2. Análisis cualitativo de los cuestionarios a empresa e informantes socio-económicos de la Mancomunidad Tajo Salor. -----	Pág. 10
2.1. Cuestionario dirigido a los técnicos de la mancomunidad.-----	Pág. 10
2.2. Cuestionario dirigido a las empresas de la mancomunidad.-----	Pág. 12
3. Síntesis de las reuniones mantenidas los prescriptores e informantes económicos. -----	Pág. 13
3.1. Síntesis de las reuniones mantenidas con los expertos de la mancomunidad.-----	Pág. 13
3.2. Síntesis de las reuniones mantenidas con las empresas de la mancomunidad. -----	Pág. 14
4. Resumen de propuestas formativas. -----	Pág. 16
4.1. Construcción y sectores afines. -----	Pág. 16
4.2. Turismo. -----	Pág. 16

4.3. Atención sociosanitaria a personas con dependencia. -----	Pág. 17
4.4. Restauración. -----	Pág. 17
4.5. Industria alimentaria. -----	Pág. 18
4.6. Informática-----	Pág. 18
4.7. Formación en el sector de las personas con discapacidad. -----	Pág. 18
5. Propuestas formativas según el colectivo que las identifica la necesidad.-----	Pág. 19
6. Definición de propuesta y referentes formativos. -----	Pág. 22
7. Prioridades formativas según las necesidades detectadas en el territorio-----	Pág. 30

1.- ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD TAJO SALOR.

1.1. Paro registrado.

La Mancomunidad Tajo Salor se encuentra muy influenciada por su cercanía física a la capital de la provincia y también por el principal eje de infraestructuras que vertebraba de norte a sur la región como es la autovía Ruta de la Plata. Éstas circunstancias han modificado el entorno socio-económico del territorio ya que numerosas empresas cacereñas se han asentado en los polígonos industriales de las localidades que integran la mancomunidad tales como Arroyo de la Luz, Malpartida de Cáceres y el Casar de Cáceres.

El paro registrado en la Mancomunidad Tajo Salor es de 3.906 parados en el mes de octubre de 2014, un 8,4% menos que el mismo mes del año anterior. Su evolución en el periodo que abarca desde octubre de 2013 hasta el mismo mes de 2014 ha mantenido una tendencia constante, si bien es cierto que se observa una ligera bajada del número de parados que comienza en los meses primaverales y que se prolonga hasta el verano para posteriormente verse incrementados el número de parados en el otoño.

Por localidades, los municipios con mayor peso porcentual de parados son los que presentan una mayor densidad de población, como es el municipio de Arroyo de la Luz con un 28,3% de las personas paradas. A éste le sigue y por este orden los municipios de Casar de Cáceres (16,6% del total), Malpartida de Cáceres (14,2% del total) y Garrovillas (10,3% del total).

Por sexos, decir que existe una cierta paridad entre los parados masculinos (48,6% del total) y los femeninos (51,4% del total). La franja de edad que mayor peso porcentual de parados presenta es la comprendida entre los 45 y los 55 años de edad que representan el 28,5% del total de parados. También se observa que el peso porcentual de las personas mayores de 45 años es del 55,8%. Sin embargo, el dato positivo lo encontramos entre los jóvenes, los menores de 25 años en situación de desempleo tienen un peso del 12,6% del total de parados, lo que supone un porcentaje muy por debajo de la media autonómica y nacional.

Atendiendo al nivel formativo de los parados, se observa que el 77,4% de los desempleados presenta unos estudios máximos en educación secundaria con o sin

título. El nivel formativo de las mujeres desempleadas es superior al de los hombres parados, esto queda de manifiesto en que hay más del doble de mujeres desempleadas que de hombres parados con titulación universitaria o formación profesional de grado superior. Se aprecia también que el peso porcentual de la población desempleada que posee titulación en formación profesional es del 11,4% del total por lo que este dato resultará especialmente interesante para esta investigación a la hora de proponer actividades formativas que redunden en la generación de empleo.

El peso porcentual de los desempleados en el sector de la construcción y en el de servicios es del 81% del total de parados de la mancomunidad, es decir, 8 de cada 10 parados provienen de actividades relacionadas con la construcción y el sector servicios. Como veremos a continuación en el análisis de los desempleados según la actividad económica, los recortes en el gasto público, la crisis inmobiliaria y la caída de la obra pública ha generado buena parte de los parados de la mancomunidad. Las actividades relacionadas con la construcción y la administración pública representan el 19,8% y el 19,2% respectivamente del total de parados en la mancomunidad. Comentar también que los parados sin actividad anterior suponen el 9,1% del total de parados del territorio y que más del doble de esta cifra son mujeres. Esto induce a pensar que la mujer necesita trabajar con el fin de aliviar la crisis económica de su unidad familiar. Esta pretendida incorporación laboral pudiera ser dificultosa sino se cuenta con la suficiente experiencia profesional que demanda el mercado laboral actualmente.

Los hombres presentan un mayor peso porcentual de parados en las actividades de construcción en general y los trabajos relacionados con la administración pública en un 38,4% y un 15,5% respectivamente del total de parados masculinos. Por el contrario, las mujeres presentan mayores pesos porcentuales de paro en las actividades de la administración pública, el comercio menor y los servicios de restauración y alojamiento con unos pesos del 22,7%, el 8,9% y el 8,2% respectivamente del total de parados femeninos.

El peso porcentual de los desempleados del sector de la industria y la agricultura es del 9% del total de parados.

1.2. Demandantes agrarios.

Una tercera parte del territorio de la Mancomunidad está considerado de protección medioambiental. Además, en los municipios que integran el territorio son frecuentes los “berrocales” por lo que se impide un correcto aprovechamiento de los campos de cultivos. Estos motivos son los que hacen que el sector agrario no sea primordial en la economía de la mancomunidad y que por tanto su influencia en el mercado laboral sea más bien relativa. El municipio que aglutina la mayor parte de las demandas agrarias es Aliseda con un 35,8% del total de las demandas producidas en el territorio.

La mayor parte de los demandantes agrarios son masculinos y se dedican fundamentalmente a las tareas de desbroces y arreglos en las fincas de la Sierra de San Pedro, de ahí que el mayor número de demandantes agrarios se encuentre en la localidad de Aliseda.

1.3. Ocupaciones.

La mayor parte de las demandas de ocupación de los parados provienen de la construcción en general (albañiles, encofradores, carpinteros, peones de obra pública) y de actividades relacionadas con la limpieza. Estas dos actividades representan el 32,7% del total de las ocupaciones demandadas. A continuación se encuentran las ocupaciones relacionadas con el comercio minorista y los trabajos administrativos que representan un 5% y un 4,5% respectivamente del total de las demandas de ocupación.

Si hacemos un análisis por sexos, observamos que los hombres presentan una fuerte concentración de la demanda ocupacional en el sector construcción (40,6% del total) mientras que las mujeres diversifican más sus demandas ocupacionales en actividades como el personal de limpieza (22,5% del total), dependientes del comercio minorista (8,6% del total), empleados administrativos (6,7% del total) y asistencia socio-sanitaria a domicilio a personas con dependencia (6,7% del total).

Por lo que respecta a las ocupaciones con mayor volumen de contratación existe una importante paradoja entre éstas y las ocupaciones más demandadas. Mientras que las contrataciones de camareros suponen el 17,6% del total de las contrataciones, las

demandas de esta ocupación apenas alcanzan el 2,5%. Idéntica situación se produce en las contrataciones de trabajadores relacionados con las actividades agrícolas. Mientras el volumen de las contrataciones agrícolas tienen un peso del 14,8%, las demandas en esta ocupación apenas son el 2,7%. Por el contrario, el sector de la construcción es justo el caso inverso, la demanda de trabajo (20,6% del total) es prácticamente el doble que los puestos de trabajos ofertados y contratados (10,6% del total).

Por sexos, las mujeres presentan un mayor volumen de contratación en las ocupaciones de actividades relacionadas con la restauración (29,6% del total), cuidados personales a domicilio (13,8% del total), trabajos agrícolas y/o agropecuarios (13,1% del total) y limpieza de oficinas (7,2% del total). Por el contrario, los hombres presentan una mayor contratación en ocupaciones relacionadas con las tareas agrícolas y/o agropecuarias (22,2% del total), la restauración (17% del total) y la construcción (15,8% del total).

1.4. Contratación

La mancomunidad Tajo Salor presenta una fuerte temporalidad en la contratación de las personas, algo más del 95% son contratos temporales. También se observa que hay el doble de contratos que de personas contratadas de lo que se deduce que cada persona contratada tiene una media de dos contratos al año. Se aprecia una mayor contratación en los hombres que en las mujeres, concretamente, el 61,4% de las contrataciones son masculinas frente al 38,6% que son de las mujeres. Las localidades que tienen una mayor densidad de habitantes también presentan un mayor volumen de personas contratadas y son Casar de Cáceres (18,5% de los contratos), Arroyo de la Luz (con un 17,8% del total) y Malpartida de Cáceres, con un 15,9% del total.

Las actividades con mayor volumen de contratación coinciden con las actividades con mayor número de personas contratadas pero estas ocupaciones no presentan el mismo peso en cada una de las tablas analizadas. Así, la actividad de comidas, bebidas y alojamiento tiene un peso del 21,7% en el número de contratos totales realizados pero esta misma actividad presenta un peso del 13,1% en cuanto a la totalidad de personas contratadas. El caso inverso ocurre con la actividad relacionada

con la administración pública donde el 10,6% de las contrataciones son en el sector público pero su peso en cuanto al número de personas contratadas es del 18,7% del total. El resto de las actividades si guardan una relación muy similar en cuanto al peso relativo tanto en el volumen de la contratación como en el nivel de personas contratadas. Estas ocupaciones son las relacionadas con la agricultura, la construcción y los servicios sociales con o sin establecimientos residenciales.

Todas estas actividades representan el 68% de las contrataciones y el 74% de las personas contratadas del conjunto de municipios del territorio.

También en este bloque analizaremos la eventualidad y precariedad del trabajo tanto en los hombres como en las mujeres. A la vista de las tablas del estudio podemos afirmar que las actividades que mejoran la eventualidad del trabajo en los hombres son las actividades del sector público, la hostelería y la restauración, las tareas agrícolas, el comercio minorista, las actividades deportivas y la fabricación de estructuras metálicas gracias a la expansión de la empresa metalúrgica con sede en el Casar de Cáceres y Santiago del Campo. Por el contrario las actividades masculinas que presentan una mayor precariedad son las relacionadas con la construcción en general.

Las actividades que mejoran la precariedad laboral en las mujeres son la restauración y hostelería, los servicios sociales con o sin establecimientos residenciales, el comercio minorista y la educación. Por el contrario las actividades femeninas que presentan un peor comportamiento en la temporalidad de los trabajos son la agricultura, la silvicultura y la administración pública.

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 7.533 afiliados mientras que en el mismo mes del año anterior las afiliaciones a la seguridad social eran 7.827 personas. Esto supone una ligera disminución del 3,7% motivada en gran medida por los trabajadores dados de alta en el Régimen Especial Agrario (REA) que en septiembre de 2013 eran 776 y en septiembre del 2014 son 409 personas. Sin

embargo hay un ligerísimo repunte de los afiliados en el régimen general (28 personas) y en el RETA (45 personas).

En la Mancomunidad Tajo Salor el 64,4% de los trabajadores están afiliados al régimen general y el 27,1% al RETA, el 8,5% restante de los afiliados lo hacen en el REA y en el de los empleados de hogar.

En las afiliaciones por sexo independientemente del régimen en el que se encuentren dados de alta, el porcentaje de afiliación a la seguridad social masculina está en el 57,7% y el de las mujeres en el 42,3%.

Por lo que respecta a las afiliaciones a la Seguridad Social en el **régimen general**, las primeras actividades en cuanto al número de afiliados a la Seguridad Social son las relacionadas con la administración pública (16,8% del total), la construcción en general (12,1% del total), los servicios sociales con o sin establecimientos (9,1% del total), el comercio minorista (8,9% del total), actividades sanitarias (5,5% del total) y educación (5,1% del total). Los hombres presentan una mayor afiliación en las actividades de construcción mayoritariamente seguidas del comercio minorista, la restauración y la industria alimentaria. Por el contrario, las mujeres tienen un mayor volumen de afiliadas en las ocupaciones de comercio minorista, servicios sociales, sanidad y educación.

Independientemente del sexo del afiliado, las actividades con variaciones interanuales positivas son la educación, el comercio minorista y la restauración. Sin embargo, el sector de la construcción continúa perdiendo afiliados debido a su prolongada crisis y sin perspectivas de mejora a corto plazo.

Por lo que respecta al **régimen especial de trabajadores autónomos (RETA)** las actividades que mayores números de afiliados presenta son las actividades relacionadas con la ganadería (20,2% del total) el comercio menor (18,1% del total), la construcción en general (17,2% del total), la restauración y la hostelería (11,7% del total) y el transporte terrestre (3,6% del total).

La afiliación masculina en el RETA se presenta mayoritariamente en la actividad de construcción y sectores afines (22,8% del total) y, en menor medida, en el comercio minorista, la restauración y el transporte terrestre. Por el contrario, la inmensa mayoría de las mujeres autónomas se dan de alta en actividades relacionadas con el

comercio minorista (33,4% del total) y en menor proporción en la profesiones relacionadas con la restauración, los servicios personales y la industria alimentaria.

Las variaciones interanuales de estas actividades son dispares, por un lado el comercio tradicional presenta un estancamiento motivado por la caída de la demanda interna y por otro lado las actividades de restauración y construcción presentan variaciones positivas lo cual induce a pensar que los parados han decidido emprender el camino del autoempleo en actividades que son conocidas por ellos.

2.- Análisis cualitativo de los cuestionarios a empresa e informantes socio-económicos de la Mancomunidad Tajo Salor.

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 36 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 seis técnicos. Se añade también que en la reunión de trabajo mantenida con la gerencia de la Mancomunidad estuvieron presentes dos representantes del territorio, concretamente la coordinadora de formación así como el técnico de empleo y desarrollo local de la propia mancomunidad.

Las causas 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.

Los técnicos de la mancomunidad y de los centros de empleo con competencia en este territorio, hablan de que existe un alto porcentaje de envejecimiento en la población y un paulatino despoblamiento de la zona de influencia, sobre todo en los municipios más rurales. También se observa un alto número de parados de larga duración. La mancomunidad Tajo Salor como el resto de mancomunidades presenta

un mercado de trabajo caracterizado por la alta temporalidad de los trabajos. Las Entidades relacionadas con el sector público (ayuntamientos y mancomunidad) son las que ofrecen un mayor volumen de trabajo en la zona.

Se observa también que un colectivo importante de personas tiene interiorizada la cultura de la subvención como modo de vida. En este sentido, los técnicos del territorio defienden que es el momento de apostar por un cambio de mentalidad que reoriente y ponga en valor las capacidades de los desempleados en determinados sectores y/o profesiones para que sean capaces de implementar sus propios proyectos empresariales.

Por otro lado, los técnicos del territorio sí observan una demanda creciente de formación/información por parte de los desempleados en búsqueda activa de empleo y emprendimiento. En este sentido se añade también que se observa un cierto desajuste entre la demanda ocupacional de los desempleados y la oferta de trabajo real de la zona, por lo que se hace indispensable reorientar las demandas de empleo de los parados del territorio hacia aquellas actividades empresariales con alta inserción laboral como son las relacionadas con el sector agroindustrial, el de energías renovables así como las actividades vinculadas de forma directa e indirecta al turismo.

Igualmente, algunos de los técnicos que han cumplimentado el cuestionario convienen en la necesidad de alinear las futuras acciones formativas que se pretendan llevar a cabo en el territorio con las necesidades detectadas de acuerdo a la estrategia de investigación e innovación para la especialización inteligente de Extremadura (RIS3 Extremadura).

Asimismo, los prescriptores del territorio mencionan que, a su entender, existen claras oportunidades laborales en el sector de la restauración debido a la falta de personal cualificado por lo que se recomienda planificar acciones formativas en esta área al fin de capacitar a los desempleados. También se considera importante por parte de los técnicos del territorio continuar con la formación en atención a la dependencia pues la obligación del trabajador de poseer el certificado de profesionalidad conlleva a que continúe habiendo un elevado número de desempleados que demandan este tipo de formación.

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 27 empresas de la mancomunidad. Tras este envío se han recibido 9 respuestas.

El perfil de las personas que han respondido al cuestionario es mayoritariamente del género masculino, con cargo directivo y ejecutivo en la empresa, con una media de edad de 49 años y un nivel formativo de grado medio y/o superior.

Las empresas intervinientes en la investigación pertenecen en su mayoría al sector agroalimentario y sus antigüedades empresariales estriban entre los cinco y treinta años. La forma jurídica de las empresas intervinientes en la muestra suele ser la de sociedad limitada y su ámbito de actuación territorial es el nacional aunque alguna de las empresas encuestada opera en los mercados internacionales.

El nivel de empleo de la mayoría de las empresas participantes en esta investigación es inferior a los 50 empleados y los estudios máximos que presentan la mayor parte de sus trabajadores son en formación profesional reglada y/o formación ocupacional. Sin embargo, los puestos de administración y dirección de estas empresas sí cuentan con personal suficientemente cualificado.

Las previsiones empresariales de las empresas participantes en este estudio son optimistas. En este sentido, se observa que más de la mitad de las empresas afirman que tienen pensado contratar en un corto espacio de tiempo a más trabajadores. Una de las cualidades que más demanda el empresario en sus empleados o en los que tiene previsto de contratar son las destrezas profesionales y el compromiso para con la empresa. Otras cualidades que se repiten de forma sistemática en las respuestas de los empresarios son la facultad del trabajador para cumplir ampliamente con los objetivos trazados por la empresa, la capacidad de trabajo en equipo, la fortaleza para tomar decisiones con objetividad y la disposición para el aprendizaje y el conocimiento.

Según las empresas que han cumplimentado el cuestionario, el perfil del trabajador que más demandan es una persona joven, con poca experiencia profesional, con conocimientos en idiomas, titulación académica relacionada con la calidad alimentaria

y/o el comercio exterior. También son muy valorados los conocimientos en marketing y técnicas de ventas.

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.

La Mancomunidad Tajo Salor cuenta con una dilatada trayectoria empresarial en la gestión de la formación para el empleo. Esta contrastada experiencia profesional ha favorecido que los habitantes de la Comarca observen a la mancomunidad como el mejor referente formativo de la zona. Esta situación le ha permitido a la mancomunidad fomentar la colaboración con las empresas de la zona de influencia para que los alumnos de los citados cursos pongan en práctica todos los conocimientos teóricos que han ido adquiriendo.

Además, se advierte en los desempleados una actitud más proactiva en la búsqueda de oportunidades laborales. Igualmente, se observa en este colectivo un cambio de mentalidad en cuanto al concepto de formación se refiere ya que se observa como el desempleado comienza a ser consciente de que necesita obligatoriamente disponer de amplias capacidades y habilidades laborales para poder reinsertarse en el mercado laboral. El desempleado comienza a no tener presente la posible contraprestación económica por la realización del curso.

Por otro lado, se observa que la formación más demandada, sobre todo entre el colectivo de desempleados femeninos, continúa siendo la relacionada con la atención sociosanitaria debido fundamentalmente a la alta inserción laboral que presenta este sector. Muchos de los municipios de la mancomunidad cuentan con establecimientos residenciales para la atención sociosanitaria o bien con pisos tutelados, por lo que la demanda de los desempleados en estos cursos suele ser bastante alta. También se observa que hay en esta profesión una mayor demanda de cursos debido al cambio

legislativo ocurrido recientemente y por el cual se exige a los trabajadores de esta ocupación estar en posesión del correspondiente certificado de profesionalidad.

Por otro lado los representantes de la mancomunidad comentan que los desempleados provenientes del sector de construcción mayoritariamente tienen capacidades en obra pública pero carecen de formación en otras especialidades afines como por ejemplo las de electricista, fontanero, soldadores, carpinteros metálicos, etc. El planificar actividades relacionadas con estas profesiones podría suponer una oportunidad laboral para el colectivo de desempleados provenientes del sector de la construcción. A este respecto, se afirma por parte de los técnicos de la mancomunidad que se observa un aumento del emprendimiento y del autoempleo basado en la especialización de los trabajos en construcción.

De igual manera, el emprendimiento también se ve reflejado en otros sectores económicos de la Comarca como por ejemplo el sector de la restauración y el de gestión de actividades turísticas. En este sentido se estima conveniente que la planificación de las futuras acciones formativas tengan en cuenta las actividades relacionadas con la promoción turística, el agroturismo, la restauración y la organización de actividades relacionadas con el ocio y tiempo libre.

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

Los empresarios entrevistados en esta investigación comentan que suelen tener cierta indiferencia con respecto a la formación debido a que existen Entidades y/o empresas privadas que han establecido su actividad profesional bajo el “modus vivendi” de una formación caduca y obsoleta que no presta atención a las necesidades reales del tejido empresarial. Es por ello que se observa una falta de sensibilización entre el empresariado sobre la importancia de la formación para el empleo.

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 se justifica organizar un curso para que después la inserción laboral sea sólo para una o dos personas.

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, con conocimientos en idiomas, informática y calidad alimentaria, 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. En este sentido, las empresas participantes en esta investigación afirman que prefieren a personas con corta experiencia profesional para ir las introduciendo poco a poco en la cultura y forma de trabajar de la empresa. En líneas generales las empresas prefieren trabajadores con un firme compromiso por parte de sus trabajadores.

Otra de las habilidades y aptitudes más valoradas por las empresas participantes en este estudio en sus trabajadores y/o potenciales trabajadores son las relacionadas con el trabajo en grupo, las resoluciones de conflictos y de problemas así como las ideas innovadoras y creativas que permitan mayores ventas de productos.

Los perfiles de trabajadores que buscan actualmente las empresas encuestadas son los de maestro quesero para la industria quesera, trabajadores con conocimientos de costura, corte y confección de patrones para la industria de confección textil y trabajadores con capacidades en carpintería metálica– especialmente en laminados de aluminio-, electricidad y electromecánica en el sector de la construcción especializada.

Por otro lado, se agrega a esta monografía la reflexión de una de las empresas entrevistada, la cual comenta que el problema de no crear más empleo se debe en gran medida a la falta de liquidez de las empresas que limita el crecimiento y la expansión de las mismas. A juicio de este empresario, el trabajador presenta sobrados conocimientos teóricos pero la falta de crédito unido al importante peso impositivo que tiene el país ahoga cualquier intento de ampliación del negocio.

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 de la Tajo Salor es la que se detalla a continuación:

4.1. Construcción especializada.

El sector de la construcción es uno de los sectores que más número de parados registra en la Comarca. Los desempleados provenientes de este sector suelen ser reacios a reorientar sus vidas profesionales en otros sectores porque suelen limitarse ellos mismos sus propias capacidades. Sin embargo, sí muestran interés en “reinventarse” en ocupaciones afines al sector de la construcción y que además cuenten con un certificado de profesionalidad. Por tanto se estima conveniente planificar acciones formativas dirigidas a la obtención de carnet profesionales en el sector de la construcción como por ejemplo las tarjetas de la construcción y/o el metal, el certificado de aptitud profesional de camiones, el certificado de instalador eléctrico, de frío industrial, de climatización etc.

4.2. Turismo.

Los recientes títulos “gastro-turísticos” como son la Capitalidad Gastronómica de Cáceres y el Mejor Rincón 2015 al Puente Romano de Alcántara favorecerá la promoción turística de la zona y por consiguiente un auge de turistas en la Comarca.

Los técnicos del territorio encuestados en esta investigación instan a planificar formación muy especializada en el sector turístico. Se trataría de capacitar al desempleado en la gestión turística de determinados colectivos de personas como por ejemplo los deportistas y/o personas con necesidades específicas de movilidad o comprensión. Este tipo de colectivos son consumidores frecuentes de paquetes turísticos como complementos del viaje realizado por motivos profesionales (deportistas) o de salud (personas con discapacidades físicas o cognitivas).

En este sentido, se propone seguir con el ejemplo de otras regiones en la organización de paquetes turísticos que procuran respuesta a todas las necesidades de apoyo que se puedan plantear en la realización de un viaje como por ejemplo habitación y transporte adaptados, ajustes del ritmo y tiempos de las visitas turísticas, dietas alimentarias, adaptación de los materiales informativos, sistemas alternativos de comunicación de los guías, etc.

4.3. Atención sociosanitaria a personas en situación de dependencia.

Si revisamos la oferta formativa de la Mancomunidad en los últimos tres años en este sector, podemos concluir que se ha llevado a cabo abundantes acciones formativas en sus diferentes ramas. A pesar de que se ha realizado abundante formación en este sector, se continúa señalando como una de las prioridades pues aseguran los técnicos del territorio que la oferta en esta profesión supera a la demanda.

El motivo de esta demanda laboral radica en gran parte en el cambio legislativo que obliga a los trabajadores a estar en posesión del correspondiente certificado profesional. No obstante el progresivo envejecimiento de la población ha traído consigo numerosos centros especializados (residencias de mayores, centros de día y pisos tutelados) en la mancomunidad, que convierten este sector en una oportunidad de empleo para los desempleados.

4.4. Restauración

Las actividades de servicios de comidas y bebidas representan el 21,7% del total de los contratos realizados en el territorio y además es la tercera actividad con más afiliados al régimen especial de trabajadores autónomos de la Comarca.

Los recientes nombramientos de la Capitalidad Gastronómica de Cáceres y el Mejor Rincón 2015 del Puente Romano del municipio de Alcántara supondrán, a buen seguro, un aumento del turismo en la Comarca. Por tanto se estima muy conveniente apostar en la profesionalización y la especialización del sector de la restauración.

La hostelería es uno de los sectores más demandados por los desempleados debido a su alta inserción laboral. Las empresas buscan la profesionalización de sus

trabajadores en los diferentes niveles (cursos de barra, sala, celebraciones, atención al cliente, cocina, ayudante de cocina, formación en obradores, demostraciones de cocina en vivo...).

Con la planificación de acciones formativas en esta área de negocio, se pretende la especialización del desempleado en el sector gastronómico con el fin de favorecer la promoción de la cocina tradicional de la comarca dado el nuevo enfoque turístico-gastronómico de los establecimientos de la zona.

4.5. Industria alimentaria.

La existencia de empresas del sector alimentario hace atractiva la formación a desempleados en corte y despiece de productos cárnicos, elaboración de quesos y fabricación de productos de bollería industrial.

Por otro lado, las progresivas medidas de seguridad alimentaria convienen la planificación de cursos relacionados con la manipulación de alimentos y fitosanitarios.

4.6. Informática.

Se propone la necesidad de realizar cursos de informáticos a nivel usuario, especialmente para los desempleados mayores de 45 años, los cuales poseen nociones muy básicas de informática y del uso en redes sociales. Por consiguiente, se estima conveniente capacitar a los desempleados en herramientas ofimáticas que les permita mejorar sus competencias sociolaborales.

4.7. Formación en el sector de las personas con discapacidad.

Los técnicos, agentes y prescriptores del territorio estiman conveniente la formación en el sector de las personas con discapacidad física, intelectual y sensorial. En este sentido se observa una carencia de personal formado en la promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad y la formación de monitores para los centros y talleres ocupacionales de la Comarca y Cáceres Capital.

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

PROPUESTAS DE LA MANCOMUNIDAD

- *Curso de atención sociosanitaria a personas dependientes en sus diversas ramas*
 - *Cursos de peluquería y estética*
 - *Cursos de pastelería y bollería industrial*
 - *Cursos de informática a nivel de usuarios*
 - *Cursos de monitor de ocio y tiempo libre*
 - *Cursos relacionados con la energía fotovoltaica*

PROPUESTA DE LOS TÉCNICOS DEL SEXPE

- *Mantenedor de edificios*
- *Operaciones auxiliares de revestimiento continuo*
 - *Esgrafiado*
- *Rehabilitación y conservación de vivienda tradicional*
 - *Eficiencia energética de edificios*
 - *Montaje de andamios*
- *Dinamización de actividades de ocio, tiempo libre e infantil*
- *Creación y gestión de viajes combinados y eventos*
 - *Gestión de servicios de restauración*
 - *Operaciones básicas de cocina*
 - *Alojamiento*
 - *Restaurante bar y cafetería*
- *Promoción turística e información al visitante*
 - *Hostelería y restauración*

PROPUESTAS DEL ESTUDIO DEL SEXPE 2015 PARA EL CENTRO DE EMPLEO DE CÁCERES COMARCAL

- *Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería*
 - *Auxiliares en conserva y mejora de montes*
 - *Actividades auxiliares en ganadería*
 - *Actividades auxiliares de almacén*
 - *Operaciones auxiliares en revestimientos continuos*
 - *Montaje de andamios tubulares*
 - *Operaciones básicas de pisos en alojamiento*
 - *Operaciones básicas de cocina*
 - *Operaciones de fontanería y climatización doméstica*
 - *Servicios estéticos de higiene, depilación y maquillaje*
 - *Docencia de la formación profesional para el empleo*
 - *Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales*
- *Atención sociosanitaria a personas en el domicilio y en instituciones sociales*

Necesidades detectadas por el Sexpe 2015 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 a personas dependientes en instituciones sociales y en el domicilio*

Necesidades detectadas por los técnicos de la mancomunidad

- *Atención sociosanitaria en instituciones y en el domicilio*
 - *Carnicería, despiece*
 - *Recepcionista de hotel*
 - *Administrativo contable*
 - *Hostelería*
 - *Camarero de barra, sala y celebraciones*
 - *Atención al cliente en hostelería*
- *Cursos fitosanitarios, tanto de manipulación como de transporte*
 - *Cursos de ayudante de cocina*
 - *Formación en obradores*
 - *Demostraciones de cocina en vivo*
 - *Cocina*
- *Cursos para obtención del Carnet de Instalaciones térmicas de Edificios.*
- *Cursos de TPC Recursos Preventivos para el sector metalúrgico.*
 - *Cursos de CAP de Camiones*
 - *Mantenimiento de edificios y material del edificio*
 - *Limpieza y mantenimiento de edificios*
 - *Guía turístico de naturaleza*
 - *Jardinería*

Necesidades detectadas por las empresas

- *Inglés*
- *Elaborador de quesos*
- *Manejo en maquinaria de costura*
- *Conocimientos en corte y confección de patrones*
 - *Tecnología de los alimentos*
- *Cursos relacionados con el análisis de productos fitosanitarios*
 - *Manipulación de alimentos*
 - *Electricidad y electromecánica*
 - *Cursos sobre diseño gráfico*

6. Definición de propuesta y referentes formativos.

Familia formativa	Curso	Referente formativo.
Idiomas	Inglés	La acreditación de los idiomas puede conseguirse a través de la Escuela Oficial de Idiomas y los Estudios Universitarios (filología)
Administración y gestión	Administrativo contable	Certificado de profesionalidad afines: Actividades de gestión administrativa ADGD0308 Gestión contable y gestión administrativa para auditoría ADGD0108
Energía y agua	Energía fotovoltaica	Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas ENAE010
	Eficiencia energética de edificios	Certificado de profesionalidad con código ENAC0108
Informática y comunicaciones	Cursos de informática a nivel de usuarios	Certificados afines Actividades administrativas en la relación con el cliente ADGG0208 Informática de oficina - ciclos formativos de formación profesional básica Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de sistemas microinformáticos IFCT0108

Sector formativo	Curso	Referente formativo.
Atención Sociosanitaria	Atención Sociosanitaria	<p>Técnico en Atención Sociosanitaria. Real decreto 496/2003, de 2 de mayo, por el que se establece el título de Técnico en Atención Sociosanitaria y las correspondientes enseñanzas comunes.(F.P. Reglada)</p> <p>Certificado de profesionalidad: (SSCS0108) atención sociosanitaria a personas en el domicilio.</p> <p>Certificado de profesionalidad: (SSCS0208) atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.</p>
Formación	Docencia de formación profesional para el Empleo	Certificado de profesionalidad con código SSCE0110
Electricidad y electrónica	Electricidad y electromecánica	<p>Montaje y mantenimiento de instalaciones electricas de baja tension (ELEE0109)</p> <p>Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos (TMVG0109)</p> <p>Planificación y control del área de electromecánica (TMVG0110)</p>
Artes gráficas	Cursos sobre diseño gráfico	Certificado de profesionalidad afín: diseño de productos gráficos ARGG0110
Limpieza	Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales	Certificado de profesionalidad con código SSCM0108

Familia formativa	Curso	Referente formativo.
Agricultura y ganadería	Actividades auxiliares en ganadería	Certificado de profesionalidad con código AGAX0108
	Actividades auxiliares en agricultura	Certificado de profesionalidad con código AGAX0208
Jardinería	Jardinería	(AGAO0208) instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes
		Jardinería y restauración del paisaje AGAO0308M
	Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería	Certificado de profesionalidad con código AGAO0108
Forestal	Auxiliares en conserva y mejora de montes	(AGAR0309) actividades auxiliares en conservación y mejora de montes
	Aprovechamientos forestales	Certificado de profesionalidad con código AGAR0108
	Actividades auxiliares en aprovechamientos forestales	Certificado de profesionalidad con código AGAR0209
	Manejo y mantenimiento de maquinaria agraria	Certificado de profesionalidad con código AGAU0111

Familia formativa	Curso	Referente formativo.
Hostelería	Gestión de servicios de restauración	Certificado de profesionalidad con código HOTR0409
	Restaurante bar y cafetería	Certificados afines: Operaciones básicas de restaurante y bar (HOTR0208) Servicios de bar y cafetería (HOTR0508) Servicios de restaurante (HOTR0608)
	Cocina	Certificados afines: operaciones básicas de cocina (HOTR0108) Cocina (HOTR0408)
Turismo	Alojamiento	Certificados afines: Recepción en alojamientos HOTA0308 Operaciones básicas de pisos en alojamientos HOTA0108 Alojamiento rural (HOTU0109)
	Promoción turística e información al visitante	Certificado de profesionalidad con código HOTI0108
	Recepcionista de hotel	Certificado de profesionalidad afín (HOTA0308) recepción en alojamientos
	Creación y gestión de viajes combinados y eventos	Certificado de profesionalidad con código HOTG0108

Familia formativa	Curso	Referente formativo.
Dinamización	Monitor de ocio y tiempo libre	Certificado de profesionalidad Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil con código SSCB0209
	Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil	Certificado de profesionalidad con código SSCB0209
	Dinamización, programación y desarrollo de acciones culturales	Certificado de profesionalidad con código SSCB0110
Industria alimentaria	Cursos de pastelería y bollería industrial	Certificado de profesional afín Panadería y bollería INAF0108
	Carnicería, despiece	Certificados afines: Sacrificio, faenado y despiece de animales INAI0208 Carnicería y elaboración de productos cárnicos INAI0108
	Elaborador de quesos	Certificado de profesionalidad Quesería con código (INAE0109) QUESERÍA
	Manipulación de alimentos	Procesos y calidad en la industria alimentaria - ciclos formativos de formación profesional de grado superior (loe) Operaciones de laboratorio - ciclos formativos de formación profesional de grado medio (LOE) Laboratorio de análisis y de control de calidad - ciclos formativos de formación profesional de grado superior (LOE)

Familia formativa	Curso	Referente formativo.
Imagen personal	Cursos de peluquería y estética	Certificados afines (IMPE0108) servicios auxiliares de estética (IMPQ0108) servicios auxiliares de peluquería (IMPQ0208) peluquería
	Servicios estético de higiene, depilación y maquillaje	Certificado de profesionalidad con código IMPP0208
Edificación y obra civil	Mantenedor de edificios	Reforma y mantenimiento de edificios - ciclos formativos de formación profesional básica
	Operaciones auxiliares de revestimiento continuo	Certificado de profesionalidad con código EOCB0109
	Esgrafiado	Sin referente formativo.
	Rehabilitación y conservación de vivienda tradicional	Obras de interior, decoración y rehabilitación - ciclos formativos de formación profesional de grado medio (LOE)
	Montaje de andamios	(EOCJ0109) Montaje de andamios tubulares
Instalación y mantenimiento	Cursos para obtención del Carnet de Instalaciones térmicas de Edificios	Certificado afín: Montaje y mantenimiento de instalaciones caloríficas IMAR0408
	Operaciones de fontanería y climatización doméstica	Certificado de profesionalidad con código IMAI0108

Familia formativa	Curso	Referente formativo.
Transporte y mantenimiento de vehículos	Cursos de CAP de Camiones	<p>Conducción de vehículos de transporte por carretera - ciclos formativos de formación profesional de grado medio (Ioe)</p> <p>Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera TMVI0208</p>
Textil	Manejo en maquinaria de costura	Sin referencia formativa
	Conocimientos en corte y confección de patrones	<p>Patronaje de artículos de confección en textil y piel TCPF0712</p> <p>Confección y moda - ciclos formativos de formación profesional de grado medio (LOE)</p> <p>Patronaje - ciclos formativos de formación profesional de grado superior (LOGSE)</p>
Comercio y marketing	Actividades auxiliares de almacén	Certificado de profesionalidad con código COML0110
	Gestión administrativa y financiera del comercio internacional	Certificado de profesionalidad con código COMT0210

Familia formativa	Curso	Referente formativo.
Actividades físicas y deportivas	Socorrismo en instalaciones acuáticas	Certificado de profesionalidad con código AFDP0109
Sanidad	Transporte sanitario	Certificado de profesionalidad con código SANT0208
Seguridad y medio ambiente	Guía turístico de naturaleza	Certificado afín interpretación y educación ambiental SEAG0109

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 Tajo Salor, 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. **Turismo.** Los recientes títulos “gastro-turísticos” como son la Capitalidad Gastronómica de Cáceres y el Mejor Rincón 2015 al Puente Romano de Alcántara favorecerán el auge de la promoción turística en la zona. Se estima conveniente planificar acciones formativas especializadas en la gestión turística de colectivos de personas muy concretos como por ejemplo los deportistas y/o personas con discapacidades físicas o cognitivas.
2. **Cursos sobre restauración.** Las actividades relacionadas con la hostelería representan el 21,7% del total de las contrataciones en la mancomunidad. Igualmente, los reconocimientos turísticos y gastronómicos citados anteriormente y la intención de impulsar el auge del turismo en la zona convienen la necesidad de programar acción formativas en el sector de la restauración con el doble objetivo de buscar la profesionalización del sector y el aumento de establecimiento dedicados a la restauración.
3. **Atención sociosanitaria;** El motivo de esta demanda laboral radica en gran parte en el cambio legislativo que obliga a los trabajadores a estar en posesión del correspondiente certificado profesional. No obstante el progresivo envejecimiento de la población ha traído consigo numerosos centros especializados (residencias de mayores, centros de día y pisos tutelados) en la mancomunidad, que convierten este sector en una oportunidad de empleo para los desempleados.
4. **Construcción:** Buena parte de los desempleados del territorio provienen del sector de la construcción. Este colectivo suele ser remiso a capacitarse en

otras profesiones que no sean las propias de la construcción. Sin embargo, sí muestran interés en capacitarse en ocupaciones afines al sector de la construcción que dispongan de certificado de profesionalidad con el fin de acreditar sus conocimientos en el sector. Por tanto se estima conveniente planificar acciones formativas dirigidas a la obtención de carnet profesionales en el sector de la construcción como por ejemplo las tarjetas de la construcción y/o el metal, el certificado de aptitud profesional de camiones, el certificado de instalador eléctrico, de frío industrial, de climatización etc.

Conclusiones finales.

Pensamos que la formación ocupacional que se pretenda impartir en el territorio debería estar centrada en una capacitación real y eficiente del desempleado independientemente de si ésta formación requiere o no de certificación profesional. Se trataría de capacitar al desempleado en profesiones que le permita insertarse laboralmente bien como asalariado o bien generando su propio puesto de trabajo.

En este sentido se apuesta por desarrollar acciones formativas multifuncionales que permitan al desempleado la capacitación transversal en varios oficios y/o profesiones con el fin de aumentar sus posibilidades de inserción laboral.

Igualmente se recomienda que la formación que se pretenda impartir guarde una estrecha relación con el nivel formativo de los desempleados ya que determinados grados formativos exigen en el desempleado una formación que pudiera no disponer.

Estudio realizado por:

contacto
estrategico
networking business


DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE DESARROLLO LOCAL


proyecto **SLA** 2013
INSERCIÓN SOCIAL Y LABORAL

Colabora:



Financia:

