

Prospección, identificación y análisis de necesidades formativas en las empresas de Gijón.

Sectores: Automoción, Energía y Turismo.

Índice

Contenido

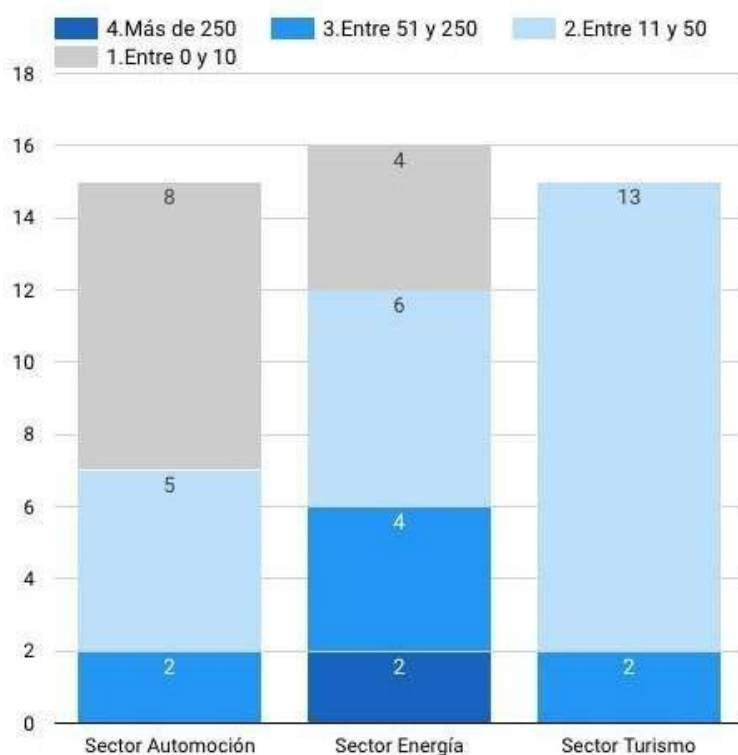
Información cuantitativa relativa a las empresas entrevistadas.....	5
01. N° de empresas según el número de trabajadores/as	5
02. N° de empresas según el porcentaje de trabajadores/as estables	6
03. N° de empresas según el porcentaje de mayores de 60 años.....	7
04a. Evolución prevista de la contratación. Incremento o no.....	8
04b. Evolución prevista de la contratación. Porc. de incremento	9
05. Evolución prevista de la contratación. Volumen y tipos de perfiles demandados	10
05b. Evolución prevista de la contratación. Tipos de perfiles demandados: volumen de personas por Id.....	11
06. Tipología de contratos a realizar	13
07. Previsión de contratación en función de nivel mínimo de estudios.....	15
08. Titulaciones más demandadas.....	17
09. N° de empresas por preferencia mujeres y hombres.....	18
09b. Causas de la elección de mujeres y hombres.....	19
10. N° de empresas por uso de canales para la empleabilidad	20
Sector Automoción	20
Sector Energía.....	21
Sector Turismo	21
Comparativa entre sectores	22
11. N° de empresas por demanda de aspectos de empleabilidad	24
Sector Automoción	24
Sector Energía.....	25
Sector Turismo	25
Comparativa entre sectores	26
11b. Certificados de profesionalidad	28
12. N° de empresas por demanda de competencias	29
Sector Automoción	29

Sector Energía.....	30
Comparativa entre sectores	32
13. Nº de empresas por grado de dificultad para la empleabilidad	33
14. Perfiles con dificultades.....	34
15. Motivos considerados para las dificultades	35
Sector Automoción	35
Sector Energía.....	36
Sector Turismo	36
Comparativa entre sectores	37
16. Causas de las carencias de formación y/o experiencia	39
17. Dificultad de retención del talento.....	40
18. Causas para las dificultades de retención del talento	41
19. Sobre la formación continua a los empleados	43
Sector Automoción	43
Sector Energía.....	43
Sector Turismo	45
19b. A qué habilidades blandas dan mayor peso en la formación	45
19c. A qué competencias de digitalización dan mayor peso en la formación	47
Resumen de la información cuantitativa	48
Comentarios expresados por las empresas entrevistadas	54
Qué podría hacer el Ayuntamiento; qué perfiles necesitan las empresas y qué dificultades se encuentran	54
Sector Automoción	55
Sector Energía.....	65
Sector Turismo	78
Qué podrían hacer otras Instituciones al respecto	91
Sector Automoción	91
Sector Energía.....	93
Sector Turismo	94
¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as para encontrar empleo?	96
Sector Automoción	96
Sector Energía.....	97
Sector Turismo	98
Oportunidades de empleo en la región que creen que se están perdiendo.....	99
Sector Automoción	99
Sector Energía.....	99
Sector Turismo	100

Sobre la subcontratación. Qué se subcontrata y por qué motivos	101
Sector Automoción	101
Sector Energía.....	101
Sector Turismo	102
Acerca de la retención del talento.....	102
Sector Automoción	102
Sector Energía.....	103
Sector Turismo	104
Comentarios expresados por los agentes conocedores de la realidad de la persona desempleada	105
Acerca del desajuste entre demandantes de empleo y necesidades de las empresas. Causas de este desajuste	107
¿Qué podrían hacer las empresas para resolver este desajuste?	108
Motivos por los que los/las desempleados/as no consiguen el empleo que buscan	113
¿Qué podrían hacer las instituciones y organismos públicos?	115
Problemas de los demandantes de una mejora de empleo	117
Principales conclusiones.....	119
Acciones formativas propuestas	122
Contenidos	124
Colectivo.....	124
Duración	125
Horario.....	125
Coste estimado.....	126
Otro tipo de acciones propuestas	127

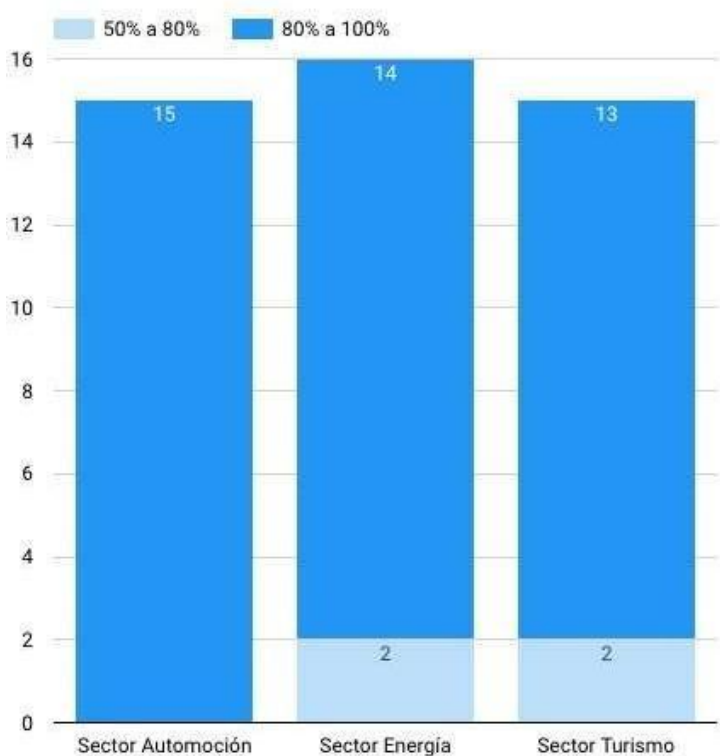
Información cuantitativa relativa a las empresas entrevistadas

01. N° de empresas según el número de trabajadores/as



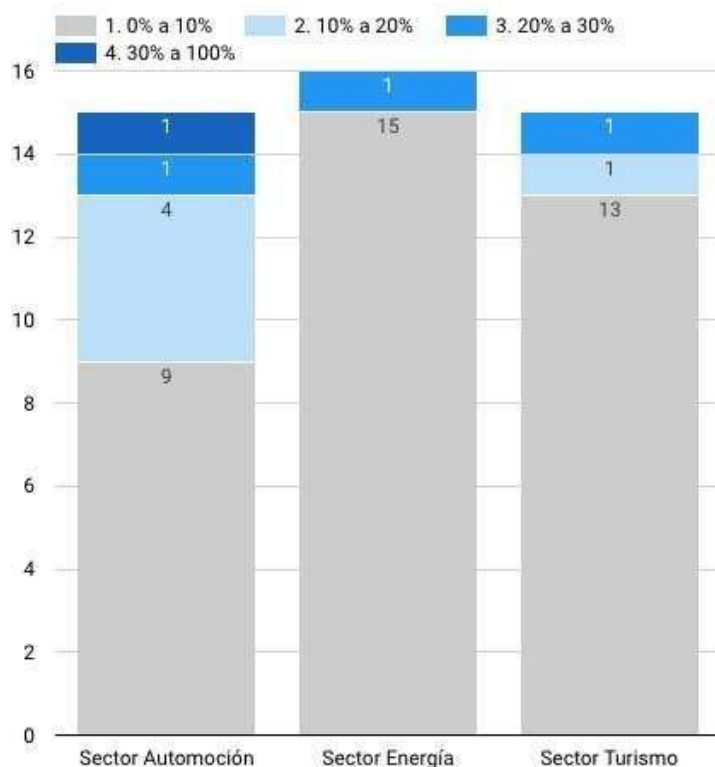
Para interpretar el gráfico. P.e. en el Sector Automoción, 2 de las empresas entrevistadas tienen entre 51 y 250 empleados

02. Nº de empresas según el porcentaje de trabajadores/as estables



Para interpretar el gráfico. P.e. en el Sector Energía, 2 de las empresas entrevistadas tienen entre 50% y 80% de personal estable

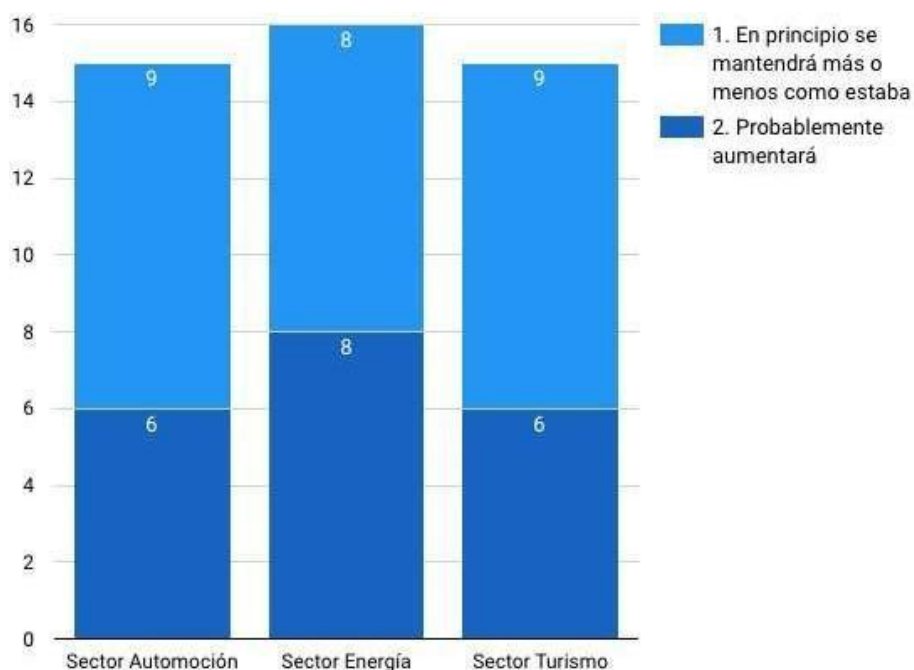
03. Nº de empresas según el porcentaje de mayores de 60 años



Para interpretar el gráfico. P.e. en el Sector Automoción, 4 de las empresas entrevistadas tienen entre 10% y 20% de personal con más de 60 años

04a. Evolución prevista de la contratación. Incremento o no

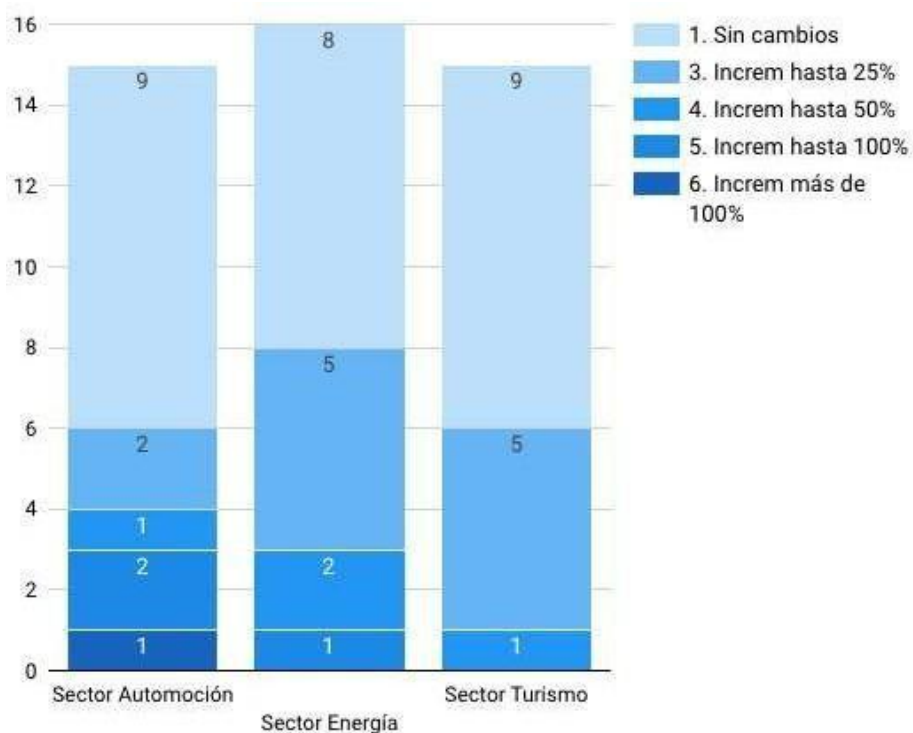
Evolución prevista de la contratación para el año 2024 y año 2025



Ninguna de las 46 empresas entrevistadas tiene planificado ni espera reducir volumen de plantilla.

04b. Evolución prevista de la contratación. Porc. de incremento

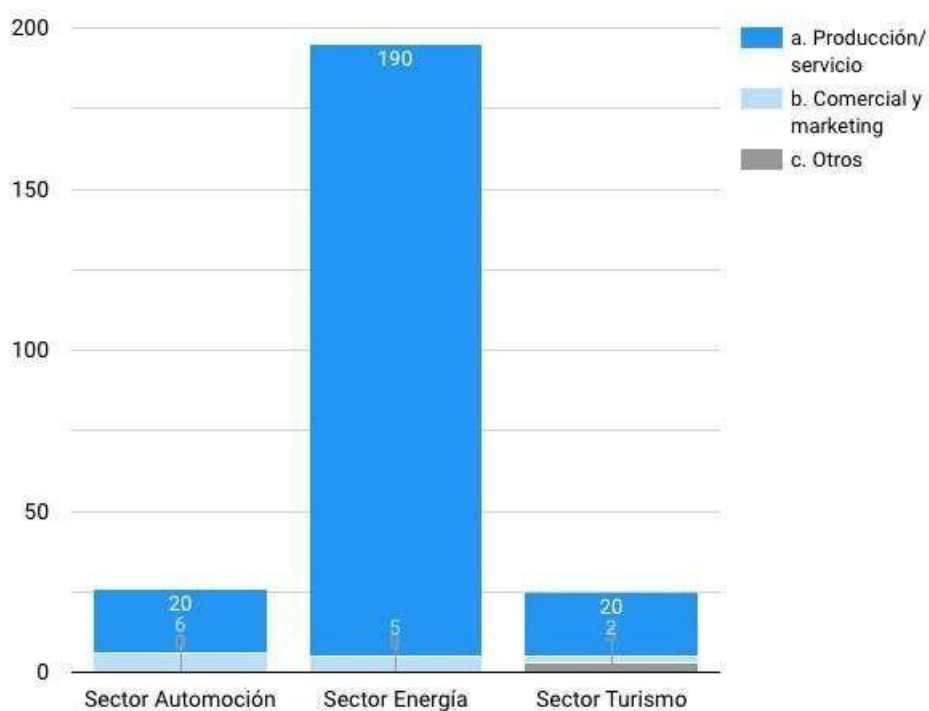
Evolución prevista de la contratación para el año 2024 y año 2025



Aquí se expresa el ratio de crecimiento en empleo previsto por % sobre la plantilla actual. En el apdo siguiente se indica el número total de empleos a crear, incluyendo qué perfiles son.

Ninguna de las 46 empresas entrevistadas tiene planificado ni espera reducir volumen de plantilla.

05. Evolución prevista de la contratación. Volumen y tipos de perfiles demandados



Sector / N° de contratos previstos				
Perfiles demandados	Sector Automoción	Sector Energía	Sector Turismo	Total
a. Producción/servicio	20	190	20	230
b. Comercial y marketing	6	5	2	13
c. Otros	0	0	3	3
Total	26	195	25	246

Atención, ya que en esta tabla se muestra el volumen de empleos que estiman contratar, pero no se diferencia si ese volumen de contratos a crear serán creados por pocas o por muchas empresas. Esto se puede observar en el apdo siguiente.
P.e. allí veremos que 100 de los empleos a crear están asignados a una única empresa (id 92).

05b. Evolución prevista de la contratación. Tipos de perfiles demandados: volumen de personas por Id

Tabla de las empresas-Perfiles que más empleo demandan

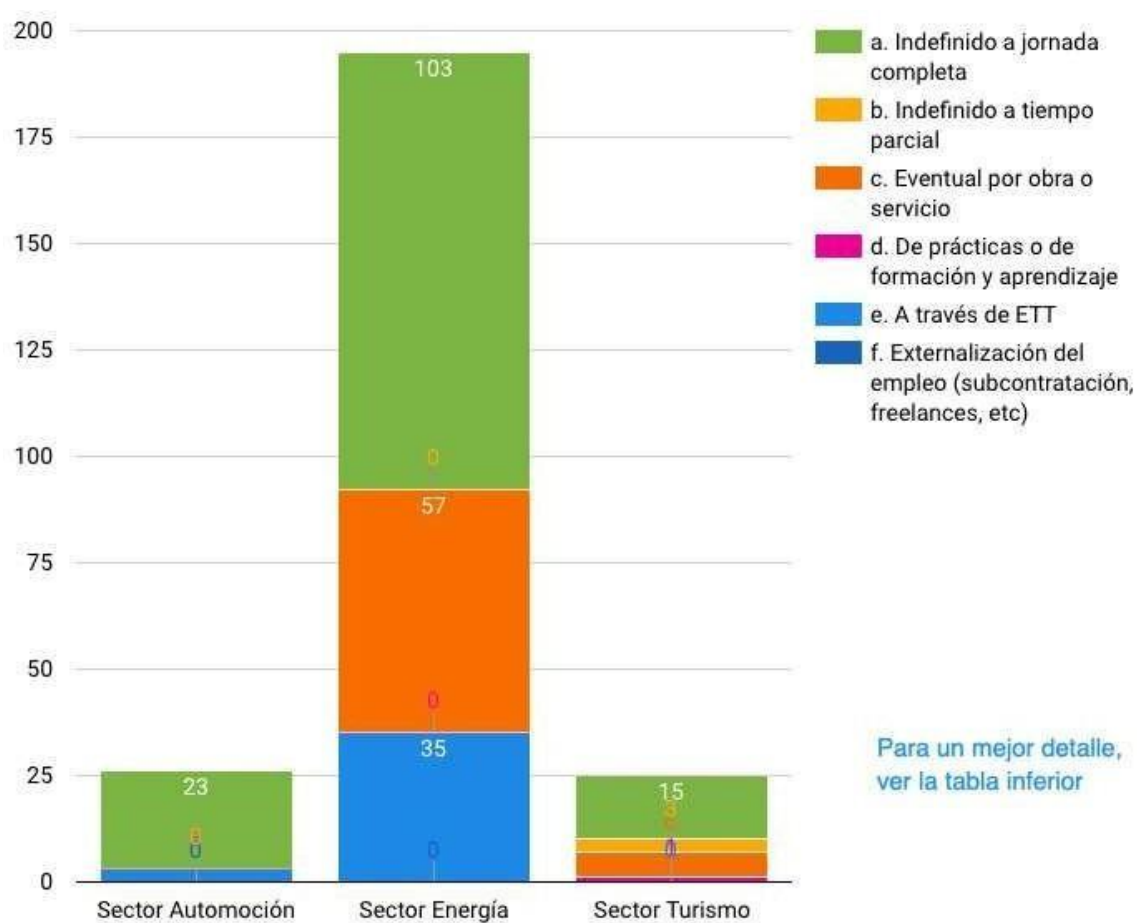
	Sector 	Perfiles demandados	Id	Nº personas
1.	Sector Energía	a. Producción/servicio	92	100
2.	Sector Energía	a. Producción/servicio	93	30
3.	Sector Energía	a. Producción/servicio	55	30
4.	Sector Energía	a. Producción/servicio	57	15
5.	Sector Energía	a. Producción/servicio	73	9
6.	Sector Automoción	a. Producción/servicio	65	9
7.	Sector Turismo	a. Producción/servicio	51	6
8.	Sector Energía	b. Comercial y marketing	57	5
9.	Sector Automoción	a. Producción/servicio	64	5
10.	Sector Turismo	a. Producción/servicio	48	3
11.	Sector Turismo	c. Otros	45	3
12.	Sector Turismo	a. Producción/servicio	45	3
13.	Sector Turismo	a. Producción/servicio	76	3
14.	Sector Turismo	a. Producción/servicio	81	3
15.	Sector Automoción	b. Comercial y marketing	65	3
16.	Sector Automoción	a. Producción/servicio	72	3
Total				246

Esta información se complementa con la mostrada en el apartado “Comentarios expresados por las empresas entrevistadas”.

El Id (identificador) es un nº aleatorio e identifica a una empresa concreta y es el mismo para la misma empresa a lo largo de todo el informe.

Se muestran las 16 empresas con mayor expectativa de creación de empleo. La suma de esas 16 no alcanza los 146 empleos totales ya que hay otras empresas no mostradas y que tienen pensado aportar empleo.

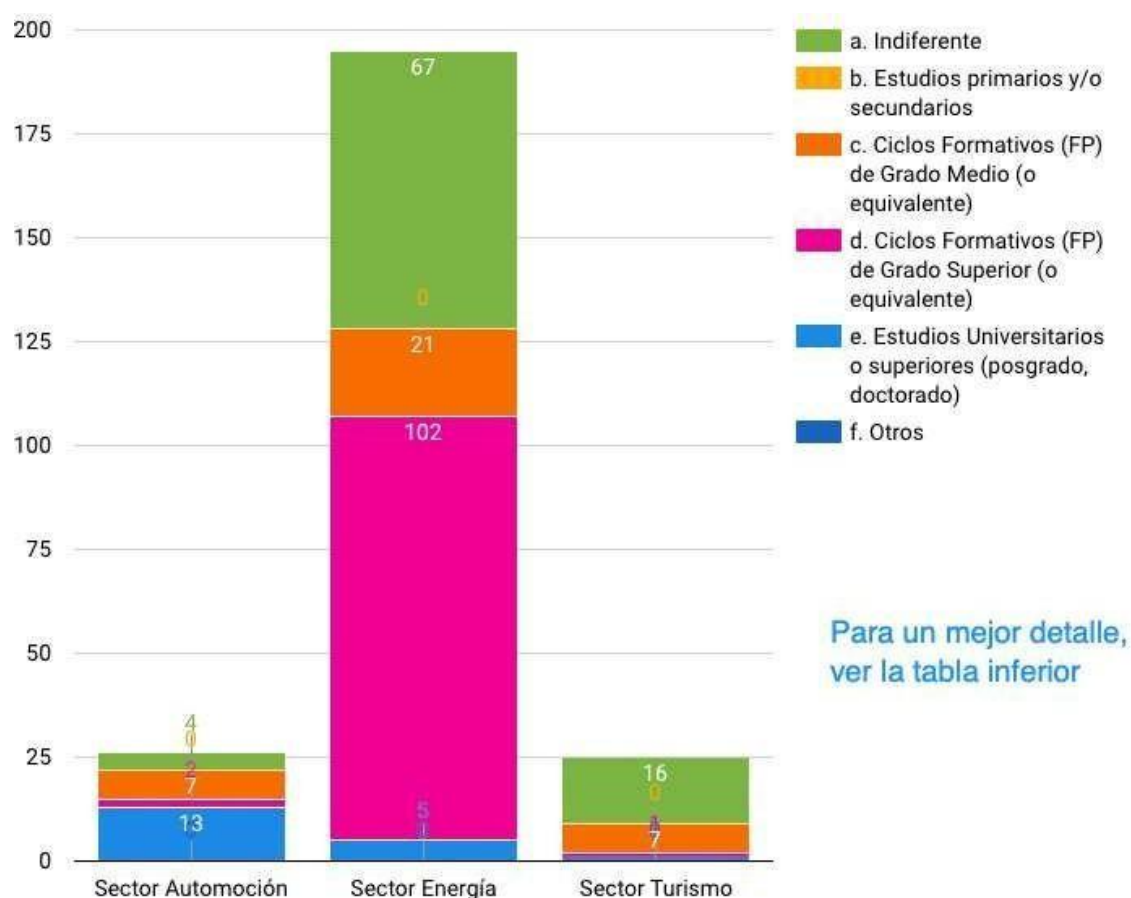
06. Tipología de contratos a realizar



La gráfica anterior se muestra a efectos de escala, pero para una mejor interpretación de los datos, representamos la misma información seguidamente como tabla:

Sector / N° de contratos previstos				
Tipología de contratos	Sector Automoción	Sector Energía	Sector Turismo	Total
a. Indefinido a jornada completa	23	103	15	141
c. Eventual por obra o servicio	0	57	6	63
e. A través de ETT	3	35	0	38
b. Indefinido a tiempo parcial	0	0	3	3
d. De prácticas o de formación y aprendiz...	0	0	1	1
f. Externalización del empleo (subcontrat...	0	0	0	0
Total	26	195	25	246

07. Previsión de contratación en función de nivel mínimo de estudios



La gráfica anterior se muestra a efectos de escala, pero para una mejor interpretación de los datos, representamos la misma información seguidamente como tabla:

Sector / N° de contratos previstos				
Nivel mínimo estudios	Sector Automoción	Sector Energía	Sector Turismo	Total
a. Indiferente	4	67	16	87
b. Estudios primarios y/o secundarios	0	0	0	0
c. Ciclos Formativos (FP) de Grado Medio (o ...)	7	21	7	35
d. Ciclos Formativos (FP) de Grado Superior ...	2	102	1	105
e. Estudios Universitarios o superiores (posg...)	13	5	1	19
f. Otros	0	0	0	0
Total	26	195	25	246

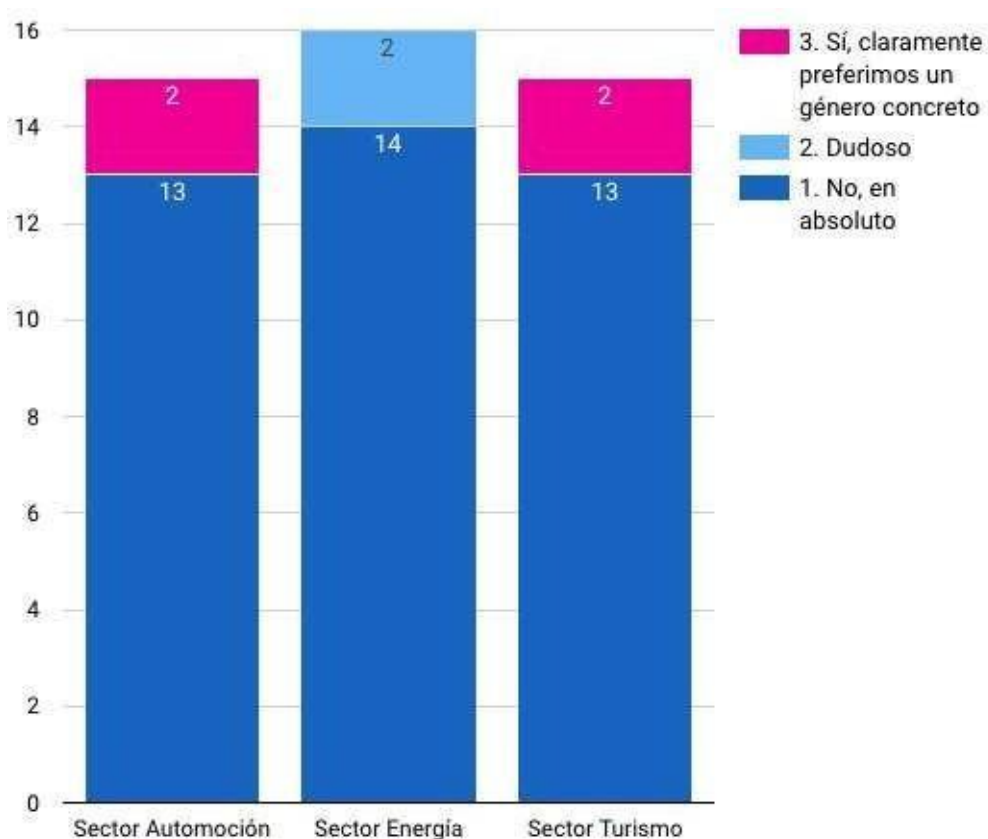
08. Titulaciones más demandadas

“Nº veces” significa el número de empresas que han expresado que demandan dicha titulación.

Hay que tener en cuenta que **únicamente** figuran las titulaciones expresamente manifestadas por las empresas entrevistadas.

	Titulación requerida	Sector ② ▲	Nº veces ① ▼
1.	Ingeniería	Sector Energía	3
2.	Electromecánica de vehículos	Sector Automoción	1
3.	Automoción, electrónica y sistemas	Sector Automoción	1
4.	Ingeniería	Sector Automoción	1
5.	FP mecánica o carrocería	Sector Automoción	1
6.	Electricidad	Sector Energía	1
7.	Grado superior de tecnologías industriales	Sector Energía	1
8.	FP mecánica o eléctrica	Sector Energía	1
9.	PF electrónica	Sector Energía	1
10.	Grado en Ilustración, magisterio, turismo, bellas artes,...	Sector Turismo	1
11.	Grado en Turismo	Sector Turismo	1

09. Nº de empresas por preferencia mujeres y hombres



09b. Causas de la elección de mujeres y hombres

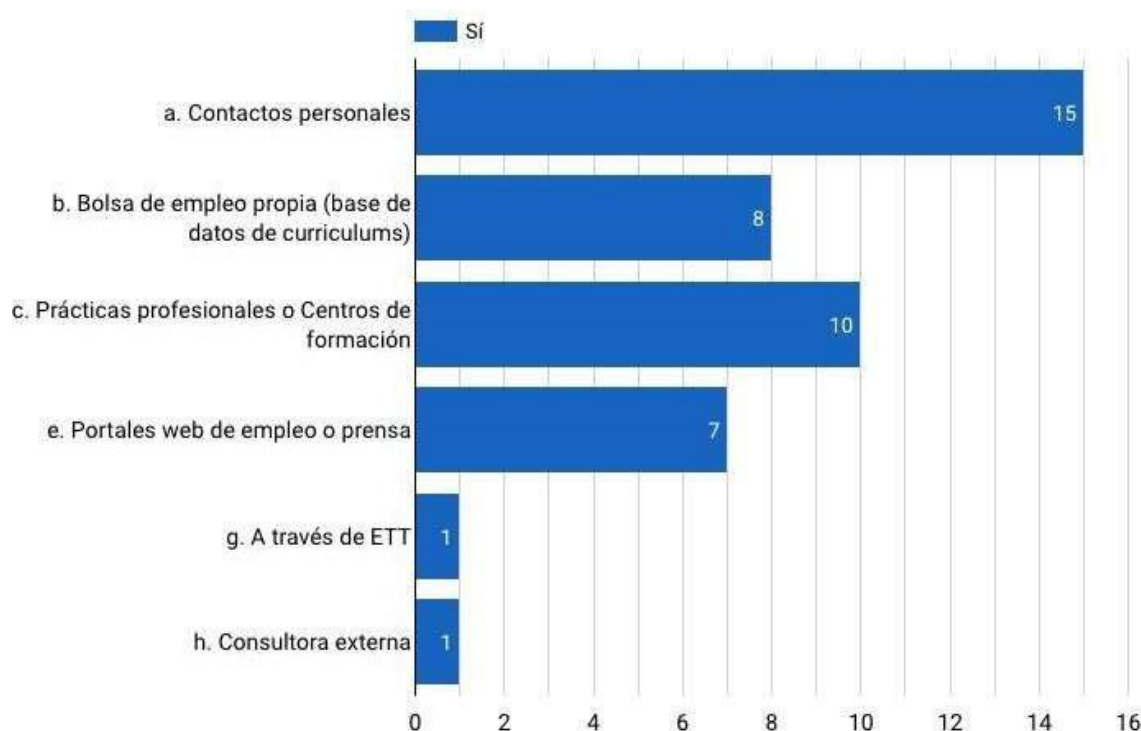
Sector ▲	¿Cuáles son estas preferencias?
Sector Automoción	Consideran que taller y comercial es de hombres y administración de mujeres
Sector Automoción	Hombres, porque apenas hay mujeres mecánicas. Pero para almacén, que requiere andar con peso, no hay muchas solicitudes femeninas. Solo para administración y marketing.
Sector Turismo	Mujeres, porque está más acostumbrado a trabajar con mujeres. Para conducir casi todos son hombres, salvo una mujer.
Sector Turismo	Mujeres, ya que les resulta mas fácil la gestión de responsabilidad en mujeres que en hombres. A nivel de candidaturas reciben más de mujeres.

10. Nº de empresas por uso de canales para la empleabilidad

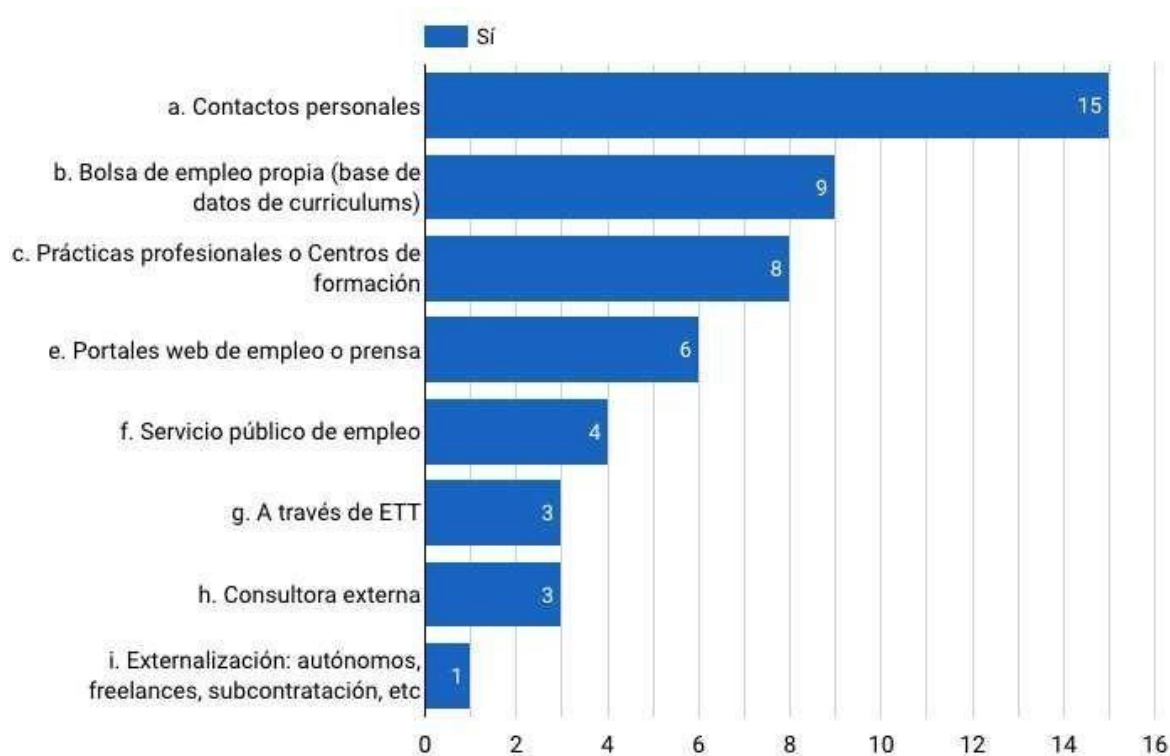
Número de veces que las empresas citan ese canal para la empleabilidad, en respuesta a la pregunta “Cuál o cuáles serían los canales de empleabilidad a los que recurriría”.

Debido al tipo de pregunta, una misma empresa puede responder hasta 3 veces, tantas como canales cite, hasta un máximo de 3.

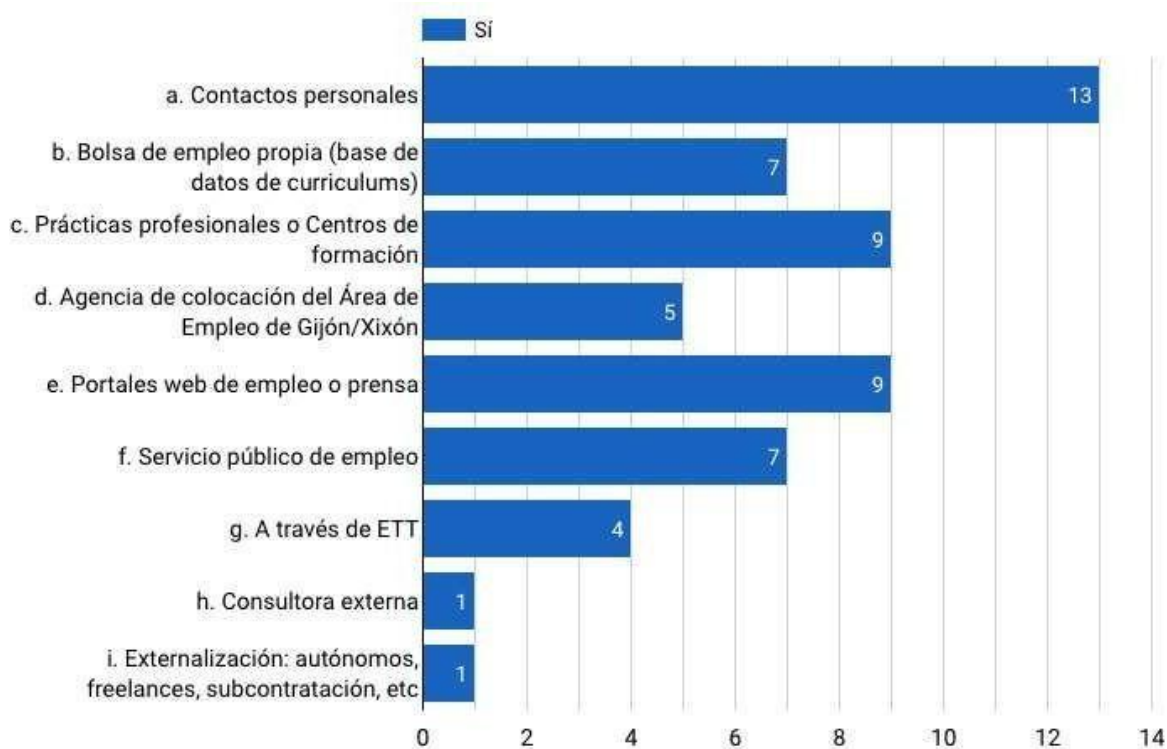
Sector Automoción



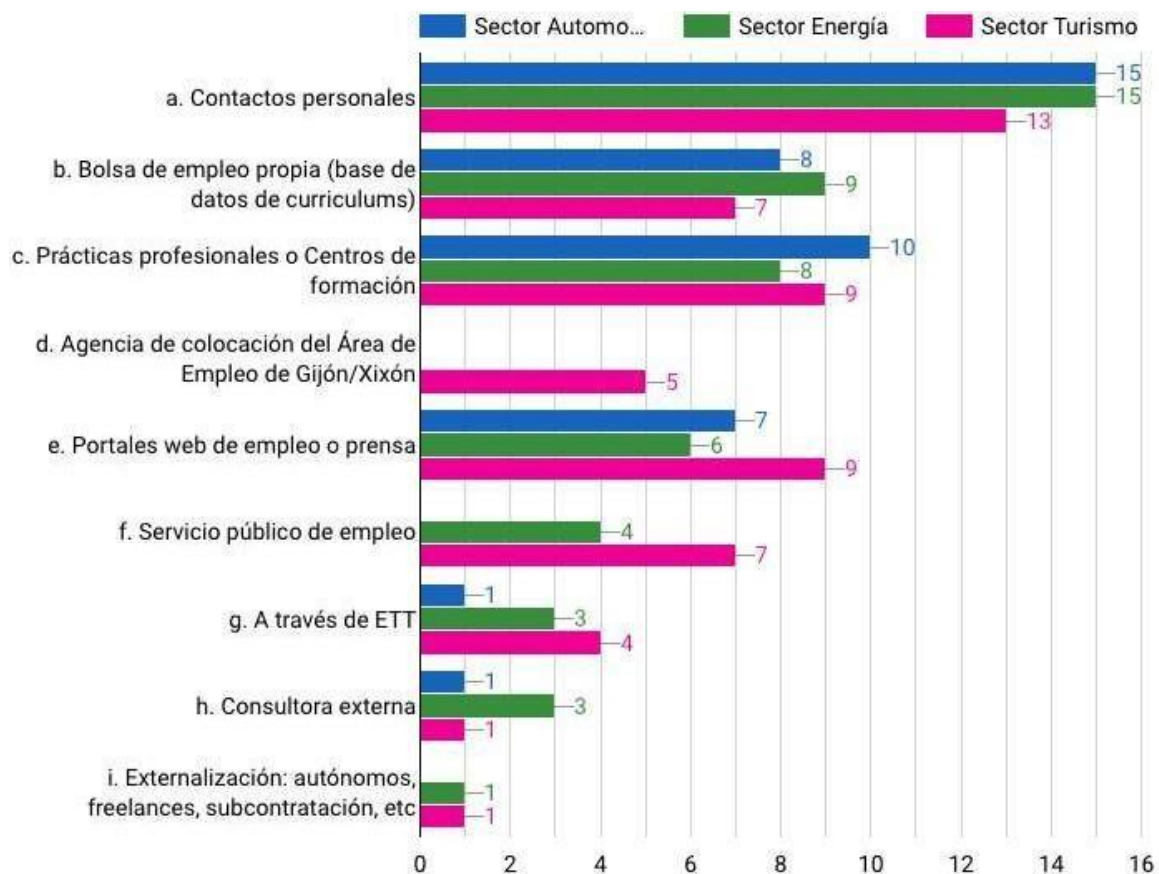
Sector Energía



Sector Turismo



Comparativa entre sectores

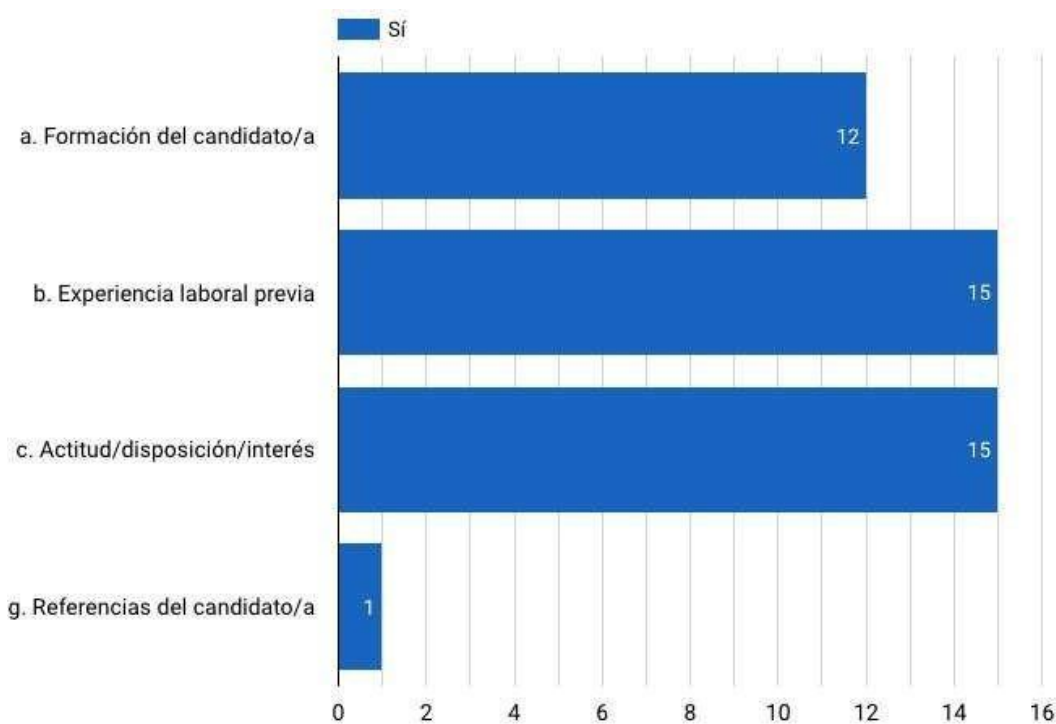


11. Nº de empresas por demanda de aspectos de empleabilidad

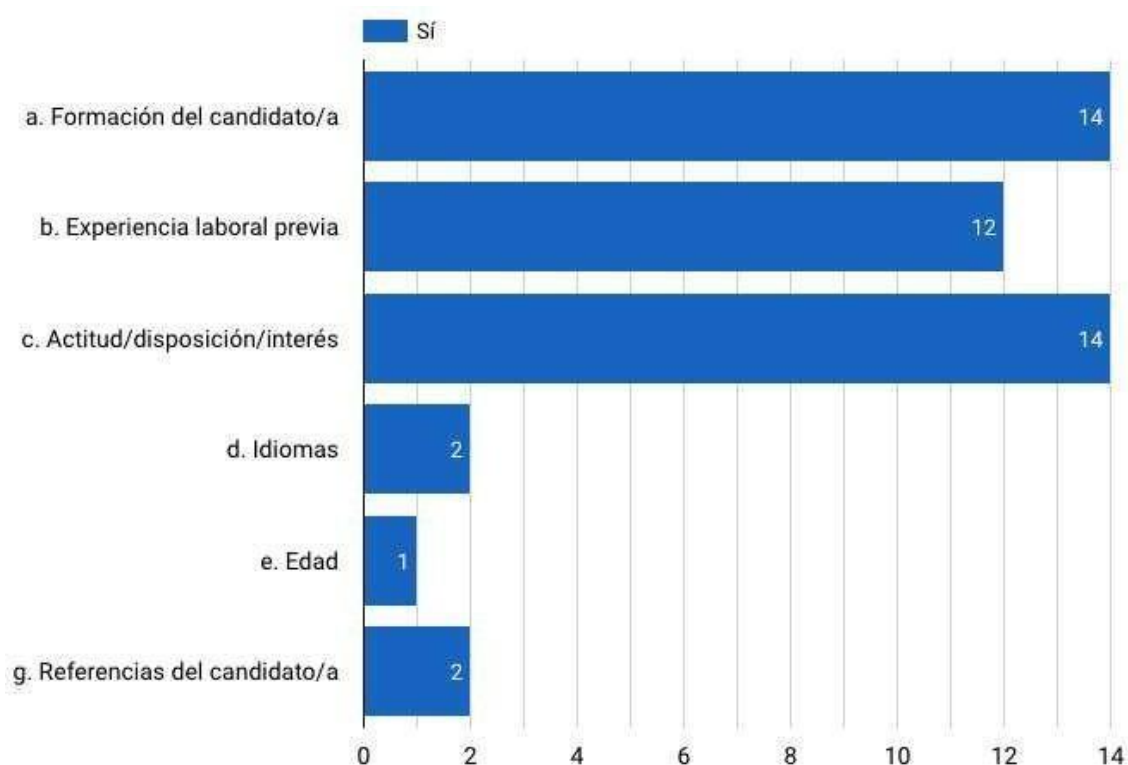
Número de veces que las empresas citan ese aspecto como relevante para la empleabilidad.

En respuesta a la pregunta: “Indique los 3 aspectos que más prioriza en la selección de nuevas contrataciones”

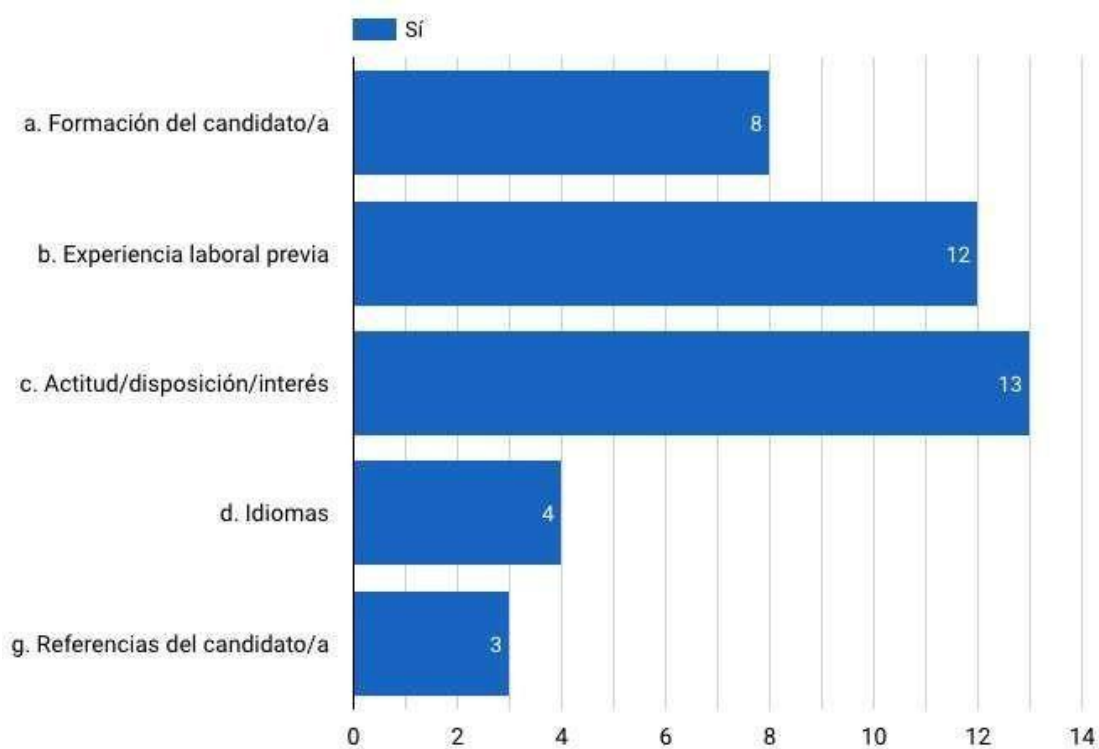
Sector Automoción



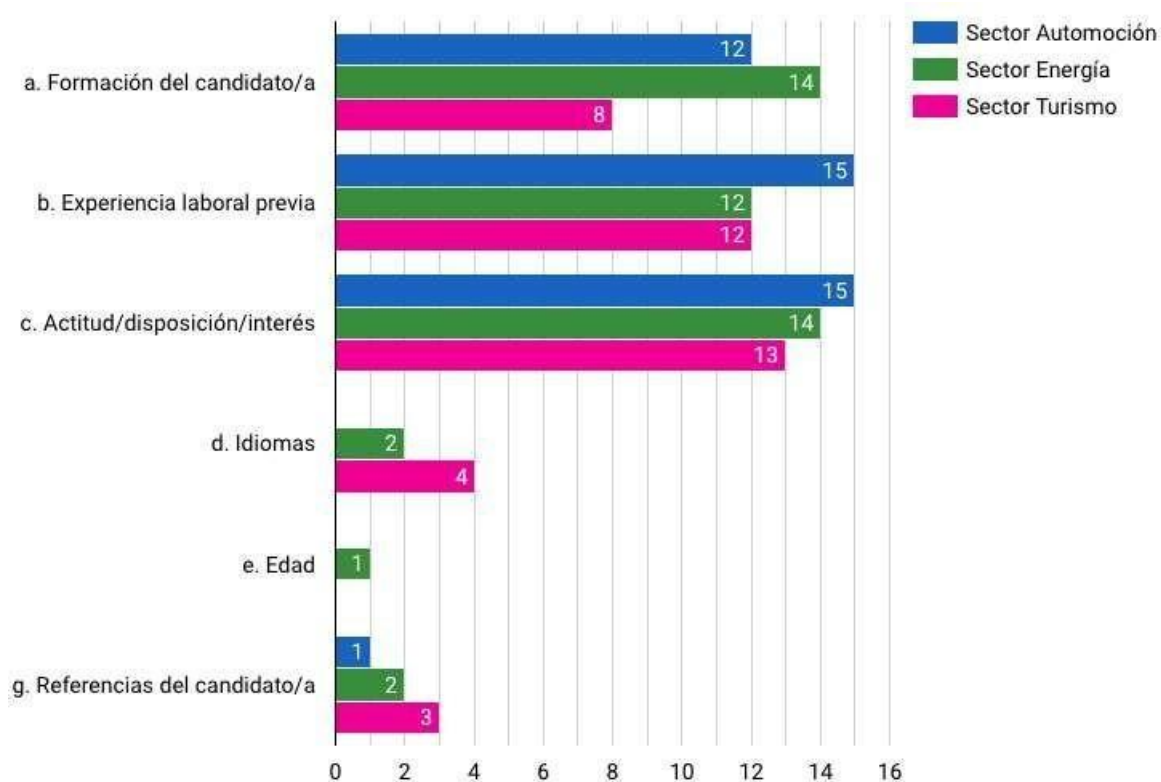
Sector Energía



Sector Turismo



Comparativa entre sectores



11b. Certificados de profesionalidad

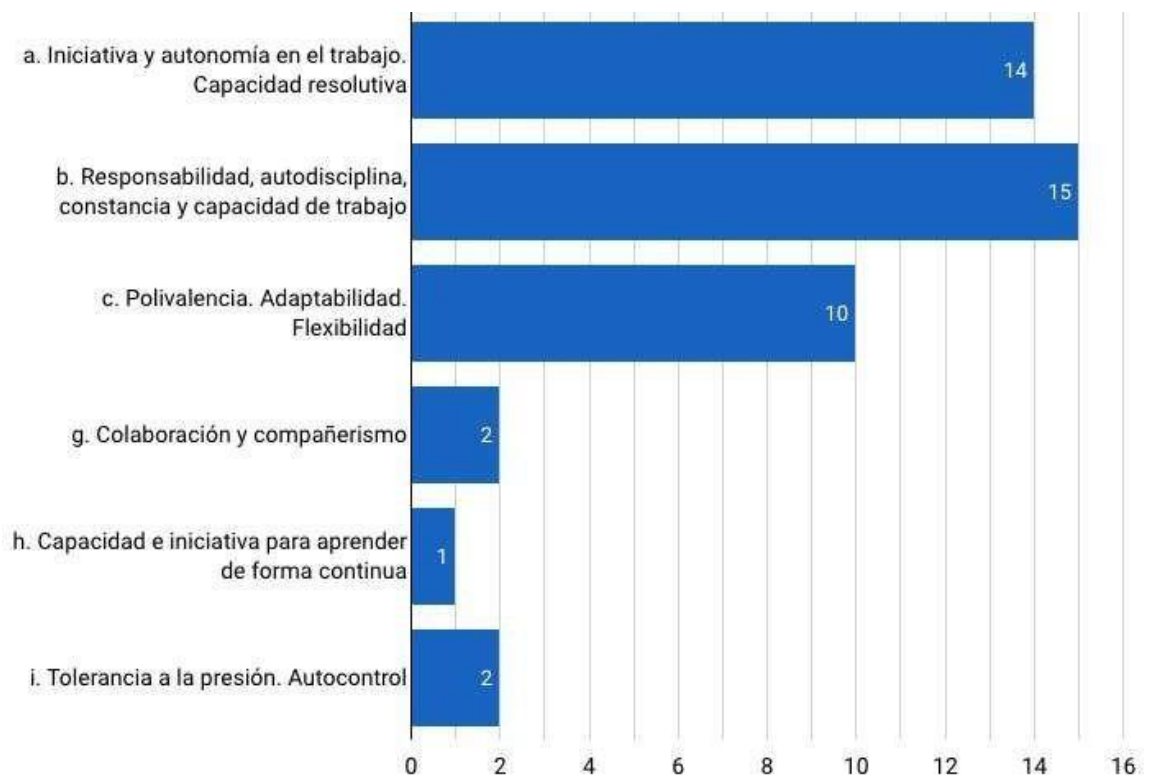
Se consulta a las empresas sobre: ¿Su empresa requiere para algún perfil certificados de profesionalidad?, ¿Para qué perfiles, qué tipo de certificados y qué casuísticas se dan?
Las que dicen que requieren algún tipo de certificado refieren lo siguiente:

Sector ▲	11. ¿Su empresa requiere para algún perfil certificados de profesionalidad?, ¿Para qué perfiles, qué tipo de certificados y qué casuísticas se dan?
1. Sector Automoción	Mecánica
2. Sector Energía	Sí, pero sin especificar
3. Sector Energía	Instalación eléctrica
4. Sector Energía	Certificado de instalador eléctrico
5. Sector Energía	Instalador eléctrico

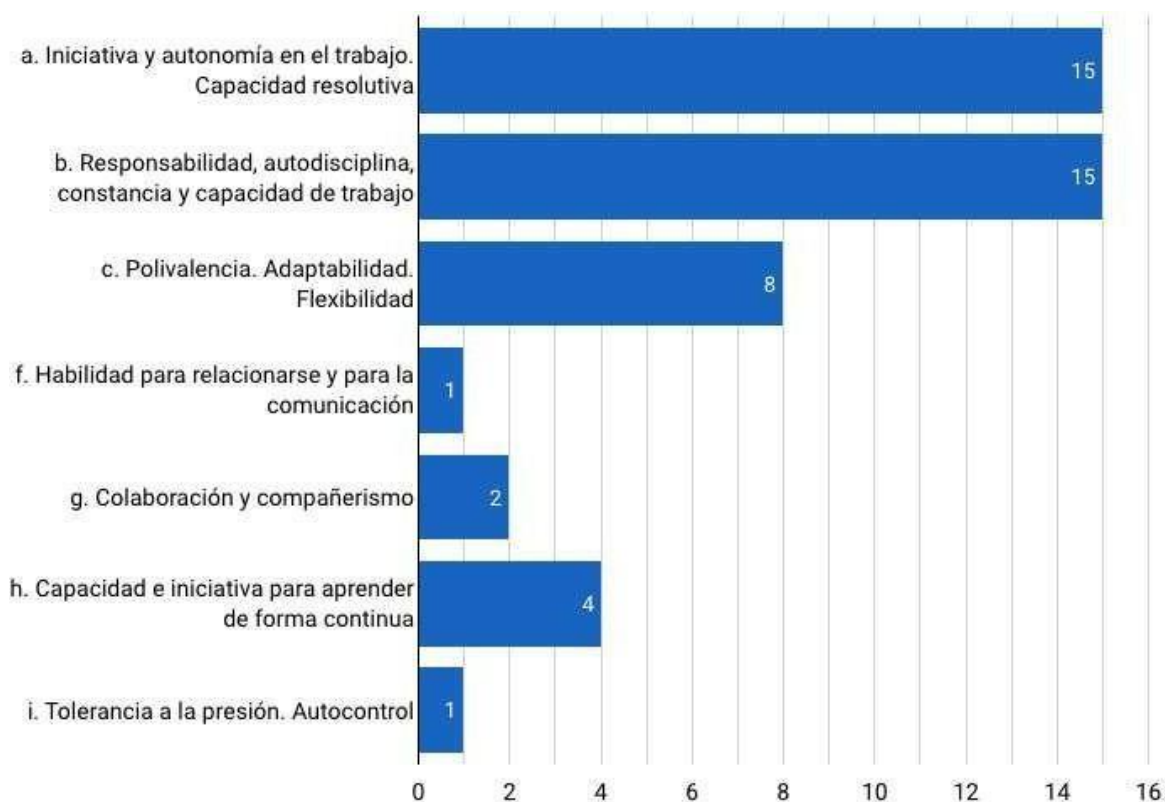
12. Nº de empresas por demanda de competencias

Número de veces que las empresas citan esa competencia como clave para la empleabilidad. Respuesta a la pregunta: "Indique los 3 valores o competencias que más prioriza a la hora de realizar nuevas contrataciones"

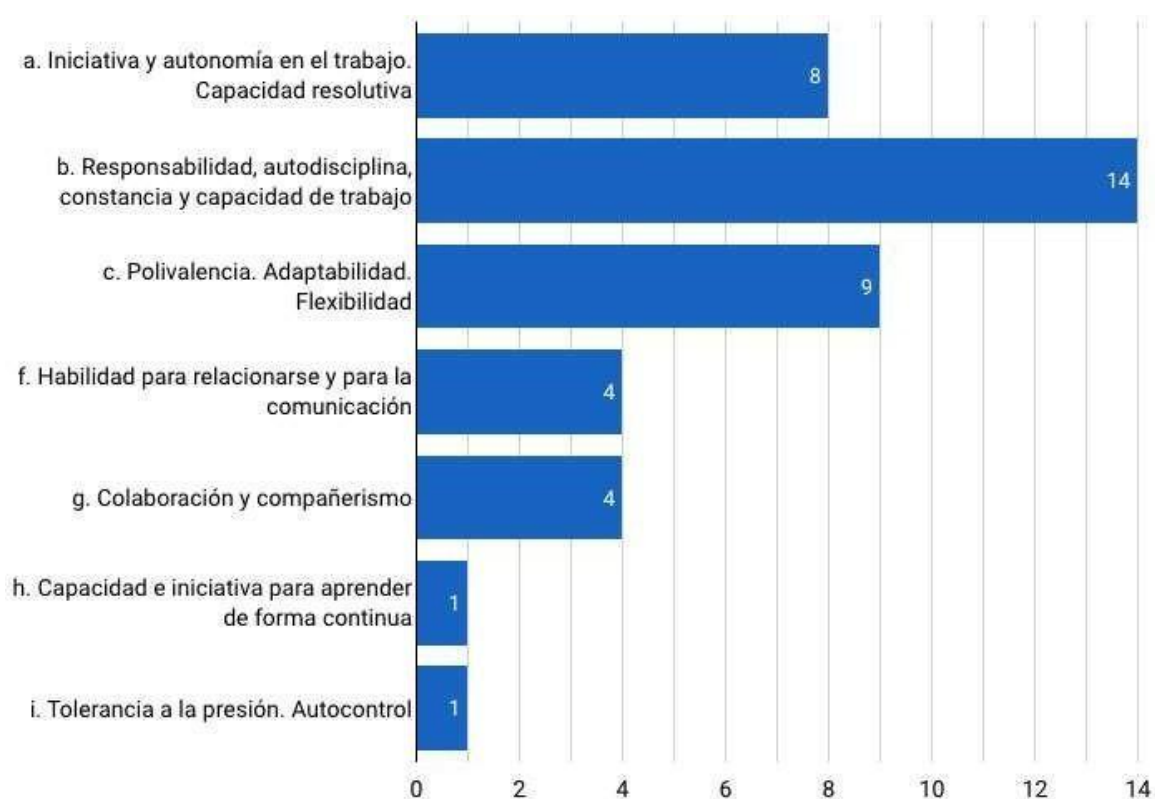
Sector Automoción



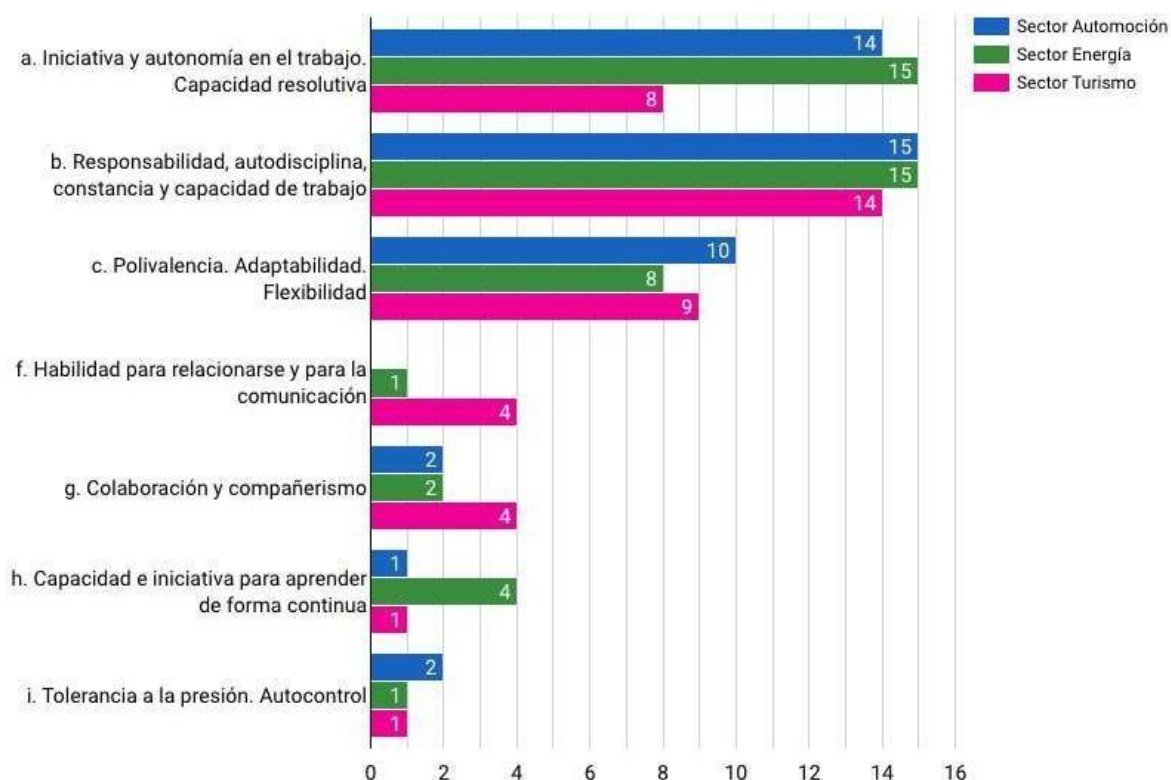
Sector Energía



Sector Turismo

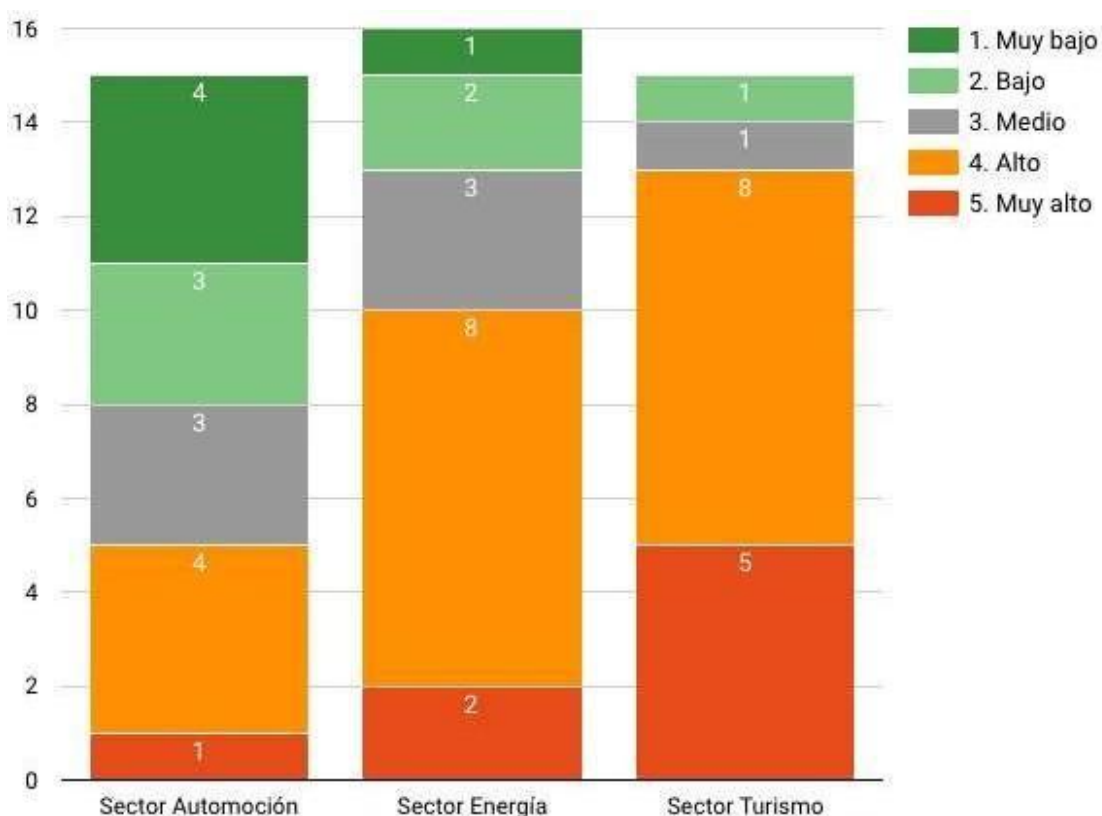


Comparativa entre sectores



13. N° de empresas por grado de dificultad para la empleabilidad

Número de empresas por grado de dificultad que manifiestan para cubrir las vacantes de empleo. Respuesta a la pregunta: “¿Se está encontrando con dificultades para dotarse del personal que necesita su empresa?”



14. Perfiles con dificultades

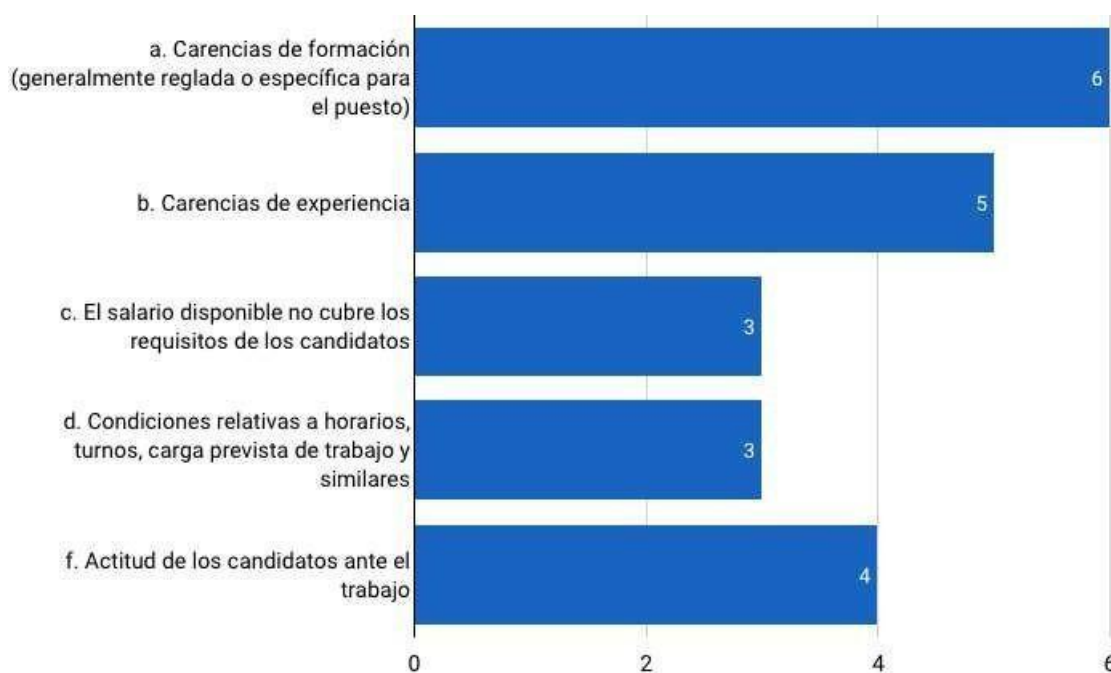
Perfiles en los que encuentran dificultades y el nº de veces que las empresas manifiestan dificultades para contratar a ese perfil.

	Perfiles	Sector 	Nº de veces...
1.	Camareros/as	Sector Turismo	5
2.	Electricistas	Sector Energía	3
3.	Mecánica	Sector Automoción	3
4.	Cocina	Sector Turismo	2
5.	Oficiales eléctricos	Sector Energía	2
6.	Comerciales	Sector Automoción	2
7.	Monitores	Sector Turismo	1
8.	Comerciales	Sector Turismo	1
9.	Recepción	Sector Turismo	1
10.	Administración	Sector Turismo	1

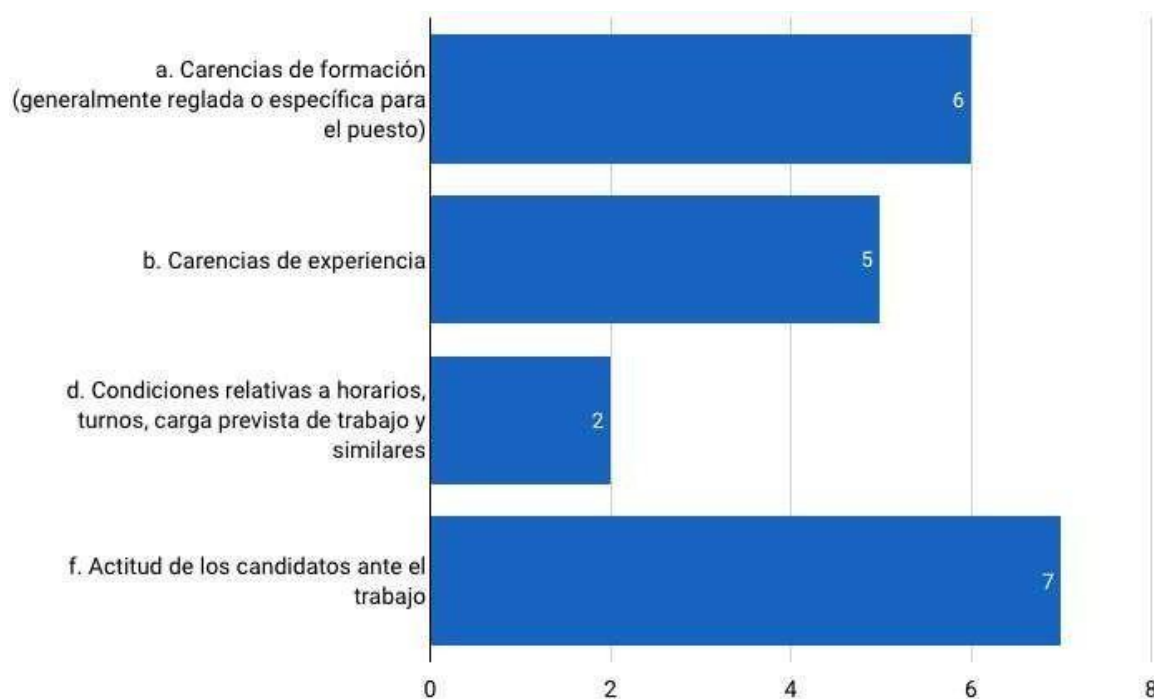
15. Motivos considerados para las dificultades

Número de veces que las empresas citan ese motivo como clave para la dificultad en la empleabilidad. Respuesta a la pregunta: “En caso afirmativo (pregunta previa, relativa a si se encuentra dificultades), ¿cuáles considera que son los 3 motivos principales?”

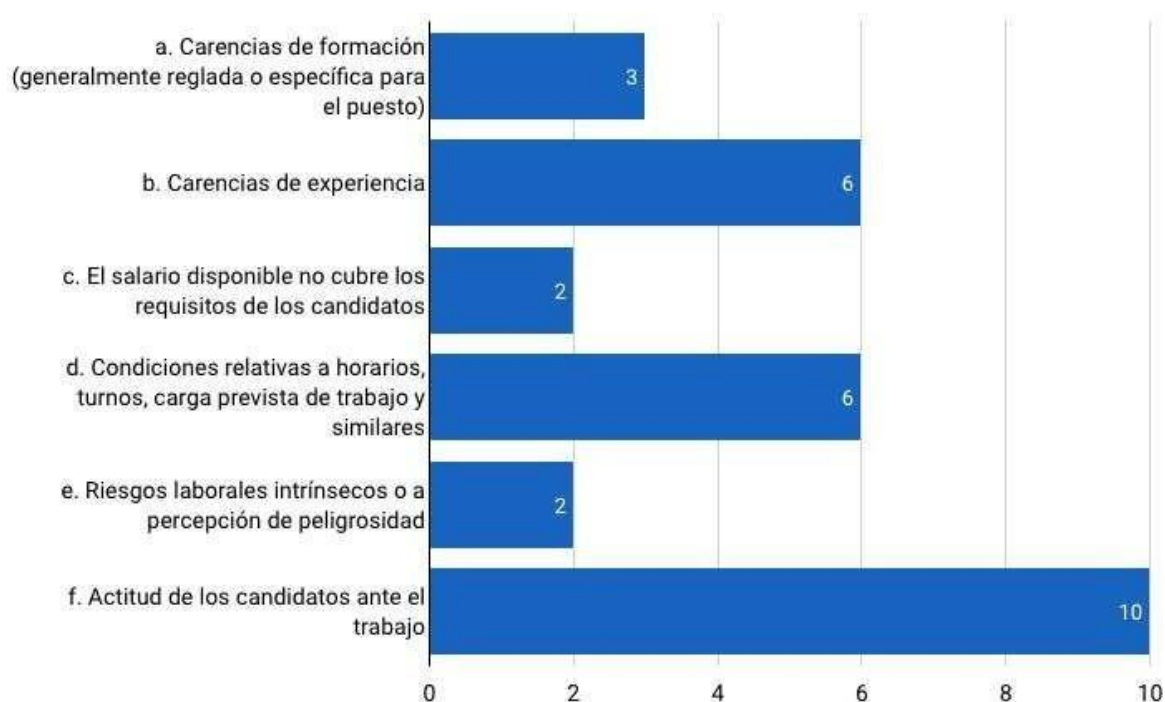
Sector Automoción



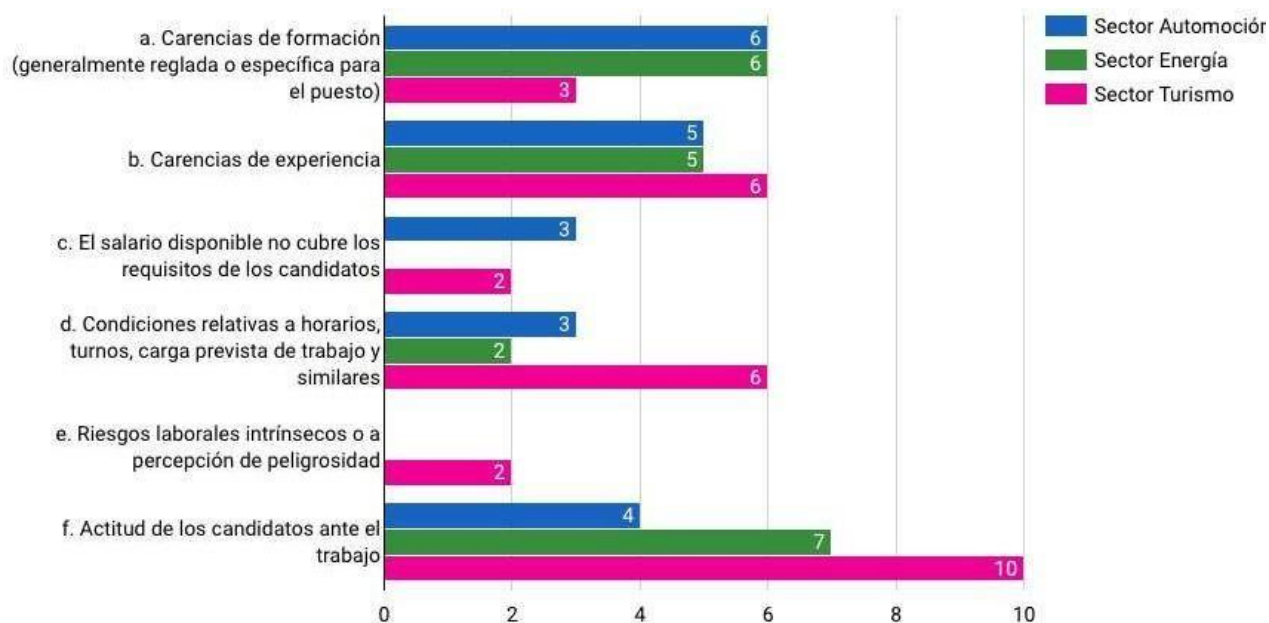
Sector Energía



Sector Turismo



Comparativa entre sectores

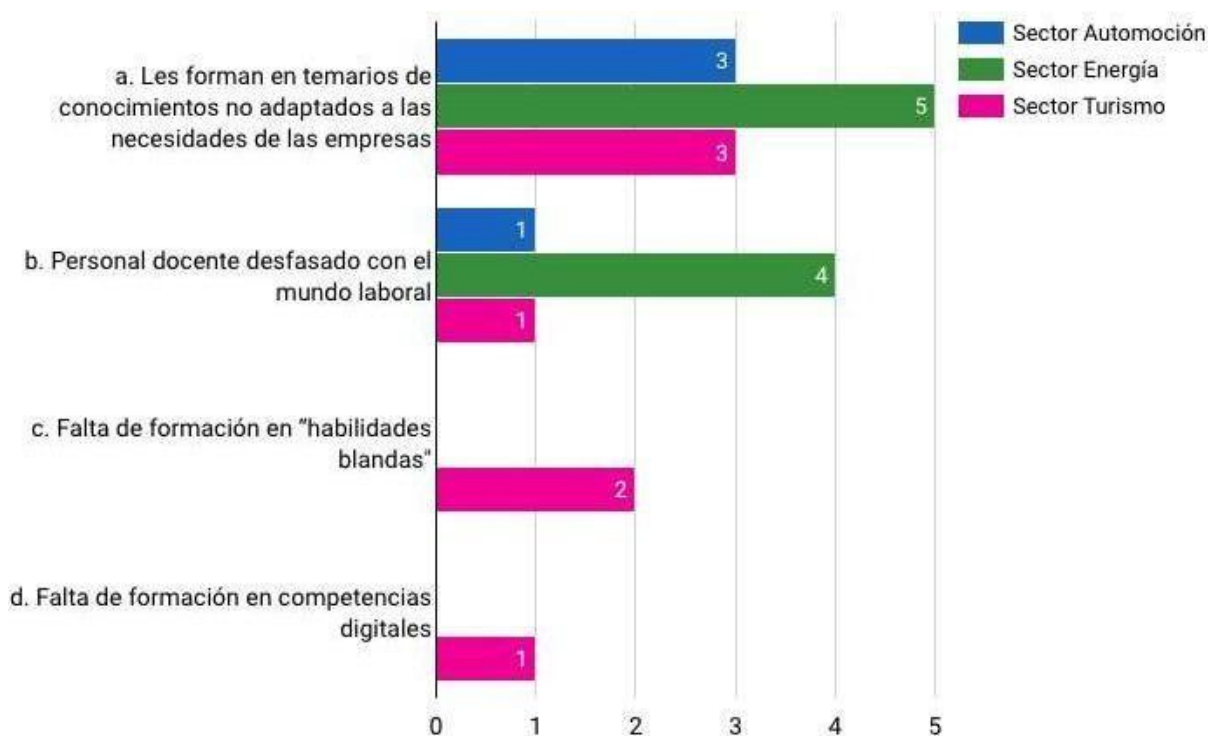


Esta información se complementa con los comentarios expresados por las empresas y que se pueden consultar en el apdo correspondiente.

16. Causas de las carencias de formación y/o experiencia

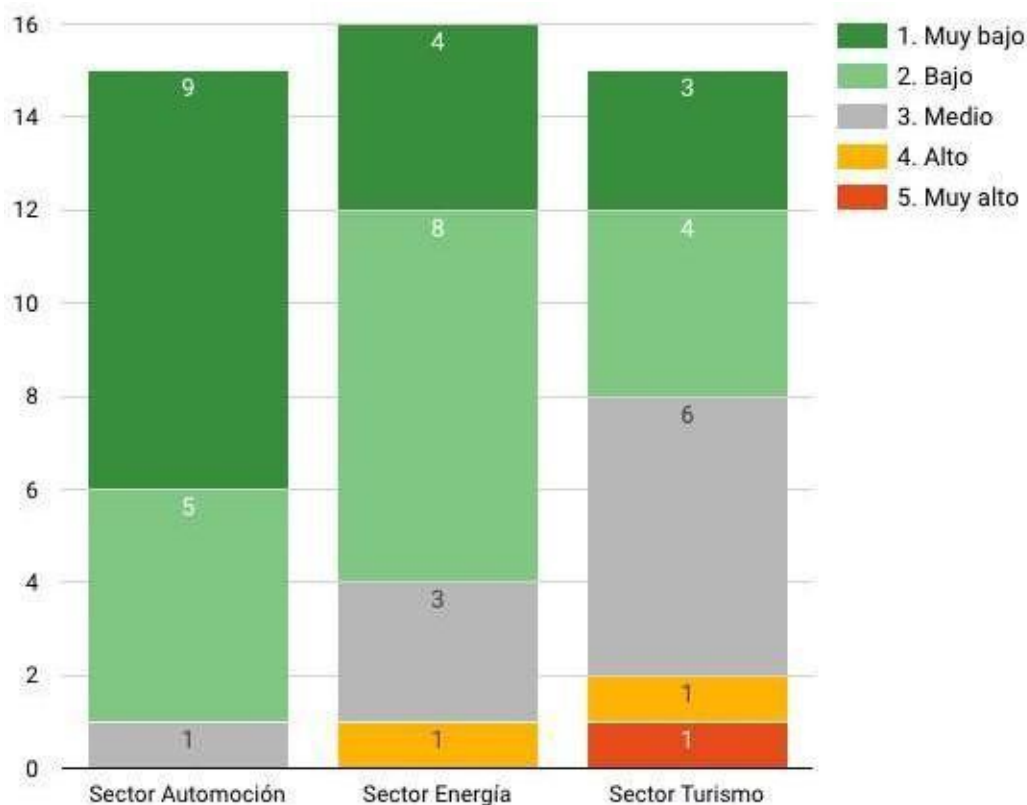
Número de veces que las empresas citan esa causa respecto de la pregunta: “Teniendo en cuenta las carencias de formación y/o experiencia ¿cuáles cree que son las causas de estas carencias?”

Hay que tener en cuenta que únicamente responden a esta pregunta aquellas empresas que han manifestado carencias de formación en la pregunta 15 (apdo a. de punto anterior). Pueden responder más de una opción o ninguna de ellas.



17. Dificultad de retención del talento

Grado de dificultad que manifiestan las empresas para retener el talento. Respuesta a la pregunta: “¿En qué grado se está encontrando con dificultades para retener a su personal?”



18. Causas para las dificultades de retención del talento

Número de veces que las empresas citan esa causa respecto de la pregunta: “¿Cuáles cree que son los 3 principales motivos de dificultad para retener a su personal?”



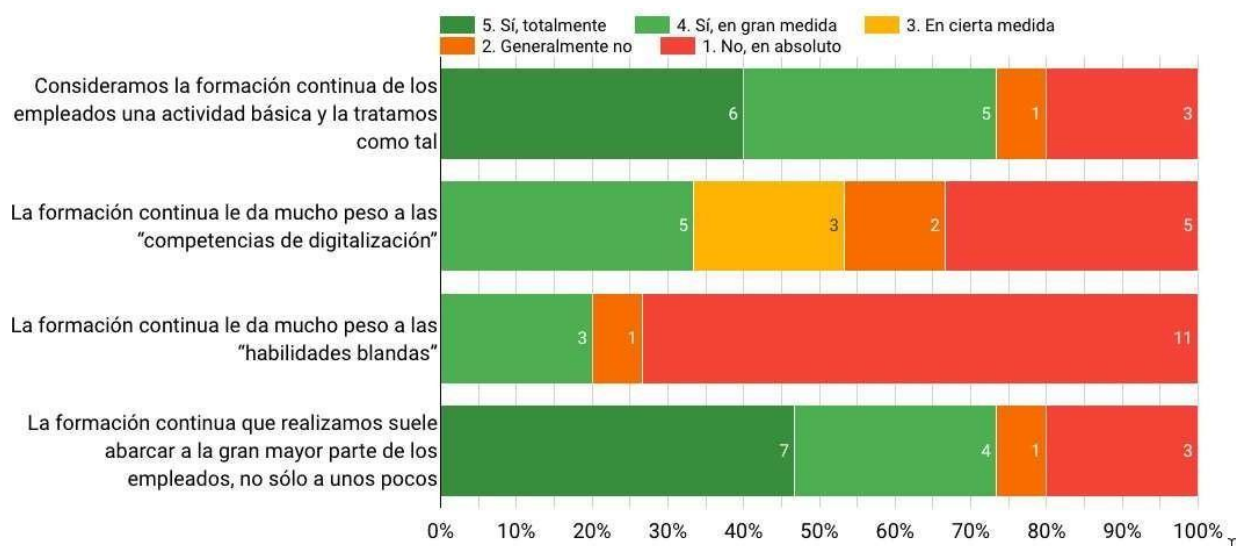
18b. Si aplica la opción a, ¿dónde están esas oportunidades?

	Sector ① ▲	Dónde ② ▲	Observaciones
1.	Sector Automoción	Fuera de Asturias	Madrid, Barcelona, etc.
2.	Sector Energía	Fuera de Asturias	Internacionales, sobre todo con teletrabajo
3.	Sector Turismo	Asturias	Generalmente en Asturias: Llanes, Ribadesella, etc.
4.	Sector Turismo	Asturias	En Asturias o incluso internacionalmente.
5.	Sector Turismo	Asturias	En Asturias e internacionalmente
6.	Sector Turismo	Asturias	En Asturias
7.	Sector Turismo	Otros	Normalmente abren negocios propios.

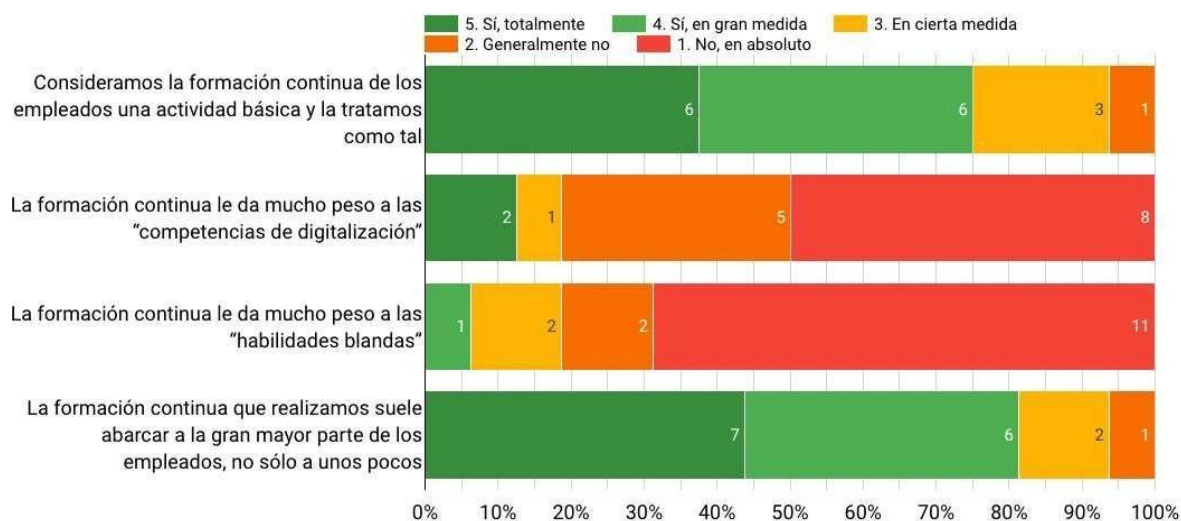
19. Sobre la formación continua a los empleados

Respuestas de las empresas a la pregunta: “Respecto de las políticas de formación continua en su empresa, puntúe del 1 al 5 las siguientes afirmaciones, donde 1 significa que NO representa en absoluto su caso y 5 que representa totalmente su caso “

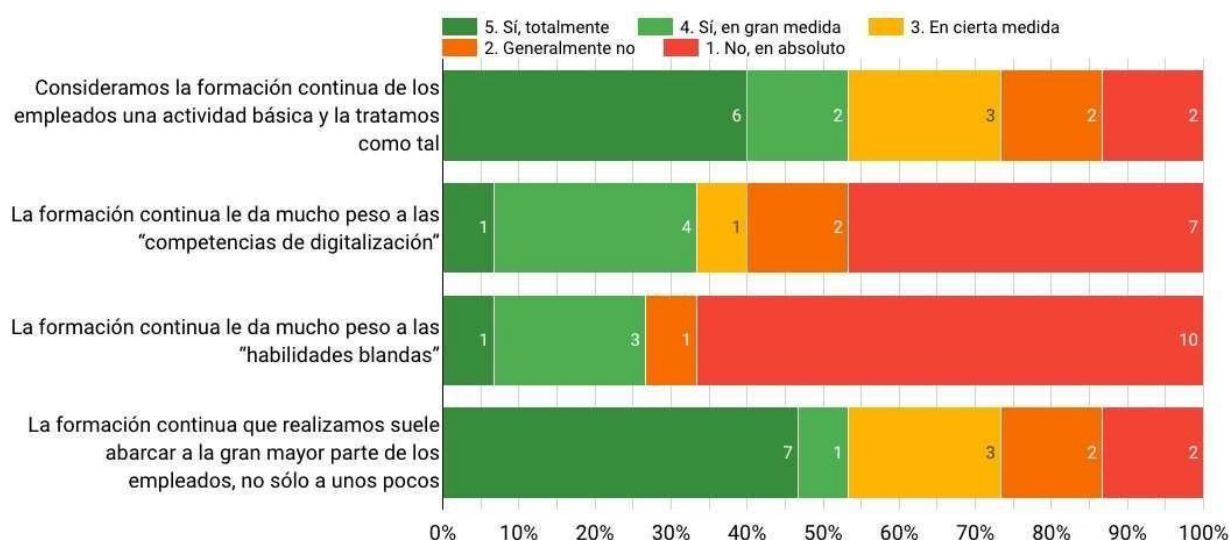
Sector Automoción



Sector Energía



Sector Turismo



19b. A qué habilidades blandas dan mayor peso en la formación

- En la pregunta anterior consultábamos: "Respecto de las políticas de formación continua en su empresa, puntúe del 1 al 5 las siguientes afirmaciones, donde 1 significa que NO representa en absoluto su caso y 5 que representa totalmente su caso: La formación continua le da mucho peso a las "habilidades blandas".
- Ahora les pedimos que nos digan a qué habilidades blandas se refieren. Es decir, a qué habilidades blandas le dan mucho peso en la formación continua que realizan.
- Es una pregunta abierta, se traduce a términos comparables.

	¿A qué habilidades blandas se refiere?	Nº de veces ▼
1.	Negociación	2
2.	Gestión del estrés	2
3.	Actitud	1
4.	Comunicación	1
5.	Liderazgo	1
6.	Atención al público	1
7.	Persuasión	1
8.	Trato al cliente	1

19c. A qué competencias de digitalización dan mayor peso en la formación

- En la pregunta anterior consultábamos: “Respecto de las políticas de formación continua en su empresa, puntúe del 1 al 5 las siguientes afirmaciones, donde 1 significa que NO representa en absoluto su caso y 5 que representa totalmente su caso: La formación continua le da mucho peso a las “competencias de digitalización”.
- Ahora les pedimos que nos digan a qué competencias de digitalización se refieren. Es decir, a qué competencias de digitalización le dan mucho peso en la formación continua que realizan.
- Es una pregunta abierta, se traduce a términos comparables.

	¿a qué competencias de digitalización se refiere?	Nº veces ▼
1.	Software propio	7
2.	Software específico del sector	4
3.	Ofimática general	3
4.	Aplicaciones BI (p.e. Power BI)	1
5.	Desarrollo aplicaciones	1
6.	Uso de inteligencia artificial	1

Resumen de la información cuantitativa

1. Respecto del perfil de las empresas entrevistadas por nº de trabajadores:
 - a. En el sector automoción más de la mitad son pequeñas empresas (entre 0 y 10 empleados) y solo 2 de 15 tienen más de 50 empleados.
 - b. En el sector energía hay mucha más diversidad, con 2 de 16 empresas con más de 250 empleados y 4 de 51 a 250.
 - c. En el sector Turismo la gran mayoría de empresas, 13 de 15, tienen 11 a 50 empleados y las 2 restantes menos de 250.
 - d. En este sentido, son una muestra representativa del sector. Automoción se compone en buena medida de pequeños talleres, en energía hay algunas empresas de ingeniería y montaje de mayor tamaño. En Turismo ni suelen ser grandes ni muy pequeñas, ya que por su propia naturaleza requieren de cierto volumen de personal (hoteles, restaurantes de cierto tamaño, etc.)
2. La gran mayor parte de las empresas entrevistadas cuentan con empleo estable. 42 empresas de 46 entrevistadas cuentan al menos con un 80% de empleos estables y, las otras 4 tienen entre el 50% y el 80% de empleo estable. 2 de estas 4 son del sector turismo y esa menor estabilidad es debida a la estacionalidad. A pesar de ello, muchas empresas turísticas mantienen el empleo en época de baja actividad por el riesgo de no disponer de estos al necesitarlo nuevamente.
3. Casi ninguna empresa, solo 1 de las 46 entrevistadas, cuenta con al menos el 30% de mayores de 60 años.
 - a. Concretamente esa empresa tiene el 33% de mayores de 60 años y se trata de una empresa de menos de 10 empleados.
 - b. Pocas de ellas, 8, tienen niveles de 10% a 30%.
 - c. La gran mayoría, 37 de ellas, tienen menos del 10% de empleo con más de 60 años, lo que indica que no se prevé una necesidad de renovar plantilla a corto plazo derivado de jubilaciones, como sí ocurre en otros sectores estudiados en años previos.
4. Respecto de sus perspectivas de evolución del volumen de empleo para los años 2024 y 2025:
 - a. Más o menos la mitad de ellas (26 de 46) prevén mantenerlo estable, únicamente reemplazando las bajas que tengan.
 - b. Mientras que las demás (20 de 46) sí prevén incrementar el volumen de plantilla.
 - c. Ninguna de las 46 empresas entrevistadas tiene pensado reducir el volumen de empleo.

5. En los 3 sectores analizados, para aquellas empresas que prevén incrementar la plantilla, la mayoría (12 de 20), prevén hacerlo hasta un 25%. Solo 1, del sector automoción, prevé incrementar la plantilla es más del 100% de su volumen actual.
6. Respecto del tipo de perfil demandado por aquellas empresas que prevén incrementar la plantilla:
 - a. La gran mayoría de los empleos previstos, 230 de 246, son en producción/servicio y solo 16 de ellos son en otro tipo de empleo, como comercial y marketing u otros.
 - b. De los 246 empleos previstos, 195 lo son en el sector de la energía y de estos, 100 empleos están previstos por una única empresa (se trata de una empresa que ya es de tamaño grande). Es más, 175 de los empleos previstos serían solo por 4 empresas energética. Las 4 son empresas que ya cuentan con más de 50 empleados.
 - c. Por tanto, el sector energía concentra el 79% del empleo previsto entre las empresas entrevistadas de los 3 sectores.
 - d. En los otros 2 sectores, hay unas expectativas de creación de empleo similares entre ellas, 26 en automoción y 25 en turismo.
7. Respecto de la tipología de contratos previstos:
 - a. La mayoría de ellos, 141 de 246, lo son en modalidad “Indefinido a jornada completa”.
 - b. 63 lo son en modalidad “Eventual por obra o servicio”.
 - c. En el sector automoción, la gran mayoría de los empleos previstos serían en modalidad “Indefinido a jornada completa”, 23 de 26.
 - d. Solo 3 de los empleos previstos, todos ellos en el sector turismo, lo serán en modalidad “Indefinido a tiempo parcial”.
 - e. Ninguna de las empresas prevé cubrir puestos de trabajo mediante externalización y solo 1 de los empleos previstos está asignado a prácticas.
8. En relación al nivel mínimo de estudios, hay una gran diferencia por sector analizado:
 - a. En automoción, la mitad (13 de 26) sería personal con estudios universitarios. La mayoría de los restantes (7 de 13 restantes) sería FP de Grado Medio.
 - b. En energía, la mayoría (102 de 246) serían FP de Grado Superior. Solo prevén 5 de 246 con estudios Universitarios.
 - c. En turismo, para la mayoría de empleo a crear, 16 de 25, les resulta indiferente el nivel de estudios.
 - d. Aunque aparentemente la aspiración de familias y alumnos es terminar estudios universitarios, las empresas analizadas manifiestan que **solo 19 de**

- los 246 empleos previstos, requieren estudios universitarios**, menos del 8% de ellos.
- e. En ninguno de los sectores prevén contratar a nadie únicamente con estudios primarios y/o secundarios aunque para 87 de los 246 empleos previstos manifiestan “Estudios indiferentes”. Muy probablemente esto no se refiera a que acepten personas sin estudios o con estudios básicos, sino que se refieren a que les resulta indiferente dentro de las categorías de estudios restantes, como FP Grado Medio, FP Grado Superior y Estudios universitarios.
9. Respecto de cuáles son las titulaciones más demandadas, no podemos destacar nada en especial, ya que a pesar de citar 246 empleos previstos entre las 46 empresas analizadas, solo hay una titulación que ha sido manifestada 3 veces y en todo caso es genérica, al tratarse de “Ingeniería”. El resto de titulaciones citadas lo son en una única ocasión y son muy diversas.
10. En cuanto a la preferencia entre mujeres y hombres, solo 6 de ellas prefieren un género respecto del otro. 2 de estas 6 manifiestan estar dudosas y de las otras 4, la mitad manifiesta que prefiere mujeres y la otra mitad hombres, basándose en la tipología de trabajo a realizar.
11. En cuanto a los canales que utilizan para dotarse de empleo:
- a. Para cualquiera de los 3 sectores el canal preferido son los “Contactos personales”
 - b. Los 2 siguientes preferidos suelen ser “Bolsa de empleo propia” y “Prácticas profesionales o Centros de formación”.
 - c. También está bastante bien posicionado “Portales web de empleo”, especialmente en el sector turismo.
 - d. “Servicio público de empleo” es citado 0 veces por el sector automoción, 4 en el sector energía (4 de 49 citas) y 7 en el sector turismo (7 de 56 citas).
 - e. Apenas algunas empresas citan canales como “ETT”, “Consultora externa” o “Externalización”.
12. Respecto de los aspectos que más priorizan para seleccionar las nuevas contrataciones:
- a. Destaca la “Actitud/disposición/interés” de las personas candidatas, aunque en menor proporción que en años y sectores estudios anteriormente.
 - b. Destacan más o menos al mismo nivel también otros 2: “Experiencia laboral previa” y “Formación del candidato/a”, aunque éste último es menos relevante en el sector Turismo, donde a su vez manifiestan más empresas que el nivel de estudios le es indiferente.

- c. Apenas 6 empresas manifiestan como relevante el aspecto “Idiomas”. 4 de ellas del sector turismo, donde a pesar de la necesidad de comunicación con extranjeros, la gran mayoría de las empresas no manifiestan éste como uno de los aspectos más relevantes, quizás porque hay otros aspectos aún más relevantes.
 - d. Solo 1 de las empresas entrevistadas manifiesta que la “Edad” es un factor relevante y solo 5 de ellas manifiesta las “Referencias del candidato/a”.
13. Las competencias más demandadas son:
- a. “Responsabilidad, autodisciplina, constancia y capacidad de trabajo” es lo más demandado en cada uno de los 3 sectores. Lo han citado casi todas las empresas de cada uno de los sectores.
 - b. “Iniciativa y autonomía en el trabajo. Capacidad resolutive” es el 2º más demandado a muy corta distancia del 1º. Este es claramente más demandado en los sectores automoción y energía que en el sector turismo, donde empata con “Polivalencia. Adaptabilidad. Flexibilidad”.
 - c. En cualquier caso, los 3 citados anteriormente son los más solicitados, a mucha distancia de los demás expuestos: “Habilidad para relacionarse y para la comunicación”, “Colaboración y compañerismo”, “Capacidad e iniciativa para aprender de forma continua” y “Tolerancia a las presión. Autocontrol”.
14. Acerca del grado de dificultad que manifiestan para cubrir las vacantes de empleo:
- a. El sector que encuentra más dificultades es turismo, donde 13 de las 15 empresas entrevistadas dicen encontrarse un grado de dificultad alto o muy alto, solo 1 de ellas un nivel de dificultad bajo y ninguna muy bajo.
 - b. Las dificultades son, sobre todo, para cubrir puestos de camareros/as, cocina y recepción.
 - c. En 2º término, el sector energía también expresa un grado de dificultad preocupante, donde 10 de las 16 empresas entrevistadas dicen encontrarse un grado de dificultad alto o muy alto.
 - d. En este caso, las dificultades son, sobre todo, para cubrir puestos de electricistas y relacionados con electricidad.
 - e. El sector automoción es el que manifiesta encontrarse menos dificultades. 5 de las 15 empresas entrevistadas dicen encontrarse un grado de dificultad alto o muy alto. 7 de ellas, bajo o muy bajo. Las dificultades manifestadas se centran especialmente en mecánica.
15. Cuando hemos consultado acerca de su percepción sobre los motivos para las dificultades en la captación de empleo:
- a. El sector turismo, el que más dificultades encuentra, se manifiesta como primera causa y de forma destacada la “Actitud de los candidatos ante el

- trabajo”, seguido por “Carencias de experiencia” y “Condiciones relativas a horarios, turnos, carga prevista de trabajo y similares”.
- b. En el sector energía también la primera causa manifestada es la “Actitud de los candidatos ante el trabajo”, aunque en esta ocasión le siguen de cerca “Carencias de formación” y “Carencias de experiencia”.
 - c. En el sector automoción no hay diferencias tan claras; las que más destacan son “Carencias de formación” y “Carencias de experiencia”.
16. Cuando profundizamos en las carencias de formación y/o experiencia, consideran que:
- a. El principal motivo es que “Les forman en temarios de conocimientos no adaptados a las necesidades de las empresas”.
 - b. Específicamente en el sector energía también destacan “Personal docente desfasado con el mundo laboral”.
17. No se evidencia una especial dificultad para retener el talento ya existente:
- a. El caso más desfavorable se encuentra en el sector turismo, donde 2 de las 15 empresas entrevistadas muestran una dificultad alta o muy alta para retener el talento y 6 muestran un grado medio.
 - b. Cuando profundizamos en cuáles son las causas de esta pobre retención de talento, la más citada es “Tienen oportunidades laborales en la competencia con una mayor retribución, sea en Asturias o fuera de Asturias” (lo que expresan 8 de las 15 empresas entrevistadas). Más en concreto, estas oportunidades suelen ser en otros lugares de Asturias.
 - c. En el sector automoción, 14 de las 15 empresas muestran un grado bajo o muy bajo de dificultad, en el sector energía son 12 de las 16 empresas las que manifiestan un grado bajo o muy bajo de dificultad.
18. En el último de los bloques consultamos acerca de la formación continua que proporcionan a los empleados, encontrándonos:
- a. “Consideramos la formación continua de las personas una actividad básica y la tratamos como tal”: la mayoría de las empresas responden que sí, en gran medida o totalmente, si bien el sector turismo es en el que menos porcentaje de las empresas expresan tal afirmación, solo 8 de las 15 empresas entrevistadas.
 - b. “La formación continua que realizamos suele abarcar a la gran mayor parte de las personas, no sólo a unas pocas”: la mayor parte de las empresas no manifiesta que sea así, sino más bien no suele abarcar a la mayoría de las personas. Sobre todo en el sector energía, donde solo 2 de las 16 empresas dicen que sí. En cualquiera de los 3 sectores al menos un tercio de las empresas responden “No, en absoluto”.

- c. “La formación continua le da mucho peso a las “habilidades blandas”: en cualquiera de los 3 sectores la gran mayoría de empresas, cuando menos dos tercios de ellas, no proporcionan una respuesta afirmativa.
- d. Concretando a qué habilidades blandas se refieren, citan en especial “negociación” y “gestión del estrés”.
- e. “La formación continua le da mucho peso a las “competencias de digitalización”: en los 3 sectores dan importancia a este aspecto, respondiendo afirmativamente al menos la mitad de ellas, en especial en los sectores automoción y energía. El sector turismo es en el que menos respuestas afirmativas obtenemos, 8 de las 15 entrevistadas. En el sector automoción hay una gran diferencia entre grandes concesionarios, donde la respuesta es afirmativa, y pequeños talleres, donde es negativa.
- f. Concretando a qué competencias de digitalización se refieren, citan en especial el uso de “software propio” y, en segundo término “software específico del sector”, estando “ofimática general” en el tercer puesto.



Comentarios expresados por las empresas entrevistadas

Qué podría hacer el Ayuntamiento; qué perfiles necesitan las empresas y qué dificultades se encuentran

Seguidamente mostramos los comentarios que han sido recabados en las entrevistas a empresas sobre este apartado en concreto.

Cada Id es una empresa específicamente. Un mismo Id a lo largo de todo este informe, siempre se refiere a una empresa concreta, que no se muestra por confidencialidad.

“Grado dif.” se refiere al Grado de dificultad que ha manifestado que se encuentra esa empresa para encontrar y contratar talento.

Sector Automoción

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
42 Muy alto	Tanto Ayuntamiento como Principado deberían darle mayores oportunidades a empresas asturianas y, sobre todo, locales a los concursos y a las obras. Rechazan que se le concedan a una empresa extranjera. Opinan que la presión fiscal es muy elevada para la contraprestación que se recibe.	Van a contratar personal porque en los últimos años ha crecido mucho la facturación. Aproximadamente 3 a 4 personas. Están buscando mecánicos comerciales y personas para gestión de oficina de taller.	Fundamentalmente perfil de oficina de taller. Les cuesta encontrar este perfil aunque es muy esporádico. Consideran a la FP mal estructurada. Consideran que se debería preguntar a las empresas qué necesitan y que se están haciendo cursos de materias que no son necesarias. Por ejemplo, piden electromecánica de vehículos. Además opinan que la FP de electrónica esta excesivamente orientada a coches y camiones, pero que no se centran en máquinas modernas. No suelen contratar personal con elevada experiencia. Consideran que es mejor contratar gente joven para enseñarles. Los demandantes de empleo que les llegan sin experiencia vienen con poca formación y a veces edad avanzada, así como falta de actitud y de ganas de aprender.	Depende del puesto, normalmente buscan un mínimo, pero no una experiencia dilatada. Un comercial sí requiere años de experiencia. En taller no es tan relevante.

44 Alto	Las licencias de apertura tienen plazos excesivos. Los temas burocráticos son excesivos. Hay subvenciones que se abonan en plazos muy extensos y ellos tienen que adelantar el dinero.	En principio piensan mantener la plantilla. No están buscando personal actualmente ni prevén hacerlo en un corto-medio plazo de tiempo.	Fundamentalmente mecánicos y vendedores. Consideran que hay un cambio de mentalidad en el mercado laboral, buscando mayor comodidad, teletrabajar, etc. En taller para ellos es clave tener la confianza de la persona contratada. No tienen interés en expandir el negocio, ya que esto requeriría una inversión en formación que consideran arriesgada, debido a la posibilidad de que los empleados se vayan tras ser formados. En su momento, intentaron contratar personal, pero no encontraron candidatos adecuados. Han colaborado con centros de formación profesional, aunque tuvieron que cancelar un acuerdo por problemas de higiene y actitud de uno de los estudiantes. Señalan una falta generalizada de motivación y de formación adecuada entre los candidatos. Mientras que no consiguieron personal en el área de mecánica, sí recibieron candidatos para las áreas administrativa y de marketing. Actualmente, cuentan con un empleado proporcionado por el Ayuntamiento, pero observan una carencia notable de formación práctica en los candidatos.	Sí, lo habitual es requerir experiencia, aunque no un periodo determinado.
------------	--	--	---	---

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
53 Alto		No tienen planes de crecimiento, únicamente cubrir bajas. Tienden a rotar cierto tipo de personal con frecuencia, ya que buscan que los empleados adquieran experiencia para facilitar su promoción interna, promocionando a quién les encaja y reemplazándole en el puesto de menores requerimientos.	Existen muchas dificultades en la contratación. Dependientes: Se requiere experiencia en recambios y manejo de programas específicos. Ofrecen formación interna, ya que consideran que la externa es inadecuada y desactualizada. Promocionan a los empleados de moto a furgoneta según su desempeño. Necesitan unos dos años de formación interna para que trabajen de manera autónoma. Experiencia: 1 año en tiendas de recambios. Repartidores: Solo necesitan carnet de moto. No requieren experiencia, pero se valora la responsabilidad.	Dependientes: 1 año en tiendas de recambios. Repartidores: No requieren experiencia.

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
64 Muy bajo	Incentivos fiscales o recursos de consultoría avanzada	Tienen previsto ampliar el personal en unas 5 personas aproximadamente.	Actualmente no están en proceso de contratación. No tienen dificultades para cubrir el puesto de personal de flota. Los requisitos incluyen el carnet de conducir y, en algunos casos, un grado medio o superior en automoción o mecánica, aunque no es indispensable, además de valorar la experiencia. También buscan responsables de turno, que suelen ser titulados superiores en automoción o sistemas eléctricos, aunque en ocasiones promocionan a personas sin titulación, como fue el caso reciente de una empleada destacada por su actitud. Planean promover coordinadores de filial desde dentro de la empresa. El puesto con mayor demanda es el de personal de flota, pero no tienen problemas para cubrirlo, ya que cuentan con una base de datos de candidatos.	Aproximadamente 2 años, pero no es requisito. Están contratando gente muy joven, porque están más abiertos a la digitalización.

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
65 Medio		Tienen previsto aumentar la plantilla en unas 12 personas durante los próximos 2 años.	Para desarrolladores de software, los requisitos incluyen un grado en ingeniería informática y, preferiblemente, 2 años de experiencia. En cuanto a puestos directivos (CTO, CCO, etc.), se valoran másteres complementarios, pero lo ideal es tener al menos 2 años de experiencia en un puesto directivo en empresas de cierto tamaño. Aunque aún no han realizado una búsqueda intensiva, perciben una alta dificultad para encontrar candidatos adecuados. Parte del problema es la ubicación, ya que, por ejemplo, candidatos de Madrid no están dispuestos a trasladarse, y a nivel salarial no pueden igualar lo que se paga en otras ciudades, a pesar de que el resultado neto sea similar.	En desarrollo del software o puestos directivos, 2 años.
67 Medio	Quizás ofrecer bolsas de trabajo o lugares para inscribirse de forma centralizada.	Prevén contratar a una persona.	Puestos disponibles: comercial, aunque aún no han comenzado el proceso de selección, ya que están reconsiderando el enfoque del negocio.	No lo tienen definido aún.

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
68 Muy bajo		Prevén contratar a una persona.	Puestos de mecánico para taller: se exigirá principalmente experiencia, con un mínimo de 5 años o una trayectoria laboral continuada. No es necesario contar con estudios formales.	5 años de experiencia.
69 Muy bajo		Piensan únicamente mantener el volumen de plantilla	Actualmente no están en búsqueda activa de personal. Consideran que los perfiles más difíciles de encontrar son los de mecánico (con FP en automoción o estudios afines) y comercial.	En mecánicos, 2 a 3 años.
83 Bajo	Subvenciones para invertir en formar al personal.	Pretenden únicamente mantener plantilla	No requieren personal.	A priori no sería un requisito.

72 Medio	Las páginas, como la del SEPEPA, no permiten filtrar por sectores, lo que obliga a abrir correos uno por uno para decidir si se descartan o se mantienen. Desconocen si el Ayuntamiento dispone de una bolsa de empleo, pero sugieren que, si existe, debería difundirse y permitir el filtrado por perfiles.	No buscan crecer, sino cubrir vacantes por 2 jubilaciones en mecánica, 1 en carrocería y 1 puesto de responsable de ventas. Aún no han iniciado la búsqueda.	Llevan 2 años intentando encontrar un chapista y un pintor, y están finalizando el proceso. En mecánica requieren formación de FP en mecánica y un año de experiencia. En carrocería (chapa y pintura) exigen un grado en carrocería y 3 años de experiencia. Para el puesto de responsable de ventas se necesitan conocimientos generales, como bases de datos y Excel, pero no es indispensable una formación específica y la experiencia puede no ser necesaria. Este es el puesto más difícil de cubrir debido a la alta capacidad de venta requerida, algo complicado hoy en día. También tienen dificultades para encontrar personal en carrocería. En cuanto a mecánica, no enfrentan grandes dificultades ya que están trayendo personas de FP para prácticas. También les cuesta encontrar un recepción, aunque no lo están buscando activamente, pero lo contratarían si aparece un buen candidato. Este perfil es de un administrativo con conocimientos de mecánica, encargado de recibir y entregar vehículos, por lo que requieren conocimientos tanto	Mecánica: 1 año Carrocería: 3 años
-------------	---	---	--	--

			administrativos como mecánicos. Consideran que la formación, especialmente en FP, no está actualizada, ya que los programas y métodos de trabajo cambian y no adaptan los planes de estudio.	
--	--	--	--	--

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
91 Alto		Actualmente no están buscando personal debido a una reestructuración de la empresa. Las ventas han disminuido y consideran que incluso mantenerse es complicado, ya que conservar las marcas se ha vuelto difícil.	Los puestos más demandados y difíciles de encontrar son mecánicos, con formación de FP y una experiencia de 4 a 5 años, y comerciales, con experiencia en concesionarios de 2 a 3 años. Para el puesto de comercial, además, buscan hombres de entre 45 y 50 años, con muy buena presencia. Es un sector con mucha competencia actualmente. Los buenos profesionales ya están contratados, por lo que buscan condiciones económicas y de conciliación que no siempre pueden ofrecer. Además, las personas que recién terminan sus estudios no salen suficientemente preparadas, ya que la formación no les brinda la práctica necesaria. Las empresas tampoco quieren ni pueden invertir tiempo y recursos en su formación.	Mecánicos, formación de FP y experiencia de 4 a 5 años Comerciales, con experiencia en concesionarios de 2 a 3 años

101 Alto	Si los organismos intermedios, como ayuntamientos y federaciones, promovieran la sensibilización sobre el emprendimiento y el funcionamiento de las empresas, se podría recuperar el valor que estas representan, ya que actualmente está bastante desvirtuado. Además, sería útil realizar inmersiones en las empresas, llevando a los jóvenes a los centros de trabajo para que conozcan de primera mano qué implica gestionar y trabajar en una empresa.	Actualmente, el objetivo es mantenerse. Los puestos que cubrirán en el futuro serán principalmente para renovar la plantilla que se jubile.	Los perfiles más difíciles de encontrar son los correspondientes a las áreas de ventas y posventa. Las principales causas de esta dificultad son: 1. Baja movilidad geográfica en el norte de España. Aunque en las tres ciudades principales asturianas los trabajadores suelen desplazarse entre ellas, lo cual es un aspecto positivo. 2. El desafío demográfico, marcado por una baja natalidad. No se trata de un problema de formación, sino de falta de relevo generacional. Las empresas del sector son centenarias y enfrentan un envejecimiento de la plantilla, con alrededor del 30% de los trabajadores mayores de 50 años. 3. Este es un sector de oficios donde la experiencia es clave, y no se puede improvisar. 4. La matrícula en los institutos de formación profesional disminuye cada vez más, lo que agrava el problema.	Forman a su propio personal. De un total de 1.700 empleados, cuentan con 125 becarios. De estos, el 20% son considerados aptos para ser contratados y se incorporan a la empresa, el 15% no cumplen con los requisitos, y el resto necesita continuar su formación antes de poder ser considerados para un puesto.
-------------	---	---	---	--

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
100 Muy bajo	Es necesario mejorar los itinerarios formativos, ajustándolos más a la realidad y necesidades actuales de las empresas, para asegurar que los candidatos cuenten con las habilidades prácticas y conocimientos requeridos en el entorno laboral.	En principio, no tienen previsto ampliar la plantilla, sino centrarse en mantenerse con los recursos actuales.	Actualmente no están buscando personal, pero observan que otras empresas del sector están teniendo dificultades para encontrar personal en el área de reparación (taller). Consideran que existe una falta de motivación, ya que la sociedad hoy en día no muestra interés por trabajos que requieren formación y actualización continua. Además, su horario comercial incluye trabajar los sábados, lo que también puede ser un factor que dificulte la contratación.	Experiencia de entre 2 y 3 años

Sector Energía

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
47 Alto	Ayudas a la contratación de gente en prácticas. Ayudas para sacar el carnet de conducir.	Actualmente están buscando oficiales.	Oficiales. Normalmente publican en el INEM. Hay muy poca oferta de personal demandante capacitado. Solicitan titulación de instalador eléctrico y PRL, aunque PRL lo asumen internamente a veces, según necesidad. A nivel de formación hay deficiencias: tienen mucha teoría y muy poca práctica. Las prácticas son 180 horas, lo que se queda corta. Mucha gente no tiene carnet de conducir y es un requisito.	Mínimo 3 años de experiencia.
56 Muy bajo	Tanto Ayuntamiento como demás organismos podrían ayudar a formar a los empresarios para que entendieran mejor el mercado de jóvenes.	Actualmente quieren no menguar	Perfiles que tienen actualmente: oficiales de 1ª, oficiales de 2ª y ayudante. Y auxiliar administrativo. Nunca buscaron personal. Son todos familia. Considera que las deficiencias suelen estar más en las empresas, que no saben analizar adecuadamente a los candidatos y entender su potencial, dándoles pocas oportunidades al personal joven.	No lo saben porque no buscan personal.

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
55 Alto	El ayuntamiento podría ayudar a que las empresas pudieran tener mejores instalaciones, a salir al extranjero, etc.	Tienen necesidades pero no pueden concretar el volumen porque no saben la obra que van a tener. Calculan que el próximo año crecerán en unas 30 personas.	Lo que más buscan son ingenieros eléctricos (ingeniería y experiencia mínima de 3 años), oficiales eléctricos de primera y oficiales de 1ª mecánicos (con experiencia de 5 años). Les está costando encontrar los tres perfiles porque no hay gente suficiente cualificada y hay más oferta de demanda. Considera que la formación proporciona una base, pero la costumbre del trabajo ahora es diferente y deben ganarla con experiencia. No es un problema de “valer o no valer”. Hay poca gente que se quiera formar de forma más específica. Las grandes empresas ya captan el talento en la propia Universidad. Considera que la gente sale bien preparada de las formaciones. Actualmente tienen personal en prácticas.	Ingenieros eléctricos: 3 años Oficiales de 1ª mecánicos: 5 años

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
52 Alto	Las empresas necesitan espacio. Las naves en las que están son del Ayuntamiento de Gijón y necesitan algo más grande (demandan facilidades para terreno, edificación, etc.). Acudieron a algún programa laboral del Ayuntamiento, pero no les encaja por el perfil de personal que contratan.	Prevén contratar una persona por año. Perfiles de ingeniero industrial o grado en ingeniería, si bien la última incorporación fue un perfil de FP, una mujer que hizo prácticas desde el grado superior.	Tiene dificultades cuando demandan licenciados y graduados, pues es difícil captar interés. Tienen un acuerdo con la Universidad. Actualmente tienen muy buena colaboración con los profesores. Siempre han tenido personal en prácticas de la Escuela de ingenieros, pero en los últimos 2 o 3 años no han conseguido captar interés para las prácticas. No ven cómo pueden ser capaces de captar interés. Cree que hay déficit de este perfil de ingeniería. Hay otro tipo de empresas que llaman más la atención, como pueden ser EDP o Arcelor. Un par de personas entraron mediante las becas FUE. Requisitos: Grado, licenciatura o FP, si bien apuestan por la inteligencia emocional. Valoran mucho la actitud de las personas, la capacidad de empatía y de trabajo en equipo.	Con frecuencia prefieren personal sin experiencia.

57 Medio	Promover políticas de empleabilidad. Acercar a las empresas a actividades realizadas con el Ayto de Gijón, para dar difusión. “Los conocen más fuera de aquí que aquí”.	Tienen intención de crecer. No sabría decir el número porque están empezando a meterse en aerotermia. Podría estimar unas 20 personas.	Actualmente están buscando fortalecer el equipo de ventas a medio plazo y la tendencia será formar al equipo internamente o bien incorporar a una figura de aerotermia. Están tanteando, para incorporar: Perfil de ventas: perfiles híbridos que se encarguen de venta y alguna visita técnica. Esa persona va a la vivienda del cliente para ver la viabilidad de esa instalación. Formación: no es excluyente pero sí deseable marketing, ADE, FP de energías renovables o similar. Si tienen ingeniería mejor, pero no lo exigen. Mínimo 1 año de experiencia. Analítica de datos: Conocimientos básicos de programación y formación relacionada con análisis de datos (master o estadística). A priori no será un requisito. Instaladores Aerotermia: necesitan formación relacionada con fontanería, climatización o similar y carnet de gases fluorados y/o RITE. Experiencia de al menos 1 año. Están encontrando dificultades sobre todo en aerotermia, en especial porque estos perfiles de fontanería, climatización etc tienen mucha demanda de trabajo. Además no son perfiles que puedan encontrar en LinkedIn o similares sino que deben buscarlos en otros canales, como ETT o esperar a que les contacten.	1 año por lo general. Son una plantilla joven.
-------------	--	--	---	---

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
59 Muy alto	Consideran que la problemática viene fundamentalmente de las propias personas desempleadas.	Aspiran a mantener plantilla, no a crecer.	Perfiles: fontaneros de 1ª. Han estado tanteando el mercado porque uno de ellos está de baja, pero no han encontrado y se han adaptado rechazando más obra. Valoran sobre todo la actitud, ya no establecen como requisito formación ni experiencia, aunque sería lo ideal.	Sería ideal, pero ahora no lo valoran por necesidad de captación y escasa oferta.
71 Bajo	No aportan información.	En un plazo a 2 años vista no cuentan contratar personal.	Fundamentalmente frigorista, que tenga 2 años de experiencia y PRL, para trabajar autónomamente. Y que tenga FP superior). También electromecánico, con los mismos requisitos. En su caso las necesidades son puntuales. Detectan mucha falta de cualificación. Se necesita formación en prevención de riesgos laborales. A veces los clientes les piden una formación muy específica y no pueden contratar a alguien que no lo tenga porque les rechazan las obras.	2 años por lo general.

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
66 Alto	Ellos no tienen esa necesidad a día de hoy en Gijón, sino más bien para otros lugares por lo que no ven posibilidad de que Gijón les ayude en algo. Por lo general los equipos están en la sede del cliente.	En Gijón no necesitan personal para energía. Sería para otros ámbitos y desde Madrid.	Lo que más se demanda y que les está costando son personas que trabajen con soluciones de energía de software (scada). Requisitos: conocimiento de sistemas de control de energía eléctrica (scada), Programadores y desarrolladores (c++ o tecnologías web), expertos en algoritmia, ingenieros eléctricos. Los requerimientos a nivel formativo es que tengan titulación, aunque a veces cogen perfiles más bajos, según experiencia. Estos perfiles más bajos son difíciles de cubrir, pero son puntuales. Consideran que la formación no es adecuada para lo que requieren las empresas. Se están haciendo muchas formaciones en desarrollo web cuando realmente no es lo que requieren. Los más difíciles de encontrar son perfiles con experiencia en desarrollo o programación con 5 o más de experiencia. Les está costando encontrar CUA Assurance (hay algunas formaciones, pero escasas). Van a buscar ingenieros eléctricos que conozcan algoritmos avanzados de gestión eléctricos.	5 años para el perfil más referenciado.

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
70 Medio	Crear bolsas de trabajo a las que puedan acudir las empresas que sean de Gijón.	Buscan mantener el volumen de empleo.	Electricistas: formación en instalaciones eléctricas y en manejo de puentes grúas, carretillas, deslingado de piezas y PRL.	Experiencia: no es imprescindible
75 Alto	Fomentar el transporte público.	Es difícil preverlo, ya que dependen en gran medida del cliente. Trabajan con contratos a 3 – 5 años). Va a depender de los nuevos contratos. De momento buscan mantenerse.	Siempre buscan electricistas (FP grado medio) y preferentemente experiencia de al menos 1 año. Consideran que la gente que hace FP no sale preparada y que los jóvenes salen con una actitud pobre hacia el trabajo, por lo general.	Electricistas: al menos 1 año.

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
73 Bajo	No cree que el Ayuntamiento pueda hacer nada	Prevén contratar 9 personas- 3 equipos, ya que cada equipo de instalación son 3 personas.	Perfiles de personal eléctrico: experiencia en montaje de cuadros eléctricos de aproximadamente 3 años, formación en FP electricidad Mecánicos: experiencia de 2 años, con ganas de trabajar, FP mecánica. Todos con formación en Prevención de riesgos (60 horas), ya que se lo exigen los clientes. Actualmente no están buscando gente, si bien si reciben un curriculum interesante lo contactan para proponerles que hagan la formación y luego les contratan.	Perfiles de personal eléctrico, experiencia en montaje de cuadros eléctricos de aproximadamente 3 años Mecánicos, experiencia de 2 años)

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
74 Medio	Cree que no depende del Ayuntamiento	Prevén contratar unas 2 personas.	Electricistas: el perfil ideal es formación FP electricidad o similar, con experiencia de unos 15 años. Creen que hay mucha diferencia entre este perfil y una persona que acaba de salir de FP, la cual requiere mucho tiempo de formación. Está costando encontrar estos perfiles porque todos los padres queremos que nuestros hijos tengan una ingeniería y no hagan trabajos de oficios. No se están haciendo políticas de estado para cubrir estas necesidades. No hay una FP de calidad. Antes eran 5 años. Ahora no enseñan los conocimientos básicos, porque son módulos de 2 años con tres meses de prácticas. Tienen malas expectativas con el cambio de FP, por los costes que le puedan suponer.	15 años

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
92 Alto	Cree que sería interesante que les pudieran enviar los perfiles de puestos que necesitan cubrir. Que el Ayuntamiento enviara los Cv's de las personas que pudieran encajar para esos puestos en función del perfil requerido.	La perspectiva de necesidades de personal para los dos próximos años es muy elevada, ya que, al estar comenzando proyectos, necesitan cubrir diversas posiciones para la ejecución de los mismos.	Tienen muchas dificultades para encontrar el personal que necesitan debido a la escasez de personal cualificado para ocupar dichos puestos, que se acentúa más aún en Asturias. Para ellos los perfiles más demandados son Ingenieros de todas las especialidades. Las necesidades son reiterativas. Les cuesta mucho encontrar Ingenieros en Asturias que cuenten con la experiencia que requieren para los puestos.	No especifica un periodo determinado precisamente por lo poco realista que puede ser.
63 Muy alto	Mostrar una mejor actitud hacia las necesidades de las empresas en este sentido.	No tienen previsión de aumentar plantilla. En todo caso sería para cubrir bajas.	El puesto que les resulta más difícil de encontrar es el de instalador eléctrico, que requiere certificado de instalador eléctrico (oficiales de 1ª, 2ª y 3ª). A día de hoy prefieren gente joven para ir formándolos a nivel interno. Ve la problemática en la actitud de los candidatos, su interés por el trabajo y condiciones ofrecidas.	Depende del puesto, pero para los de 3ª no requieren ya que prefieren hacer una formación a nivel interno.

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
93 Alto	Sería ideal que les sirvieran para contrastar la experiencia de los candidatos, porque muchas veces los cvs no concuerdan. También formación en PRL.	Tienen previsión de contratar a unas 30 personas.	Buscan oficiales eléctricos, electromecánicos, telecos, fontaneros y oficiales de mantenimiento. Los que le resultan más difíciles son los mandos intermedios (jefes de obra). Las dificultades provienen de la falta de candidatos con formación adecuada y experiencia. Por ello están contratando personal recién salido de FP, sin experiencia.	No tienen un tiempo definido, pero para puestos intermedios es necesaria.
95 Alto	Incentivar las prácticas en empresas tras la formación. La programación curricular se basa en exceso en conocimientos teóricos que son insuficientes sin práctica en paralelo en la que aplicarlos.	Mantenerse más o menos con el empleo del que disponen en la actualidad.	Los perfiles más solicitados y difíciles de encontrar se corresponden con personal capacitado y con experiencia previa para departamento de fabricación e ingeniería. Causas: falta de formación, experiencia previa, actitud y responsabilidad por parte de los demandantes de empleo. Colaboran con el Servicio de Empleo, con prácticas no laborales. Aprovechan este tiempo para formarles y, si tienen actitud y ganas de trabajar, acaban siendo contratados. Colaboran también con centros de formación, acogiendo a alumnos en sus prácticas curriculares. Así identifican	Sí, pero no la especifican.

Id Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
			personas con predisposición a trabajar y buena actitud.	

Sector Turismo

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
45 Alto	Demandan ayudas económicas para las empresas pequeñas, de forma que puedan ampliar personal con perfiles de baja empleabilidad (personas sin formación, colectivos vulnerables, etc). con esto podrían desarrollar cursos de formación como p.e. montaje de exposiciones. Consideran que la formación existente para ese tipo de ámbitos no está bien enfocada.	Quieren y trabajan en crecer. Aproximadamente 2 a 3 personas al año. Actualmente monitores, siempre por boca a oreja y por redes sociales.	Demandan básicamente personas con una actitud adecuada y que sean perfiles artísticos. No requieren estudios para ello, aunque generalmente coincide que los perfiles que les encajan tienen estudios artísticos. Generalmente les basta que sean estudiantes que tengan disponibilidad para fines de semana. Les podía encajar alumnos de FP de producción de eventos, pero hay poca oferta de este tipo de personas. Reportan dificultades para encontrar al personal: fundamentalmente por actitud, porque son muchas horas de trabajo, son trabajos nocturnos, fines de semana, etc. Para ellos es importante disponer de vehículo, prácticamente indispensable.	Habitualmente no requieren experiencia.

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
			Son necesidades reiterativas porque tienen mucha rotación, generalmente dada por la salida voluntaria del personal. En buena parte de los perfiles desean mantener estabilidad.	

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
46 Alto	Exponen que hay poca promoción del sector y un gran desconocimiento de éste. Consideran que faltan estudiantes y tiempo, por su parte, para formar al personal de nueva incorporación.	Prevén crecer e incorporar una o dos personas por año.	Tienen necesidades reiterativas. Les resulta difícil encontrar el perfil de agente de ventas. Requisitos: experiencia en ventas, aunque no siempre necesaria. También dominio del inglés. Y sobre todo, ganas de trabajar. A nivel de estudios valoran estudios relacionados con el Turismo. Las dificultades derivan sobre todo de que demandan unos 2 años de experiencia y encuentran poca oferta de este perfil. El horario no suele ser un problema ya que son flexibles. La pandemia les generó problemas en este sentido, ya que estuvieron cerrados por obligación y su personal se fue a otros empleos menos estresantes y de mayor comodidad.	2 años aproximadamente.

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
48 Alto	Podría apoyar a las empresas para que hagan formación específica. P.e. una colaboración con OTEA para ver qué necesitan los hoteles: idiomas, Fortune, etc.	Van a contratar a 3 personas: recepción, limpieza, cafetería.	Llevar desde marzo buscando personal de recepción. La dificultad es porque necesitan que tenga conocimientos con el programa de gestión de reservas (FORTUNE). Lo habitual es formarles internamente, pero ahora mismo no tienen tiempo para ello de cara al verano. Tuvieron únicamente 3 personas candidatas. cubrieron la plaza pero están buscando a otra persona más para sustituciones, con vistas a largo plazo. Requisitos: además de Fortune, nivel de inglés alto y algo de francés a ser posible. Personal de limpieza ahora no necesitan, pero el año pasado les costó encontrar. Ahora tienen una plantilla bastante estable y cin necesidades. Han consolidado varios fijos discontinuos. Para limpieza no tienen requisitos más allá de que sean personas responsables.	Sí en el caso de recepción. Al menos 1 año.

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
49 Bajo	Solicitan que el Ayuntamiento elija a empresas de Gijón para prestar servicio a los colegios de Gijón. Que hagan lotes para no conceder el servicio a una única empresa. Exponen el malestar porque una empresa extranjera se encarga de la mayor parte de las comidas de los colegios de Gijón, pasando lo mismo en Oviedo.	Prevén renovar personas pero no crecer. Por ello sí prevén hacer contrataciones.	Demandan ayudantes de cocina y repartidores. No les está costando en exceso, si bien en general preferirían poder contratar españoles, ya que últimamente solo encuentran personal extranjero. Las dificultades en muchos casos estriban en que son trabajos a media jornada o jornadas reducidas, por lo que el salario no alcanza las expectativas de las personas demandantes.	No requieren una experiencia por un tiempo definido.

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
51 Medio	Demandan al Ayuntamiento que mantenga las colaboraciones que tiene actualmente. Como problemas exponen que son muy formalistas, lo que genera mucha lentitud en los trámites. Recomendán que promueva acciones de orientación en los centros educativos.	Prevén crecer al menos en 6 puestos, si se estabiliza el local de espichas. Son necesidades estacionales.	Están buscando personal de servicio (camareros/as, ayudantes, escanciadores/as, etc.). Requisitos: personal con formación en hostelería y que tengan la ESO, pero, si no la tienen, les imparten formación que otorgue certificados de profesionalidad. Se encuentran poca demanda de empleo para la oferta que tienen. Explican que fundamentalmente por temas de horarios, jornadas largas, etc. Ven poca vocación, pocas ganas de trabajar.	Depende del puesto. En camarero profesional, al menos 3 años. En ayudante al menos 1.

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
54 Muy alto	Cree que el Ayuntamiento no puede resolver el problema.	No esperan crecer. Están buscando personal para cubrir puestos vacantes por bajas..	Están buscando camareros/as. Como requisitos solo establecen que tengan ganas de trabajar. Se encuentran un excesivo nivel de exigencia de condiciones por parte de las personas demandantes de empleo. Les forman internamente, de 3 a 12 meses. Desearían que también tuvieran algo de idiomas y experiencia, pero no ven realista solicitar estos requisitos. Ante estas dificultades asumen no crecer y sí reestructurar el negocio para no tener que contratar. Así, van a tener que dejar de hacer servicios que hacían, en especial atender toda la demanda que tienen. Están rechazando eventos que son menos rentables, como la espicha básica. Antes buscaban más volumen y ahora más rentabilidad.	Solicitarían 1 año pero ahora no lo ven realista.

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
61 Muy alto	Consideran que deberían mejorarse los transportes públicos entre Gijón-Avilés-Oviedo a fin de facilitar el trabajo por turnos.	Buscan únicamente mantener el nivel de plantilla.	Tienen dificultades para encontrar personal, fundamentalmente en perfiles de camarero, limpieza y recepción. Camareros + Limpieza: piden disponibilidad horaria y mínimo de 1 año de experiencia. No exigen formación pero es valorable. Recepción: piden formación mínima de diplomatura en turismo o sino licenciatura no necesariamente en turismo. También idiomas, siendo básico inglés fluido y conocimientos de francés y alemán. Valorable experiencia. El sector tiene fama de que no se cumplen los horarios, cuando realmente a día de hoy la hostelería ya respeta horarios, convenios, salarios, etc. Comentan que la demanda de empleo no entiende las necesidades del sector, al estar en una sociedad acomodada a otros tipos de trabajos menos sacrificados. No detectan que haya vocación por	1 año de experiencia mediante cv.

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
			este tipo de empleo.	

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
58 Muy alto	Cree que el Ayuntamiento no puede resolver el problema.	Ahora mismo no disponen de vacantes. En otros momentos buscan camareros. Se plantearían abrir la terraza si encontrasen al menos 2 camareros, pero no cuentan con ello.	Lo que más demandan y más les cuesta es personal de cocina.	En cocina, 2 años de experiencia. No se requiere experiencia para puestos de ayudante.
50 Muy alto	Creen que tanto el Ayuntamiento como el Principado debieran facilitar que ganasen los concursos públicos empresas locales.	Actualmente pretenden únicamente mantener el nivel de empleo. Dependen de la ley de presupuestos (tasa de reposición).	Su experiencia más reciente fue mala, pues les costó cubrir la plaza. Buscaban un puesto de administración pero con requisitos de licenciatura en derecho y nivel B2 de inglés. Desconocen las causas de dicha dificultad. No se lo esperaban.	Depende del puesto, pero generalmente al menos 1 año de experiencia previa.

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
80 Alto	Creen que el Ayuntamiento no puede resolver el problema; que debería ser el Gobierno central.	No tienen necesidad de ampliar personal.	Fundamentalmente buscan camareros y, de forma secundaria, personal de limpieza. En ambos casos valoran que tengan formación y experiencia pero no es indispensable. Exponen que las ayudas que reciben los demandantes de empleo les desincentivan a la búsqueda de trabajo.	Depende del puesto. Sobre todo lo que valoran es que las personas hayan estado en otros empleos de forma estable (al menos varios años).
82 Alto	Creen que el Ayuntamiento no puede resolver el problema; que debería ser el Gobierno central.	Está buscando un camarero/a. Debido a esta vacante se ven obligados a cerrar un día a la semana.	Fundamentalmente buscan camareros y, de forma secundaria, personal de limpieza. En ambos casos valoran que tengan formación y experiencia pero no es indispensable.	Depende del puesto, pero generalmente al menos 1 año de experiencia.

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
62 Alto	No cree que dependa del Ayuntamiento.	No tienen necesidad de ampliar personal. Únicamente cubrir bajas que puedan surgir, incluyendo bajas temporales.	Los perfiles más demandados son camarero y cocina. Camarero: requieren experiencia de aproximadamente 1 año. La formación no es obligatoria. Cocina: requieren experiencia de 1 año. La formación es valorable, p.e. si provienen de la escuela de cocina. Creen que se ha perdido la cultura del esfuerzo. Su personal suele trabajar cuando otros descansan y, por ello, es un trabajo muy rechazado. Además su trabajo es a jornada partida, lo que les dificulta encontrar personal.	1 año de experiencia.
81 Alto	No cree que dependa del Ayuntamiento.	Están buscando personal de cocina y camareros.	Los perfiles más demandados son camarero y cocina. Suelen requerir un año de experiencia.	1 año de experiencia.

Id. Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
76 Alto	Ayudas a la contratación. Mejorar las conexiones de transporte público.	Tienen previsto contratar a 2 o 3 personas en plantilla	Tienen dificultades tanto para encontrar camareros (preferentemente con formación), como personal de limpieza y recepción (en este último caso piden formación en turismo)	Para recepción al menos 2 años. Para los demás no se especifica.

Qué podrían hacer otras Instituciones al respecto

Sector Automoción

Id	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
42	Realizar un análisis de las formaciones profesionales, ya que muchas están desfasadas. Crear una bolsa centralizada de todos los trabajadores de FP en Asturias.
53	Introducir de nuevo la figura del aprendiz en los talleres.
64	Promocionar o subvencionar becas para formación de alta capacitación, como directivos que realicen un MBA.
67	Ofrecer ayudas para la formación interna del personal.
69	Incentivar la contratación con ayudas a los empresarios para reducir la carga económica. Actualizar los cursos de formación.
72	Establecer un plan de orientación profesional para estudiantes que abarque todos los sectores.
91	Mejorar las formaciones enfocándolas más en la práctica real. Promocionar el sector en Asturias.
101	Promover la sensibilización sobre el emprendimiento y el valor de las empresas, para recuperar la importancia de estas, que actualmente está bastante desvirtuada.



	Llevar a los jóvenes a los centros de trabajo para que entiendan lo que implica gestionar y trabajar en una empresa.
--	--

Sector Energía

El resto de empresas entrevistadas no aportan información reseñable.

Id	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
47	A nivel de formación, reestructurar los planes de estudios para adaptarlos a las necesidades reales de las empresas. Además, echan de menos los antiguos contratos de formación. Proponen incluirlos nuevamente en el convenio del metal.
55	Mejorar el cribado en el SEPE. Argumentan que les llegan curriculums que a todas luces no encajan.
59	Hacer mayor difusión del sector y de las posibilidades de empleo que ofrece..
71	Crear bolsas de empleo, así como cursos de cualificación específicos, en base a las necesidades reales y actuales.
70	Revisar y actualizar las formaciones que se imparten, para que encajen con las necesidades reales de las empresas.
75	Que el INEM fuera presencialmente a las empresas a preguntar por necesidades, formaciones, etc. Considera que actualmente no tienen ese punto de vista de lo que demandan las empresas. Considera que están más enfocados en ayudar a personas más desfavorecidas, lo cual es un fin en el ámbito social, pero insuficiente para las empresas. La formación profesional no está adaptada a las necesidades de la empresa. Opina que la FP Dual no parece que sea la solución, pues se va a hacer difícil compaginar horarios, ya que las prácticas se intercalarán con los estudios. Dice que no hay una información clara en este sentido.
73	Quitar ayudas al desempleo o controlarlas más.

74	1º.- Retirar las ayudas a todas las personas que rechacen un puesto de trabajo. Obligar a hacer trabajos comunitarios en caso de cobrar ayudas. 2º.- Bonificar la seguridad social durante dos años para personal jóvenes y que el año 1 se permitiese un 65% del SMI, y el año 2 un 85% por ejemplo. 3º.- Recuperar la antigua FP de 5 años. Y que en esta se impartiese mucha más formación práctica. 4º.- En general, intentar conseguir la excelencia en la educación. Considera que aprueban con bajos conocimientos.
92	Mejorar los planes formativos para adaptarlos a las necesidades de las empresas.
93	Generar una bolsa de empleo con personal altamente cualificado. Intentar atraer a las personas que se encuentran fuera de nuestra comunidad.
95	Mejorar los itinerarios formativos.

Sector Turismo

Id	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
45	Ofrecer ayudas y adaptar los planes de estudios en función de la demanda de las empresas Además creen que hay una falta de difusión y conocimiento del sector.
46	Los planes de empleo no son suficientemente efectivos. Pero consideran que la solución está más en la mano de las personas demandantes de empleo que de las AAPP.

48	Mejorar las condiciones de transporte, las conexiones. P.e. el último Alsa sale a las 23:30, y el primero sale a las 7:00.
49	Controlar las ayudas que se dan a las personas en paro, para no crear un efecto desincentivador de búsqueda de empleo. P.e. reducir las ayudas en el caso de que desechen una oferta de trabajo sin un motivo objetivo.
51	Permitir y facilitar la contratación en origen, para poder dotarse de personal extranjero, que tiene más interés en trabajar con las condiciones que pueden ofrecer. Sistema único de búsqueda. Que haya una unificación en las bolsas de empleo: FADE, SEPE, Agencia de colocación, Cáritas, etc.
54	Retirar a los demandantes de empleo las ayudas económicas que se están dando en caso de rechazo de puestos de trabajo. Manifiestan que la gente no quiere dedicarse a la hostelería porque no están dispuestos a trabajar en los horarios y jornadas que es necesario. Sí perciben que hay mucha gente extranjera “sin papeles” que se ofrecen para trabajar, pero los requisitos para pedir los papeles se dilatan en el tiempo de forma excesiva. Solo hay una posibilidad de que trabajen y es que pidan asilo. Esto fomenta la economía sumergida y la hostelería no está dispuesta a arriesgarse a sanciones. También consideran que no se debería penalizar fiscalmente a la persona que tiene dos trabajos, porque esto fomenta que trabajen en economía sumergida (les pidan “cobrar en B”).
61	Las instituciones podrían fomentar la captación de personas demandantes a medida de las necesidades, así como promover formaciones específicas y muy orientadas a lo que se necesita en el sector. Ven como una deficiencia que el alumnado de FP específica, tras 2 años de estudio, sale al mercado sin querer ser camareros. Esto quizás porque durante los estudios no se les hacen visibles los verdaderos requerimientos y retos del trabajo.
58	Fundamentalmente quitar las ayudas a los demandantes de empleo que rechacen ofertas. Es la única manera de generar ganas de trabajar.
50	Rebajar la presión fiscal. El Principado debería tener una bolsa de todos los trabajadores de todos los centros de FP de Asturias.
80	Controlar las ayudas que se dan, ya que eso hace que la gente prefiera optar por seguir cobrándolas antes que trabajar.

62	Tienen muy claro que la solución pasaría por retirar las ayudas a los demandantes de empleo. Detectan que los demandantes prefieren cobrar el paro o bien demandan trabajar unas horas fuera de la legalidad para no perder las ayudas.
76	Revisar las ayudas que actualmente se dan a las personas desempleadas. Mejorar los contenidos formativos para que sean más prácticos y acordes a la realidad del sector.

¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as para encontrar empleo?

Sector Automoción

Las empresas entrevistadas señalan que los demandantes de empleo deberían:

- Adoptar una actitud positiva, con disposición a aprender y a progresar, así como la capacidad de reciclarse y adaptarse a los cambios del mercado. Se menciona que existe una diferencia generacional importante en términos de responsabilidad y compromiso con el trabajo, siendo más común en las generaciones actuales preferir menos esfuerzo incluso si implica menor salario.
- Es crucial trabajar en competencias transversales, como la actitud, la responsabilidad y los valores personales, además de la formación técnica. La experiencia personal, como haber trabajado en diversos sectores o haber sido voluntario, también es altamente valorada.
- Se sugiere mejorar las expectativas laborales, ajustando las demandas salariales y de empleo a la realidad del mercado actual.

- También se señala que muchos demandantes no presentan suficiente flexibilidad y no entienden que deben crear una carrera profesional a largo plazo, lo que dificulta su empleabilidad.
- Deberían hacer una búsqueda proactiva del empleo
- Hay necesidad de que los candidatos trabajen en competencias tecnológicas para adaptarse a las demandas actuales del mercado.

Sector Energía

La gran mayoría de las empresas entrevistadas exponen que las personas demandantes de empleo debieran:

1. Cambiar su actitud hacia el trabajo.
 - a. En general hay escaso compromiso con el trabajo.
 - b. Por lo general no ofrecen disponibilidad para viajar y menos para cambiar de residencia.
 - c. Algunos repiten: “No conozco a nadie que quiera trabajar que no trabaje.”
2. Formarse y ganar experiencia en las condiciones reales de trabajo. Los demandantes de empleo suelen tener muchos años de formación pero esta ni es una buena formación ni se ajusta a lo que necesitan las empresas. P.e. no conocen un cuadro eléctrico, aunque estén muy formados en otros tipos de conocimientos que las empresas no necesitan.
3. Estar más abiertos y entender la transformación digital que necesitan las empresas, cómo esta afecta y va a afectar a las empresas y al mercado laboral.
4. Formarse en aquellos tipos de empleo donde realmente hay trabajo. Claramente hay demanda de trabajadores, pero con unas condiciones de formación y experiencia específicas.
5. Capacitarse en inglés para poder manejarlo como idioma de trabajo. Mejorar su conversación en el idioma.



6. Aprender a buscar trabajo. Usar más herramientas como LinkedIn, aprender a ponerse en el lugar de las empresas cuando optan a un trabajo o cuando demandan empleo. Entender a las empresas. Asistir a ferias de empleo o programas similares que fomentan la empleabilidad.

Sector Turismo

La gran mayoría de las empresas entrevistadas exponen que las personas demandantes de empleo debieran:

1. Cambiar su actitud hacia el trabajo. “No tienen ganas de trabajar”.
 - a. Exponen que estas personas rechazan los horarios y trabajo en sábados y domingos, que son inherentes a la hostelería.
 - b. No detectan que estén motivados para aprender un oficio.
 - c. En general hay escaso compromiso con el trabajo.
2. Formarse y ganar experiencia en las condiciones reales de trabajo.



Oportunidades de empleo en la región que creen que se están perdiendo

Sector Automoción

Las empresas entrevistadas señalan que sí podría haber oportunidades de empleo que se están perdiendo en la región y que puede deberse a varios factores.

1. Algunas creen que el problema radica en la falta de empresas en Asturias, ya que es una región con limitaciones para el crecimiento económico, una población envejecida y pocos sectores industriales, lo que dificulta la creación de nuevas oportunidades laborales.
2. Un aspecto que también se menciona es el "miedo a crecer" y la preferencia por trabajar con equipos muy pequeños y limitados, lo cual restringe la expansión de las empresas.

Sector Energía

La mayoría de las empresas entrevistadas opinan que sí que se están perdiendo oportunidades de empleo en la región pero no argumentan el por qué de una forma clara. En general, consideran que es complicado encontrar personal cualificado y con ganas de trabajar.

Alguna de las empresas argumenta que esto es debido a la escasa formación real que tienen los demandantes de empleo en aquellos empleos demandados. Otras que es más bien un problema de los candidatos de nacionalidad española.



Sector Turismo

Las empresas opinan que sí que se están perdiendo oportunidades de empleo en la región pero no alcanzan a argumentar el por qué. Solo una parte de las empresas argumentan vagamente:

1. El poco atractivo del sector y las oportunidades que hay en sectores donde el trabajo es menos sacrificado hace que este sector no tenga mano de obra suficiente como para abordar planes de expansión que, de otra forma sí podrían abordar.
2. Los pisos turísticos dañan al sector y les impiden crecer como podrían hacerlo.

Sobre la subcontratación. Qué se subcontrata y por qué motivos

Sector Automoción

1. La mayoría de las empresas entrevistadas no necesitan recurrir a la subcontratación.
2. Señalan que las subcontrataciones se realizan principalmente por razones prácticas o de especialización. En algunos casos utilizan empresas de trabajo temporal (ETT) esporádicamente y si no logran cubrir vacantes o si estas son para un periodo corto.
3. También se subcontratan servicios especializados como asesoría jurídica, informática o trabajos puntuales de marketing y tecnología que no pueden ser asumidos internamente.
4. En el área de reparaciones, se externalizan ciertas tareas técnicas que no realizan ellos mismos (alineación de ruedas, chapa, pintura, etc).
5. Asimismo, algunas empresas subcontratan trabajos muy específicos, como limpieza de tapizados o reparaciones complejas de culatas o lunas tintadas.
6. Por lo general, las subcontrataciones suelen limitarse a casos puntuales o trabajos que no pueden ser cubiertos con los recursos internos disponibles.

Sector Energía

1. 7 de las empresas entrevistadas no hacen subcontrataciones relevantes o bien las hacen solo para trabajos puntuales, p.e. de maquinaria. En estos casos no les compensa dotarse de este tipo de personal, por lo esporádico.



2. Las demás, suelen tener subcontrataciones en logística, instaladores en zonas geográficas donde tienen poco mercado (y no les compensa mover a su personal), reparaciones esporádicas o albañilería. En uno de los casos captación de negocio.
3. Una de ellas subcontrata mano de obra al no encontrar persona suficiente para contratación laboral.

Sector Turismo

1. Las subcontrataciones realizadas no son muy relevantes. Generalmente se circunscriben a tareas que no forman parte de la cadena clave de valor o son para absorber puntas de trabajo. Citan producción gráfica, trabajos de mantenimiento, camareros para puntas de trabajo.
2. Algunas de las empresas sí externalizan la limpieza (aprox el 25% de ellas). Otras (2 de ellas) se externalizan todo con ETT pero con la intención de contratar laboralmente a futuro. Algunas (22 de ellas) buscaron alternativas de externalizar mediante ETT o freelancer puestos como comerciales o Recepción, pero sin un resultado claramente positivo y empujados por el problema para contratar y mantener el empleo.

Acerca de la retención del talento

Sector Automoción

1. La mayoría de las empresas entrevistadas no enfrentan grandes dificultades, ya que muchas cuentan con plantillas estables.

2. Algunas han implementado estrategias de adaptación a las demandas de los empleados, como ajustes salariales y condiciones laborales más flexibles, lo que ha permitido mantener a su personal.
3. Sin embargo, algunas empresas han señalado problemas puntuales, como en los puestos de motoristas o mecánicos, donde la retención es más complicada.
4. En algunos casos, están subiendo los salarios por encima de lo que pueden sostener a largo plazo, lo que podría generar problemas en el futuro.
5. Otro factor mencionado es la diferencia generacional: la rotación de personal es mayor entre los empleados más jóvenes, mientras que los empleados de generaciones anteriores tienden a permanecer más tiempo en la empresa.
6. Algunas empresas han perdido personal frente a la administración pública debido a oposiciones, un ámbito con el que no pueden competir.

Sector Energía

1. 11 de las empresas entrevistadas afirman que no es un problema para ellas, aduciendo aportarles estabilidad y mejores condiciones que en el resto del sector.
2. Las que sí afirman que les cuesta retener al personal clave:
 - a. 2 empresas exponen que el perfil de oficial y una de ellas específicamente el de electricista, es complicado porque hay mucha demanda y les tocan desde otras empresas.
 - b. otras no especifican el perfil pero citan las mismas causas.



Sector Turismo

1. La gran mayor parte de las empresas reflejan que les cuesta mantener el empleo. Siempre en los puestos que ya se han reflejado anteriormente como aquellos en los que tienen más dificultades.
2. Por lo general hay una rotación más elevada de lo deseable.
3. En todo caso, más que un problema de retener talento, parece que es un problema de necesidad de reemplazar a la persona y formarle.
4. Es decir, no parece ser una pérdida de talento que suponga un grave perjuicio a la empresa por perder con el conocimiento clave del negocio, sino el inconveniente de tener que reemplazarles.



Comentarios expresados por los agentes conocedores de la realidad de la persona desempleada

Estos comentarios se refieren a las entrevistas realizadas a “agentes de empleo”.

Con el fin de ampliar el estudio más allá de la visión de las propias empresas, se realizaron entrevistas a agentes sociales o entidades que operan y conocen el mercado laboral, de forma que se pueda aportar un enfoque más amplio de las necesidades y carencias del mercado laboral en materia de formación. En esta fase del análisis se ha tratado de incorporar así, el punto de vista de las personas demandantes de empleo o de las personas trabajadoras que tratan de conseguir una mejora en el empleo.

Para ello se ha entrevistado a los siguientes 10 agentes:

Agente
Fundación Asturiana de la Energía
Club de empresas de turismo de negocios
Asociación de Usuarios de Vehículos Eléctricos (AUVE)
UGT



Asociación profesional de informadores turísticos de Asturias (APIT Asturias)
Asociación empresarial para el desarrollo e impulso de la movilidad eléctrica (AEDIVE)
Asociación del Automóvil del Principado de Asturias (ASPA)
CCOO Energía y automoción
CCOO Turismo
OTEA - Hostelería y Turismo en Asturias

Se les ha solicitado respuesta a las cuestiones como las siguientes:

- ¿Qué cree que deben cambiar o mejorar las empresas para solucionar sus problemas de captación y/o de retención de talento?
- ¿Cuál es el punto de vista de los desempleados acerca de los motivos por los que no consiguen el empleo que buscan?
- ¿En general, qué aspectos cree que deberían abordar los desempleados para mejorar su grado de empleabilidad?
- Para el caso específico de los demandantes de una mejora de empleo ¿Cuáles cree que son los problemas principales a resolver para que consigan sus objetivos, tanto desde el punto de vista de las empresas como de los demandantes de empleo?
- ¿Cuáles son para usted las causas principales de que haya un desajuste entre oferta y demanda de empleo?, ¿Qué cree que pueden hacer las instituciones para intentar aportar soluciones a estas causas?, ¿Cuáles de esas instituciones y organismos cree que son las más adecuadas para ayudar a resolver este problema?



Acerca del desajuste entre demandantes de empleo y necesidades de las empresas. Causas de este desajuste

Sector Automoción

Los agentes exponen:

1. Hay un desajuste entre lo que necesitan las empresas y la oferta de demandantes de empleo. Quizás los demandantes de empleo están escasa y mal informados.
2. Hay escaso volumen de personal cualificado y joven, que es el más deseado por las empresas.
3. Todo ello genera un nivel de rotación excesivo para las empresas.

Sector Energía

Los agentes exponen:

1. Hay un desajuste entre lo que necesitan las empresas y la oferta de demandantes de empleo, quizás derivada de una mala planificación para derivar a los demandantes hacia los sectores y tipos de trabajo donde hay oferta.
2. Hay escaso volumen de personal cualificado y joven, que es el más deseado por las empresas.



Sector Turismo

Los agentes exponen:

1. Consideran que este sector no es atractivo para el empleo, lo cual genera problemas para que las empresas del sector puedan cubrir las vacantes que tienen.
2. No es atractivo debido a las condiciones inherentes al trabajo en el sector: horarios poco atractivos, jornadas en días festivos, etc.
3. Esto genera una rotación más elevada de lo deseable.
4. Quizás la sociedad tiene una opinión más negativa y poco ajustada a la realidad actual del sector.
5. De disponer de personal demandante de empleo suficiente, el sector permitiría una empleabilidad claramente superior.

¿Qué podrían hacer las empresas para resolver este desajuste?

Sector Automoción

Los agentes exponen:

1. El sector está creciendo en todo lo relacionado con el vehículo eléctrico y es una buena apuesta pero aún es muy desconocida la potencialidad que tiene y no hay suficiente volumen de personas formándose para los trabajos disponibles. Desconocimiento de las posibilidades que tiene el sector.
2. Más que las empresas por sí mismas, podría ser más efectivo que fueran las organizaciones sectoriales y las AAPP las que fomentaran la creación y profesionales en volumen suficiente y bien formados. Concretamente una de las organizaciones entrevistadas está apostando por esta vía desde hace años.

3. Las empresas grandes sí están trabajando en ello, pero las pymes, que son el tejido mayoritario asturiano, en especial pequeños talleres, no tienen una visión suficientemente clara de cómo está cambiando y cómo cambiará el sector ni la capacidad para ajustarse a estos cambios. Convendría que las AAPP les concienciaran en este sentido.
4. Concretamente la parte de oferta de empleo que ven más problemática es la de personal de menor cualificación. Aquella más de oficio. El mercado está girando de un tipo de vehículo a otro muy diferente y hay un problema grave de re-cualificación de este tipo de personal. Sin embargo opinan que a nivel de personal que requiere titulaciones superiores, el problema es menor. Esto está alineado con la tendencia clásica de España de sobredimensionar perfiles de alta cualificación y subestimar perfiles de oficios (volumen de jóvenes que tienden a hacer una carrera respecto del que tiende a hacer FP y a formarse en un oficio).
5. Igualmente en carencias importantes en oficios para chapa, pintura, mecánica, etc.
6. En general convendría que la sociedad derivase alumnos hacia este tipo de oficios.
7. Uno de los agentes considera que esto es el fruto de una falta de apuesta en los últimos 20 años por la FP. Aunque ahora se está empezando a reconducir, esto generó un enorme déficit de personal de oficios. Considera que las empresas deberían empujar la consolidación de la FP dual.

Sector Energía

Los agentes exponen:

1. Uno de los agentes argumenta que hay un problema social derivado del fomento de la conciliación, lo que debilita el trabajo a turnos.
2. Exponen una importante expectativa de crecimiento por parte de las empresas y, por ello, de creación de empleo.



3. Consideran que la sociedad tiene la imagen de que este tipo de trabajos (p.e. oficiales eléctricos, instaladores de aerotermia, electricistas, etc) son manuales y menos atractivos, cuando hoy en día están mucho más digitalizados. Debería trabajarse en cambiar la percepción social de este tipo de trabajos al estar instaurada una imagen ya obsoleta.
4. Uno de los agentes expone que la formación debe hacerse con una planificación muy superior sobre la tendencia de oferta y demanda. Ahora cuando se hace ya no hay margen de maniobra. Deben detectarse las necesidades de cada uno de los sectores e iniciar un plan formativo a largo plazo, incluyendo compromisos de contratación.
5. Solicitan que se fomente la FP dual.
6. Uno de los agentes expone que las AAPP deberían abrirse más a trabajar conjuntamente con las empresas para solventar estas deficiencias.

Sector Turismo

Los agentes exponen:

1. La estacionalidad es un problema, ya que hay mucha demanda en épocas concretas del año pero no hay la suficiente estabilidad como para que sean empleos atractivos para los demandantes.
2. Una de las grandes dificultades radica en la falta de estabilidad que se ofrece por las empresas. Las personas muy cualificadas “no están esperando en casa a que lo llamen para un pico de tres meses”. Suele encontrar esa estabilidad en ese u otro oficio. Las empresas además requieren con cierta urgencia personal que sepa trabajar.
3. La sociedad de hoy en día, postpandemia, valora más la conciliación laboral y personal y tiende a rehusar las condiciones del sector.
4. Debería formarse y concienciarse a los empresarios en relación a los derechos laborales que tienen los trabajadores.
5. Uno de los agentes entrevistados considera que las condiciones económicas, tras un convenio paralizado muchos años, no están a la altura de las expectativas y esto lastra la captación de personal. Aún así no cree que este sea el principal problema, pues los empresarios se ajustarán a la relación demanda-oferta y pagarán salarios más altos.
6. Uno de los agentes considera que hay empresas en el sector que no respetan las condiciones mínimas y que esto daña a todo el sector. Esto expone a todo el sector a facilitar la entrada de grupos y franquicias.
7. Uno de los problemas añadidos es la falta de una red de transporte público potente, que impide desplazarse a donde está el trabajo y en los horarios necesarios.
8. Los propios horarios del sector perjudican que el personal se capacite y mejore su nivel de formación.
9. Todo ello hace que se cubran las plazas con personas que no están suficientemente profesionalizadas. Suelen estar deficientemente capacitadas en el oficio.





Motivos por los que los/las desempleados/as no consiguen el empleo que buscan

Sector Automoción

Los agentes exponen:

1. Hay pocas personas demandantes de empleo realmente capacitadas para asumir los trabajos.
2. Exponen una actitud que no encaja con las necesidades de las empresas y que ha cambiado a peor en las últimas décadas.
3. Hay una tendencia a que los jóvenes no tengan en cuenta adecuadamente a la hora de elegir sus estudios aquellos sectores y puestos donde hay demanda de empleo y que les resulte atractivo aunque no les apasione. Ser más realistas y previsores con respecto a las salidas profesionales que se van a encontrar al salir al mercado de trabajo. Recomiendan que se formen en sectores y empleos donde realmente sí hay demanda.

Sector Energía

Los agentes exponen:

1. Argumentos muy similares a los del sector Automoción.
2. También que se tiene una imagen irreal y desactualizada del sector y que les sorprendería positivamente si conocieran la realidad.



Sector Turismo

Los agentes exponen:

1. Se centran en la necesidad de que mejoren su actitud hacia el trabajo. Argumentan que en general hay “falta de ganas de trabajar”. Como ejemplo reflejan que con frecuencia ni aparecen el día de la entrevista o no son puntuales.
2. Igualmente argumentan que el cambio social se hace patente. En los últimos años se valora mucho más la calidad de vida y el disponer de tiempo de ocio.



¿Qué podrían hacer las instituciones y organismos públicos?

Aplicable a todos los sectores

Los agentes exponen:

1. Impulsar y estructurar una coordinación entre todas las AAPP implicadas, clarificando el papel de cada una de ellas y también en coordinación con empresas y trabajadores, a través de sus representantes, con el fin de aplicar medidas factibles.
2. Opinan que la nueva ley que reduce la estancia en escuelas taller a un máximo de 12 meses es una medida equivocada.
3. Optimizar el funcionamiento del SEPEPA, que consideran no eficaz.
4. Potenciar la FP Dual y conseguir que muchos más alumnos se sumen a ese tipo de estudios.
5. En este sentido hacer especial hincapié en la mujer, intentando romper estereotipos y que se adhiera más a la formación que realmente demandan las empresas.

Sector Automoción

Los agentes exponen:

1. Adaptar el sistema educativo a las necesidades reales del mercado de hoy en día.
"Seguimos teniendo un sistema educativo mucho más rígido de lo que debería ser y por ello no es capaz de adaptarse a las demandas sociales en el ámbito de la formación y del trabajo. No podemos tener planes de estudio que cambien cada vez que cambie el gobierno. Deberían ser cuestiones de estado. Se necesitan profesores con talento, que estén académicamente, socialmente y

psicológicamente preparados para ello. Y que se haga una evaluación continua de su rendimiento y logros. Incluye promover las experiencias internacionales de los futuros profesionales desde que empiezan a formarse (etapa infantil)”.

2. Apostar por la FP Dual. Esto es reiterado por al menos el 50% de los agentes entrevistados.
“Si esa formación consigue ajustarse y alinearse con las empresas y asociaciones, puede ser un éxito rotundo. Debería empezar a verse como una muy buena salida. Debería haber una comunicación más cercana y continua entre las asociaciones y las empresas. La mejora ya está, que es la FP Dual. Esa es la solución y el camino.”
3. Concienciar a la sociedad sobre la realidad actual del sector y evitar la idea antigua e incorrecta de que es un trabajo ingrato y duro.
4. “Hay muchos demandantes que no acceden a los trabajos porque cobran la subvención. Quizás quitar la subvención.”

Sector Energía

Los agentes exponen:

1. Deberían trabajar con las asociaciones sectoriales para hacer campañas de difusión y sensibilización pensadas en el largo plazo. Tanto en centros educativos como a nivel general social. Estas actividades deberían involucrar a las empresas para que hagan ver que es una realidad, pero para que ayuden a concienciar, no para que se vendan a sí mismas, lo cual puede ser contraproducente. Que el mensaje sea institucional con el apoyo de las empresas y asociaciones.
2. Potenciar la educación, formación continua y, en especial, la FP Dual.



Sector Turismo

Los agentes exponen:

1. Debe haber más control por la Seguridad social e Inspección de trabajo. Los ayuntamientos deberían facilitar que se cumplieran los derechos de los trabajadores.
2. Fomentar la formación práctica y no limitarse por los certificados de profesionalidad, que pueden ser un obstáculo para lograr el objetivo perseguido.
3. Potenciar líneas de ayuda para formar al personal con compromiso de contratación.
4. Citan casos de éxito como un caso realizado con Cáritas mediante el cual se le concedía permiso de trabajo provisional a las extranjeras que cumplían una formación determinada a través del SEPE.

Problemas de los demandantes de una mejora de empleo

Los agentes exponen:

1. En general, argumentan que los problemas son los mismos que para lograr salir del desempleo.
2. Las empresas deberían concienciarse de que necesitan entregar más salario emocional, fomentando la conciliación, la flexibilidad, el reconocimiento, el reciclaje de conocimientos y la motivación intrínseca por el trabajo.
3. Las personas deben perseguir una formación continua que les permita al menos seguir el ritmo cambiante de la realidad laboral y de los nuevos requisitos de capacitación. Se percibe la formación como una pérdida de tiempo, no como una inversión en sí mismos.



Principales conclusiones

1. Desajuste entre oferta y demanda laboral: las empresas entrevistadas, en cualquiera de los 3 sectores, resaltan un desajuste significativo entre los perfiles que buscan y los candidatos disponibles. Este desajuste está marcado, tanto por una falta de habilidades específicas, como por una formación desactualizada o inadecuada. Las empresas del sector energía, por ejemplo, mencionan que los candidatos no cuentan con la experiencia práctica necesaria, mientras que en el sector turismo, la falta de vocación y el rechazo de los horarios característicos del sector complican la captación de personal. Como en años anteriores, se sugiere informar de manera eficaz y dirigir la formación y las solicitudes hacia donde realmente hay capacidad de absorción de empleo.
2. Falta de actitud y compromiso en los demandantes de empleo: un tema que nos expresan de forma recurrente en las entrevistas es la falta de actitud y compromiso de los demandantes. Las empresas observan que los candidatos, en muchos casos, carecen de responsabilidad, motivación y disposición para adaptarse a las condiciones laborales, como turnos y desplazamientos, lo cual se repite especialmente en los sectores de turismo y automoción. Se destaca la necesidad de que los candidatos desarrollen una mayor capacidad de adaptación, así como una actitud más proactiva.
3. Dificultades para encontrar perfiles técnicos y cualificados: en el sector automoción, las empresas encuentran dificultades para cubrir puestos técnicos como electricistas y mecánicos debido a una escasez de personal cualificado. De manera similar, en el sector energía, los perfiles más demandados, como ingenieros eléctricos y oficiales de aerotermia, son difíciles de encontrar por la falta de formación específica y experiencia. Estas dificultades se ven agravadas por la competencia con empresas de mayor tamaño y el desinterés de los jóvenes por trabajos manuales y técnicos. Esto se agrava con el hecho de que:

- el personal que ya tiene una importante experiencia acumulada suele rechazar actualizar sus conocimientos a pesar de que el entorno tan cambiante lo demanda.
 - las empresas, en especial talleres de tamaño pequeño, no potencian ni invierten en formación.
4. Necesidad de una formación más práctica y ajustada a las necesidades empresariales: muchas empresas señalan que la formación que reciben los demandantes no se ajusta a las demandas actuales del mercado laboral. Tanto en los sectores de automoción como de energía, las empresas mencionan que los programas de formación profesional no están alineados con las competencias que realmente necesitan. Las empresas sugieren la implementación de una Formación Profesional Dual más robusta y una mayor colaboración con las instituciones para adaptar los contenidos formativos a las necesidades actuales del mercado laboral. Se percibe necesario que se informe adecuada y puntualmente sobre los requisitos y particularidades de este tipo de formación y eliminar todas las trabas posibles para acoger a personal en prácticas.
 5. Impacto de las condiciones laborales y salariales: En el sector turismo, se identifica que la falta de estabilidad laboral y las condiciones inherentes al trabajo (como jornadas irregulares y trabajo en fines de semana) dificultan la retención de personal y el atractivo del sector para los demandantes de empleo.
 6. Falta de personal joven y relevo generacional: uno de los problemas transversales es la escasez de personal joven. Este reto es especialmente crítico en el sector energía, donde la mayoría de las empresas coinciden en que no hay suficiente personal joven cualificado. Las empresas ven con preocupación cómo la baja matrícula en formación profesional técnica está reduciendo el relevo generacional necesario para cubrir las posiciones vacantes.
 7. Propuestas para mejorar la empleabilidad: Las empresas proponen mejorar la coordinación entre instituciones públicas y privadas para ajustar mejor la formación a las necesidades del mercado, así como promover cambios en los planes de estudios para que incluyan más prácticas reales. También sugieren que las instituciones promuevan políticas que faciliten la contratación, como incentivos fiscales



o becas para formación. Además, algunas empresas sugieren que se mejoren los canales de empleo y que se fomente la sensibilización sobre las oportunidades que ofrece cada sector, tanto para los jóvenes como para el público en general.

Acciones formativas propuestas

En la siguiente tabla se propone, no todas aquellas acciones formativas que proponen las empresas entrevistadas, sino únicamente aquellas consideradas realistas, ejecutables y con mayor probabilidad de éxito. Es decir, que haya un encaje entre personas formadas y puestos a cubrir.

Sector	Acción formativa	Origen de la necesidad: id de empresa y dificultad para contratar	Debilidad a solventar	Nº alumnos estimados	Contenidos
Automoción	Electromecánica de vehículos	42 - Muy alto 44 - Alto 64 - Muy bajo	Escasez de profesionales con formación en electromecánica de vehículos y maquinaria moderna	20/grupo, 2 grupos	Teoría básica combinada con práctica intensiva, centrada en electromecánica moderna.
Energía	Instalación y mantenimiento eléctrico	47 - Alto 55 - Alto 70 - Medio	Deficiencia en conocimientos prácticos de instalación eléctrica	20/grupo, 3 grupos	Conocimientos y prácticas de instalación eléctrica Seguridad eléctrica y PRL para mejorar la seguridad en el trabajo
Energía	Aeroterminia	57 - Medio	Deficiencias en Aeroterminia: necesitan formación relacionada con fontanería, climatización o similar y carnet de gases fluorados y/o RITE.	10/grupo, 1 grupos	Aeroterminia. Instalación de sistemas de aeroterminia. Mantenimiento y optimización. Normativa. Gases fluorados.

Sector	Acción formativa	Origen de la necesidad: id de empresa y dificultad para contratar	Debilidad a solventar	Nº alumnos estimados	Contenidos
Turismo	Servicio al cliente	51 - Medio 54 - Muy alto, 76 - Alto 61 - Muy alto, 81 - Alto 80 - Alto; 82 - Alto	Poca formación en habilidades de servicio al cliente para el puesto de camareros/as y similares	15/grupo, 3 grupos	Entrenamiento en atención al cliente, habilidades técnicas y habilidades interpersonales. Higiene y seguridad alimentaria. Manejo de conflictos. Inglés medio.
Turismo	Cocina	58 - Muy alto 62 - Alto 81 - Alto	Necesidad de mejorar habilidades en cocina	15/grupo, 2 grupo	Formación práctica en cocina. Organización y gestión de la cocina. Higiene y seguridad alimentaria. Presentación de platos.



Contenidos

Todas las acciones formativas propuestas, sin perjuicio de su carácter formal o no formal, son referenciables en sus contenidos formativos a Unidades de Competencia de las Cualificaciones Profesionales incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones. A estos efectos, pueden consultarse las Cualificaciones Profesionales vigentes para cada familia profesional y sector en la página WEB del Instituto Nacional de las Cualificaciones: <https://incual.educacion.gob.es/bdc>.

Ver más: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/catalogo-especialidades-formativas.html>

Colectivo

Únicamente podrán participar las personas que no tengan acreditada la Unidad de Competencia a la que se referencia la acción formativa a impartir. Asimismo, para participar en las acciones formativas las personas candidatas han de reunir las condiciones de acceso fijadas para cada especialidad formativa.

En las acciones formativas planteadas pueden participar tanto personas desempleadas como ocupadas. El criterio de prioridad de uno u otro colectivo queda supeditado a la decisión del Alpee en el marco de sus políticas de empleo.

1. Tendrán prioridad las personas desempleadas de baja cualificación.
2. En segundo lugar, y en el mismo nivel de preferencia, se incorporarán a las acciones las personas desempleadas de larga duración, las personas con discapacidad, las mayores de 45 años y los y las jóvenes de hasta 30 años. También las personas beneficiarias de la Renta Activa de Inserción (RAI) y del Ingreso Mínimo Vital y afectadas y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, así como perceptoras del subsidio extraordinario de desempleo (SED). Igualmente, las personas afectadas por expedientes de regulación temporal



de empleo, suspensiones de los contratos de trabajo o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las cuales tendrán la consideración de personas desempleadas, a estos efectos.

Estos criterios deberían ajustarse según se consideren prioritarios desempleados u ocupados.

Duración

Todas las acciones formativas programadas contarán con un mínimo de 30 horas y un máximo de 60 horas de formación, que podrá efectuarse de forma presencial, teleformación o mixta.

No obstante, en el supuesto de que la duración de la acción formativa deba ser superior a 60 horas con objeto de recoger adecuadamente todos los contenidos formativos de la unidad de competencia de referencia, se podrá generar una acción formativa de hasta 120 horas como máximo.

Horario

Se aconseja programar las acciones formativas con horarios racionales, especialmente en aquellas dirigidas a colectivos vulnerables, que permitan la conciliación de la formación con la vida personal del alumnado. Y en caso de personas ocupadas, tener en cuenta la compatibilización con el horario laboral.



Coste estimado

En aquellas acciones formativas con vinculación a certificados de profesionalidad, se atenderá a los módulos de formación referenciados en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Sirvan como referencia las convocatorias destinadas a ocupados/as y desempleados/as del SEPEPA.

En aquellas acciones formativas donde la vinculación no sea plausible, cada módulo de formación tendrá una subvención fija de un mínimo de 245 euros, por persona formada, para la formación de 30 horas, y un máximo de 549 euros, por persona formada, para los módulos formativos que alcancen las 60 horas de formación, siendo los gastos máximos proporcionales al número de horas en acciones formativas mayores de 30 y menores de 60 horas.

No obstante, en el supuesto de que la duración de la acción formativa deba ser superior a 60 horas con objeto de recoger adecuadamente todos los contenidos formativos de la unidad de competencia de referencia, y se genere una acción formativa de mayor duración (máximo 120 horas) el módulo económico a percibir será el correspondiente a las acciones de 60 horas.

Las acciones con una duración comprendida entre las 30 y 60 horas tendrán un módulo económico por persona formada y hora de 8,82 euros/hora, siendo el módulo económico total por persona formada un número entero sin decimales, de manera que el resultado se redondeará al número entero superior cuando los decimales sea una cifra igual o superior a 5.



Otro tipo de acciones propuestas

1. **Clave.** Colaborar con las Administraciones pertinentes y fomentar una FP Dual de calidad y eficaz para ofrecer mano de obra cualificada, con gran experiencia práctica y en volumen suficiente. Esta acción es ampliamente demandada por las empresas entrevistadas. Incrementar el prestigio de la Formación Profesional e implementar medidas que faciliten el acceso a la formación para las personas desempleadas.
2. Promocionar la oferta de empleo que hay en oficios. El objetivo es informar tanto a los buscadores de empleo como a los estudiantes sobre las oportunidades laborales disponibles en estos sectores. Incluso a los estudiantes desde edades relativamente tempranas. Paralelamente, se intentaría desmitificar los prejuicios asociados con los oficios en este tipo de empresas. Argumentan que a los futuros/as empleados/as se les orienta casi únicamente hacia carreras universitarias que, además, generalmente tienen un grado de empleabilidad menor que el que hay en oficios. Igualmente los futuros/as empleados/as asocian oficios a un trabajo de unas características (trabajo físico, mal remunerado, etc) que con frecuencia son irreales. Exponen que los demandantes de empleo no son conscientes del volumen de oferta que hay en oficios respecto del que hay en otro tipo de trabajos que requieren titulaciones universitarias.
3. Conocer y revisar las prácticas de empleo y formación de Administraciones líder en la materia y/o de otros países para obtener buenas prácticas, analizarlas y ver su posible aplicación a Gijón.
4. Promover y facilitar que las personas desempleadas que llevan años buscando empleo, se formen en oficios donde actualmente hay carencia de profesionales.

5. **Clave.** Implementar un proceso constante y suficientemente financiado para identificar sistemáticamente las necesidades empresariales y guiar a los jóvenes de manera oportuna y eficaz hacia las profesiones más demandadas. Este proceso se llevaría a cabo necesariamente en estrecha colaboración con las propias empresas para asegurar su pertinencia y efectividad. Las instituciones podrían proporcionar información eficaz y orientar la formación y las solicitudes de empleo hacia donde realmente hay capacidad de absorción de empleo.
6. Promover la mejora de las líneas de transporte público, de forma que se facilite el acceso de desempleados/as a los centros de trabajo.
7. Dar prioridad a la actitud en los criterios de selección para los programas de formación, entre otros. Las empresas a menudo resaltan que los conocimientos técnicos suelen ser insuficientes sin estas habilidades esenciales. Además, a las empresas generalmente les resulta más sencillo capacitar a los individuos en conocimientos y habilidades técnicas que en este tipo de aspectos.
8. Analizar formas de colaborar con las empresas para que estas realicen formación interna o bien formación a desempleados/as con compromiso de contratación, pero sin imposición de qué personas o perfiles deben contratar, sino permitiendo que sean las propias empresas, como conocedoras de las necesidades, las que elijan estos perfiles.
9. Ofrecer a las empresas ayudas a la contratación.
10. Buscar fórmulas que incentiven que las personas que están actualmente desempleadas se formen y busquen trabajo de una manera más activa y eficaz. Nos transmiten que hay que concienciar a los/as demandantes de empleo, en especial a los/as jóvenes, de la necesidad de cambiar de actitud. Demandan acciones enfocadas a transmitir hacia este colectivo un mayor compromiso, seriedad y cultura del esfuerzo.
11. Regulación de ayudas y subvenciones: Se sugiere promover la regularización de las ayudas y subvenciones para que incentiven la búsqueda activa y efectiva de empleo. Desincentivar la no búsqueda de trabajo. Refieren que los candidatos y las candidatas, en muchos casos, prefieren quedarse en casa que trabajar, como resultado del sistema de incentivos actual y que, debido a ello, los salarios ofrecidos no les compensan económicamente a corto plazo.

12. Se insiste en que la formación debe ser impartida:
 - a. con un peso muy claro hacia la parte práctica, haciéndola más extensa y evitando contenidos teóricos que realmente no son de utilidad en el trabajo.
 - b. por parte de formadores altamente actualizados y conocedores de la realidad de hoy en día en ese tipo de empresas.

13. Deberíamos tener en cuenta como elemento determinante, que aparentemente los/as jóvenes hoy en día no dan el mismo peso a los factores sociolaborales que las generaciones previas. Parece que al menos en buena parte de los casos tienen otros valores y otros factores motivadores y desmotivadores y puede ser que haya una brecha entre contratantes (mentalidad de generación previa) y ofertantes (generación actual).

Por ejemplo, estudios recientes indican que la casi totalidad de las personas de la “Generación Z” y de la “Millennial”, se plantearían seriamente un cambio de empresa si la actual no les permite conciliar la vida laboral con la personal. Las diferencias son significativas respecto de la “Generación X” y, sobre todo la “Baby boomers”.

Igualmente están mucho más abiertos a cambiar de empresa, al no tener asentado el concepto de “Fidelidad” que sí tienen otras generaciones en mayor grado.

Seguramente, de una forma paralela, es fundamental adoptar un enfoque que priorice el apoyo y el desarrollo, evitando los enfoques tradicionales que puedan resultar desmotivadores. Los jóvenes valoran un ambiente de trabajo en el que se les escuche, se les guíe constructivamente y se les ofrezca un sentido de propósito y crecimiento profesional. Para retener a este talento, las empresas deben enfocarse en crear una cultura positiva, basada en la empatía, el respeto y el reconocimiento, que fomente su compromiso y su deseo de crecer dentro de la organización.

Es fundamental que las empresas comprendan estos elementos diferenciadores y los utilicen para adaptar sus políticas de contratación y gestión laboral, con el objetivo de atraer y retener de manera más efectiva al talento joven.



En cualquier caso, hay que ser consciente de que muchos de los empleos ofrecidos, en especial en el sector turismo, tienen unas condiciones inherentes que no son atractivas para los jóvenes.

14. Consideramos crucial que las AAPP impulsen la sensibilización sobre el valor del emprendimiento y el papel fundamental que desempeñan las empresas en nuestra sociedad. Recuperar la percepción positiva de estas organizaciones contribuiría a fortalecer la conexión entre los jóvenes y el tejido empresarial.
15. Además, iniciativas como las inmersiones en empresas, donde los jóvenes puedan conocer de primera mano lo que implica gestionar y trabajar en un entorno real, serían herramientas valiosas para despertar su interés y comprensión sobre el funcionamiento y realidad empresarial, fomentando así una mayor vinculación y compromiso con el mundo laboral y acercándoles a sectores y trabajos que quizás de otra forma rechazarían. Esto quizás debería hacerse ya desde edades muy tempranas.