

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

Sectores: Economía azul, Industria cultural, ocio y
organización de eventos y Limpieza

Contenido

Sectores: Economía azul, Industria cultural, ocio y organización de eventos y Limpieza 1

Introducción.....	4
Sector Cultura y Ocio	6
1. Caracterización de las empresas entrevistadas.....	6
1.1. Convenios aplicados	6
1.2. En atención a la variable sexo	7
1.3. Estimación de volumen de facturación en Gijón	8
1.4. Ámbito de actuación más frecuente	10
1.5. Perspectivas de evolución del empleo	10
1.6. Canales para la contratación y subcontratación	12
1.7. Plan de igualdad	13
2. Necesidades de contratación y cualificación detectadas	13
3. Acciones formativas propuestas	17
Sector Economía azul	28
1. Caracterización de las empresas entrevistadas.....	28
1.1. Convenios aplicados	28
1.2. En atención a la variable sexo	29
1.3. Estimación de volumen de facturación en Gijón	30
1.4. Ámbito de actuación más frecuente	32
1.5. Perspectivas de evolución del empleo	33
1.6. Canales para la contratación y subcontratación	34
1.7. Plan de igualdad	35
2. Necesidades de contratación y cualificación detectadas	35
3. Acciones formativas propuestas	40
Sector Limpieza.....	49
1. Caracterización de las empresas entrevistadas.....	49
1.1. Convenios aplicados	49
1.2. En atención a la variable sexo	50
1.3. Estimación de volumen de facturación en Gijón	51
1.4. Ámbito de actuación más frecuente	53
1.5. Perspectivas de evolución del empleo	54
1.6. Canales para la contratación y subcontratación	55
1.7. Plan de igualdad	56
2. Necesidades de contratación y cualificación detectadas	56

3. Acciones formativas propuestas	61
Agentes de empleo	72

Introducción

El presente estudio se orienta a prospectar las necesidades formativas y de contratación de las empresas del municipio de Gijón, con el fin de aportar información objetiva que oriente las políticas municipales de empleo y capacitación profesional. Se busca identificar las carencias y demandas de formación que permita mejorar la empleabilidad local, así como anticipar las futuras vacantes difíciles de cubrir, en línea con las estrategias del Ayuntamiento.

El análisis se centra en el contexto de Gijón para el año 2025, considerando tanto los requisitos actuales de las empresas como los escenarios previstos en el mercado laboral local.

El ámbito del estudio comprende las empresas que operan en el concejo de Gijón en tres ámbitos:

- Economía azul: comprende actividades relacionadas con el entorno marino, incluidos los sectores portuarios, pesquero y de servicios asociados. En el marco de este estudio, se prestó especial atención a las empresas vinculadas al turismo azul. No obstante, si bien se logró contactar a la mayoría de las entidades relevantes de este subsector, la participación efectiva fue parcial.
- Servicios de limpieza, con especial incidencia en limpieza industrial.
- Industria cultural, ocio y organización de eventos.

Se eligieron estos sectores por su relevancia estratégica en el desarrollo económico local y por la previsión de crecimiento de la demanda de empleo en dichas áreas. La selección sectorial permite obtener un diagnóstico más detallado de las necesidades específicas de cada ámbito productivo clave para Gijón.

La metodología combinó técnicas cuantitativas y cualitativas para asegurar un análisis riguroso. Se diseñó un cuestionario estructurado dirigido a responsables de recursos humanos y gerentes, que recogió información cuantificable sobre perfiles, competencias demandadas y previsiones de empleo. A este instrumento se añadió una sección abierta de entrevistas semiestructuradas, que permitió profundizar en aspectos cualitativos como las razones de las brechas y las acciones formativas más demandadas para las que no encuentran personas candidatas suficientes.

Asimismo, se realizaron entrevistas complementarias con agentes clave del mercado laboral (instituciones públicas, asociaciones empresariales, centros formativos, sindicatos, etc.), para enriquecer el diagnóstico con diferentes perspectivas institucionales y sectoriales.

El proyecto se organizó en fases secuenciales que facilitaron su ejecución ordenada y sistemática. Estas fases principales incluyeron:

1. Diseño del cuestionario: definición y validación de las preguntas cerradas y abiertas, ajustadas a los objetivos del estudio.
2. Contacto con empresas: elaboración del listado de organizaciones relevantes y gestión de entrevistas con los informantes seleccionados.

3. Recogida de datos: aplicación de entrevistas presenciales o virtuales; registro de respuestas cuantitativas y realización de transcripciones cualitativas de las entrevistas abiertas.
4. Análisis de la información: procesamiento estadístico de las respuestas cuantitativas y análisis de contenido de las narrativas cualitativas, identificando tendencias y carencias formativas.
5. Formulación de propuestas formativas: elaboración de recomendaciones prácticas de programas de capacitación alineados con las necesidades detectadas.

La muestra se construyó priorizando las empresas con mayor volumen estimado de empleo operativo en Gijón, de modo que los hallazgos fuesen representativos del tejido productivo.

Además, se integró una perspectiva de género e inclusión como eje transversal de todo el análisis. Durante la interpretación de resultados se diferenciaron datos por sexo y se atendieron las consideraciones de colectivos en riesgo de exclusión o brechas de acceso al empleo. Este enfoque aseguró que las conclusiones no solo reflejaran el promedio global, sino también las posibles desigualdades o carencias específicas de mujeres y personas en situación de vulnerabilidad. La presentación final de resultados destaca estos aspectos de igualdad y diversidad, orientando las propuestas formativas a contribuir a un mercado laboral más equitativo e inclusivo.

Los listados completos de las empresas entrevistadas, así como de los agentes sociales y entidades participantes en el estudio, se recogen al final del informe. Esta relación permite visualizar con transparencia el alcance del trabajo de campo y verificar la representatividad sectorial y territorial de la muestra.

Sector Cultura y Ocio

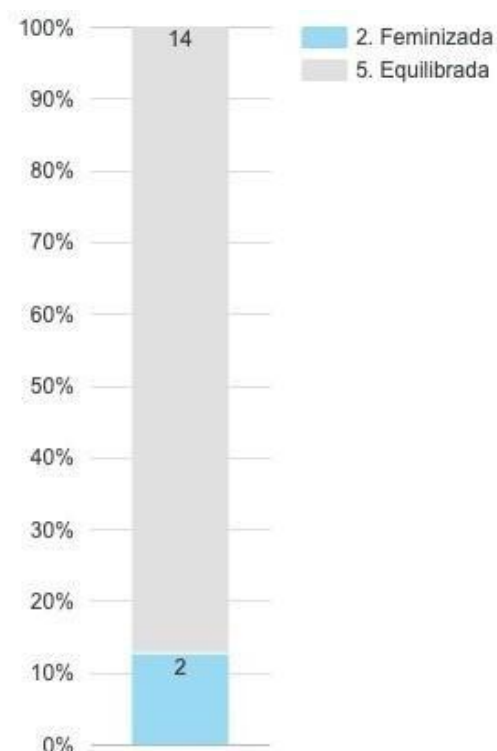
1. Caracterización de las empresas entrevistadas

1.1. Convenios aplicados

	Convenio	Nº empresas ▼
1.	Empresas de eventos	5
2.	Oficinas y despachos	2
3.	Instalaciones deportivas y gimnasios	2
4.	Agencias de viajes	2
5.	Consultoría	2
6.	Ocio educativo y animación sociocultural	1
7.	Formación no reglada	1
8.	Estatuto de los Trabajadores	1
	Total	16

P.e. 5 de las 16 empresas entrevistadas aplican el convenio de Empresas de eventos.

1.2. En atención a la variable sexo



Representamos cada empresa entrevistada en uno de los siguientes grupos:

1. Muy feminizada: más del doble mujeres que hombres
2. Feminizada: más mujeres que hombres
3. Muy masculinizada: más del doble hombres que mujeres
4. Masculinizada: más hombres que mujeres
5. Equilibrada: aproximadamente tantas mujeres como hombres

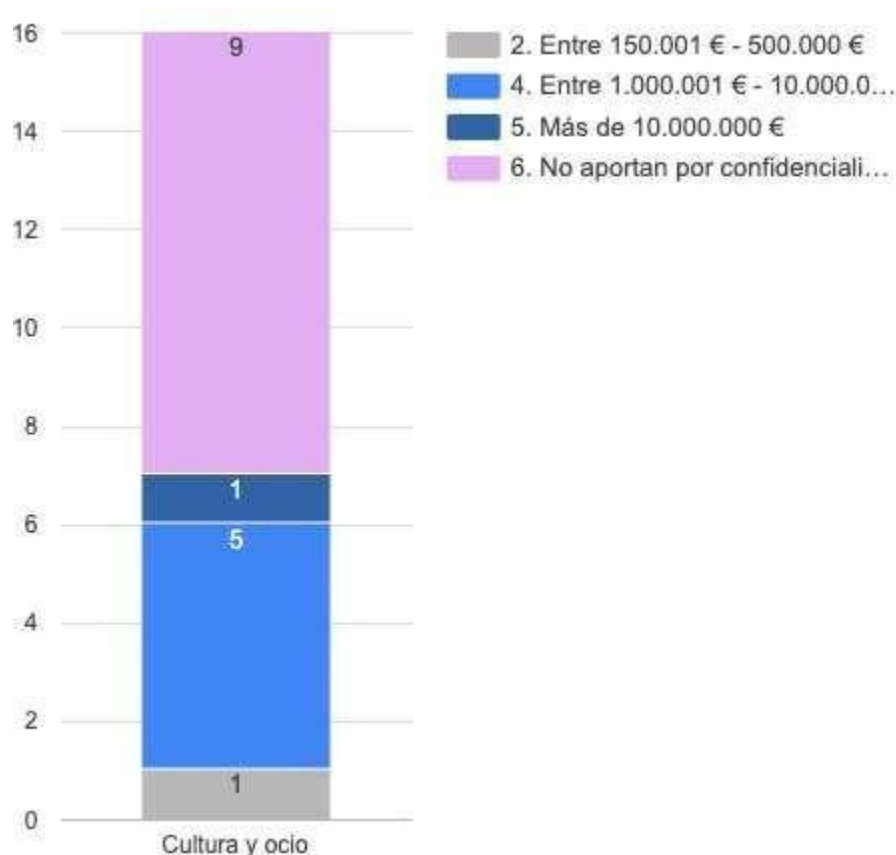
De forma adicional, se incluye una tabla detallada en la que se recoge, para cada empresa, el tramo de mujeres y el tramo de hombres, así como el grupo de composición de la plantilla por sexo asignado. Es importante señalar que la información disponible se refiere exclusivamente a tramos de volumen de personas y no al número exacto de mujeres y hombres. Los datos se refieren exclusivamente al personal operativo con centro de trabajo en Gijón.

	Empresa ▲	Nº mujeres	Nº hombres	Predominio
1.	1movexixon, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
2.	Actitude Eventos, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
3.	Azulmarino Viajes, SA	2. Entre 11 - 50	1. Entre 0 - 10	2. Feminizada
4.	Bigfun Festivals AIE	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
5.	Boombastic Festival, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
6.	Egos Marketing Asturias, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
7.	Javier Alonso Duarte (Gimnasio Acróp...	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
8.	Kalatos Servicios Culturales, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
9.	Metrofest AIE	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
10.	Metropoli Gijón C.B.	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
11.	Robotix, SL	2. Entre 11 - 50	2. Entre 11 - 50	5. Equilibrada
12.	Sonifon Eventos, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
13.	Sublimedia, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
14.	TWO Monkeys C.B.	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
15.	U Events, SC.	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
16.	Viajes Malabi, SL – Bidtravel, SL	2. Entre 11 - 50	1. Entre 0 - 10	2. Feminizada

1.3. Estimación de volumen de facturación en Gijón

Los valores posibles son:

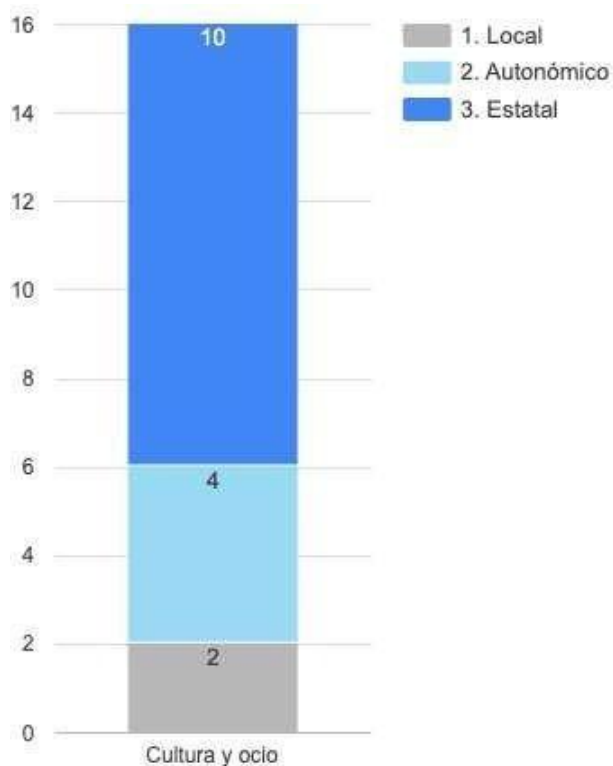
1. Menos de 150.000 €
2. Entre 150.001 € - 500.000 €
3. Entre 500.001 € - 1.000.000 €
4. Entre 1.000.001 € - 10.000.000 €
5. Más de 10.000.000 €
6. No aportan por confidencialidad u otros motivos



Estimación fact SOLO en Gijón ▲	Nº empresas
2. Entre 150.001 € - 500.000 €	1
4. Entre 1.000.001 € - 10.000.000 €	5
5. Más de 10.000.000 €	1
6. No aportan por confidencialidad u otros motivos	9
Total	16

Generalmente, las empresas no facilitan la facturación correspondiente a Gijón porque no disponen de sistemas que les permitan desglosar sus ingresos por Ayuntamiento.

1.4. Ámbito de actuación más frecuente



Ámbito más frecuente ▲	Nº empresas
1. Local	2
2. Autonómico	4
3. Estatal	10
Total	16

P.e. 10 de las 16 empresas entrevistadas tienen como ámbito de actuación más frecuente el ámbito estatal, 4 de ellas el autonómico.

1.5. Perspectivas de evolución del empleo

Evolución prevista ▲	Nº empresas
0. En principio se mantendrá, sin variación significativa	7
1. Probablemente aumentará	9
Total	16

Interpretación de la tabla:

P.e. 9 de las 16 empresas prevén aumentar empleo

Evolución prevista ▲	Nº empresas
0. Se mantendrá estable	7
1. Aumento de <5	5
2. Aumento de 5 a 10	2
3. Aumento de 10 a 50	2
Total	16

P.e. 2 de las 9 empresas que prevén aumentar empleo en Gijón prevén aumentar de 10 a 50 empleos.

P.e. de las 9 empresas que prevén contratación en Gijón, 4 lo harán contratando menos de 5 personas de personal operativo.

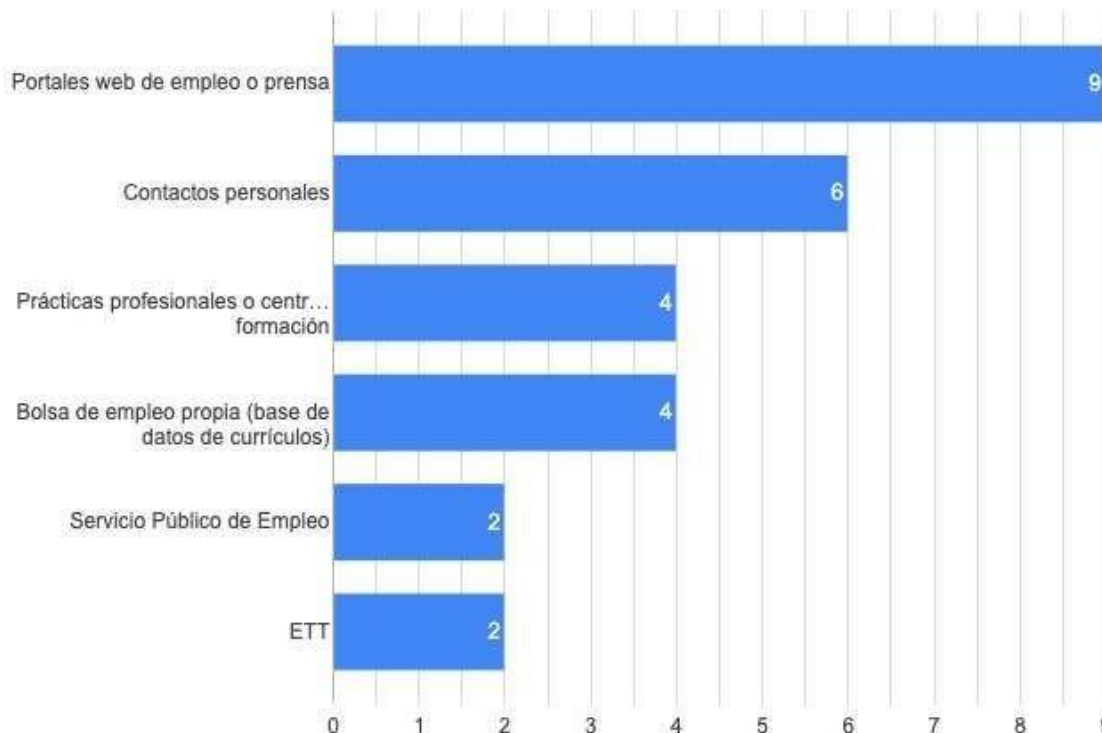
Tipo de contratación / Nº empresas			
Empresas que prevén crecer	Técnicos especializados	Personal operativo	Total
2. Aumento de 5 a 10	1	1	2
3. Aumento de 10 a 50	1	1	2
1. Aumento de <5	1	4	5
Total	3	6	9

El sector muestra una división muy marcada entre entidades sin previsión de contratar y otras con necesidades de personal altamente fluctuantes según proyectos y eventos.

Un grupo significativo declara no prever contrataciones a corto/medio plazo, lo que refleja estructuras muy estables o con actividad limitada. Sin embargo, otra parte del sector sí anticipa nuevas incorporaciones, aunque con una fuerte variabilidad: desde 1 a 2 personas para refuerzos puntuales en oficinas hasta cifras mucho más elevadas ligadas a actividades eventuales, donde algunas empresas pueden llegar a requerir grandes volúmenes de contrataciones temporales para eventos o programaciones estacionales.

En conjunto, se observa que las empresas con actividad basada en proyectos o eventos son las que concentran las previsiones de contratación más altas, mientras que aquellas con actividad más estable tienden a no anticipar cambios en su plantilla.

1.6. Canales para la contratación y subcontratación



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 tantos canales como utilice, hasta un máximo de 3.

P.e. 9 empresas, de las 16 entrevistadas, utilizan Portales web de empleo o prensa (casi siempre portales web de empleo).

Además las empresas pueden citar “Otros canales”. En este caso las respuestas se detallan en la siguiente tabla:

Valor Otros	
1.	Otro: Ayuntamientos de las partes oriente y occidente de Asturias.
2.	Otro: Contratan por los canales que más les convenga en el momento.
3.	Otro: Para servicios que engloban artesanías, contactan con la Consejería de Industria
4.	Otro: Reclutan personal también en redes sociales

1.7. Plan de igualdad

Plan de igualdad ▲	Nº empresas
1. Sí, y se aplica activamente	10
2. Sí, pero no se está aplicando actualmente	1
3. En proceso de elaboración o revisión	1
5. No aplica por tamaño de empresa	4
Total	16

P.e. 10 de las 16 empresas entrevistadas tienen y aplican Plan de igualdad.

2. Necesidades de contratación y cualificación detectadas

2.1. Dificultades para incorporar personal

¿Se encuentran dificultades para incorporar personal cuando lo necesitan?, ¿en qué grado?

Las empresas coinciden en que la principal barrera para contratar no es la falta de estudios formales, sino la falta de experiencia real en los ámbitos específicos del sector. Se detecta un déficit generalizado de práctica en producción y organización de eventos, gestión cultural y actividades especializadas (por ejemplo, iluminación o eventos deportivos con dinámicas propias). Esta brecha se agrava porque muchas empresas trabajan con altos picos de actividad y necesitan personas operativas desde el primer día, sin margen para formación interna.

De forma transversal, el sector destaca una carencia notable de actitud: falta de compromiso, de ganas de trabajar y de responsabilidad, así como carencias en habilidades intrapersonales y trato con el público. Junto a esto, algunos perfiles son escasos, como fotografía o técnicos especializados.

En eventos y actividades temporales, las mayores dificultades no están en las competencias técnicas, sino en la disponibilidad inmediata y la movilidad. Muchas empresas dependen de personal eventual y les resulta complejo encontrar personas que puedan incorporarse cuando surgen los eventos. Este mismo problema se intensifica en zonas rurales (oriente y occidente), donde es especialmente difícil encontrar perfiles con la preparación requerida, como actividades de robótica educativa.

En resumen, las principales barreras para contratar son la falta de experiencia práctica y conocimientos reales del sector, la escasez de determinadas especialidades, la baja disponibilidad y movilidad en contratos temporales, y la falta de actitud profesional adecuada.

2.2. ALPEE como proveedor de personal

2.2.1. ¿Qué ocupaciones o funciones podrían ser cubiertas por personas desempleadas formadas por ALPEE?

La mayoría de las empresas consideran que ALPEE podría preparar a personas desempleadas para una amplia variedad de puestos operativos, siempre que no requieran una cualificación técnica superior o estudios reglados específicos. Se identifican principalmente funciones de apoyo, atención al público y tareas logísticas vinculadas a la actividad cultural, deportiva o de eventos.

Entre las funciones más recurrentes se encuentran atención a la clientela, venta, apoyo administrativo y trabajos de producción, logística, montaje y carga/descarga. En el ámbito de eventos, destacan perfiles polivalentes que puedan atender a público, medios o participantes, así como puestos como asistentes, control de accesos, fotógrafo/as y marketing.

También se mencionan áreas con mayor especialización accesible mediante formación práctica, como monitores y monitoras deportivo, mediación cultural, gestión cultural, técnico/a de sonido e iluminación, DJ o personal monitor de robótica. En general, las empresas señalan que la formación adecuada puede permitir la incorporación a prácticamente cualquier puesto no técnico si la persona muestra actitud, compromiso y disposición para aprender.

2.2.2. ¿Recurriría a este canal para cubrir sus vacantes? ¿Qué características debería tener ese canal para que le resultase útil?

La mayoría de las empresas sí recurriría a un canal como ALPEE siempre que aporte valor real en el proceso de selección. Lo que más demandan es agilidad, una preselección y personas candidatas ya preparadas o claramente alineadas con el perfil. También valoran que el canal conozca bien las necesidades específicas del sector y de cada empresa, con capacidad de personalizar la formación y acompañar en la inserción cuando sea necesario. Un grupo menor muestra dudas o indica que solo lo usaría puntualmente, ya sea porque prefieren el boca a boca, tienen medios propios o no conocen bien el funcionamiento del canal. En estos casos, lo que podría hacerles cambiar de opinión sería generar confianza, disponer de una buena comunicación, demostrar capacidad para atraer personas candidatas adecuadas y ofrecer procesos más rápidos y efectivos que los que ya usan.

2.2.3. ¿Hay algún motivo por el que no suele contratar a personas sin experiencia específica? ¿Cree que una formación práctica promovida por ALPEE podría reducir esas barreras?

La principal barrera para contratar sin experiencia es la falta de tiempo para enseñar y la necesidad de que el personal sea operativo desde el primer día, especialmente en eventos donde todo es inmediato y no hay margen para aprendizajes excepto muy cortos. También influye la falta de autonomía, de costumbre en el tipo de trabajo y la necesidad de ciertas aptitudes personales (carisma, saber estar, manejo de incidencias, trato con público). En puestos de mayor responsabilidad, como organización de eventos o gestión cultural, la experiencia previa se considera imprescindible.

En general, una formación práctica sí podría reducir estas barreras si ofrece prácticas reales y suficientes como para que la persona llegue con autonomía, soltura y experiencia aplicable. Las empresas insisten en que debe ser práctica, prolongada y orientada a situaciones reales.

de trabajo. Para algunos perfiles operativos (asistentes, apoyo en eventos), ya contratan sin experiencia, pero aun así valoran que una formación práctica acorte el proceso de adaptación. En casos concretos, algunas empresas ya forman internamente desde cero o colaboran con el Ayuntamiento, por lo que la falta de experiencia no es un impedimento, aunque igualmente consideran que la formación práctica externa facilita la incorporación y abre oportunidades a personas desempleadas.

2.3. Formación continua

2.3.1. Formación continua: ¿Qué tipo de formación necesitan en su empresa y que no encuentran en la oferta actual, ya sea por ausencia o por falta de adecuación a sus necesidades?

La mayoría de empresas del sector no identifica necesidades de formación continua externas, bien porque ya están cubiertas internamente o porque su actividad no lo requiere por el momento. Algunas cuentan con cursos propios, apoyo de entidades como Convention Bureau o formación interna suficiente para actualizar a su personal.

Solo un grupo reducido menciona necesidades específicas, centradas en nuevas tecnologías, software propio o herramientas digitales aplicadas a la gestión y a los procesos de la empresa. Fuera de ese ámbito, no detectan carencias en la oferta actual.

2.3.2. Formación continua: ¿Considera viable que ALPEE promueva formación a medida para cubrir ese tipo de necesidades?, ¿Qué tipo de acciones formativas podría poner en marcha?

Solo unas pocas empresas ven utilidad en que ALPEE promueva formación continua a medida, principalmente en ámbitos transversales y estratégicos: habilidades blandas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo), actualización normativa y de seguridad laboral, gestión de calidad, procesos internos y estrategia organizativa. También mencionan acciones como talleres prácticos, cursos certificados, mentorías y programas de actualización tecnológica.

Otros casos apuntan a necesidades muy concretas del sector, como formación avanzada en Amadeus o reciclaje técnico en actividades deportivas de creciente demanda (especialmente pilates, por su complejidad y necesidad de adaptación a diferentes perfiles y lesiones). Una empresa menciona que formación en inteligencia artificial aplicada al sector sería especialmente valiosa.

La mayoría, no obstante, indica que no necesita este tipo de formación o que ya la cubre internamente, por lo que no vería necesario que ALPEE promoviera acciones adicionales.

2.4. Diferencias entre mujeres y hombres en la demanda de empleo

2.4.1. ¿Detecta que haya diferencias en el número de mujeres y hombres que se presentan como candidatas/os?

La mayoría de empresas sí detecta diferencias en el volumen de candidaturas por sexo. Lo más común es que lleguen más mujeres, especialmente en actividades vinculadas a administración, atención al cliente, oficinas, actividades colectivas (zumba, pilates, aeróbic) y roles de mediación o gestión cultural. En cambio, los hombres predominan en puestos más

técnicos, de producción, operarios/as, maquinaria o actividades deportivas asociadas a fuerza e intensidad.

En departamentos tecnológicos también suelen presentarse más hombres, mientras que otros ámbitos muestran el patrón inverso. Algunas empresas señalan que estas diferencias se están reduciendo gradualmente gracias a la necesidad de perfiles polivalentes y al reciclaje profesional. Un número menor indica no observar diferencias significativas.

2.4.2. ¿A qué cree que se debe esa diferencia? ¿Considera que debe ser así o cree que habría que corregir ese desequilibrio?

La diferencia se atribuye sobre todo a la distribución tradicional de roles por sexo: los puestos técnicos, de montaje o de maquinaria siguen muy masculinizados, mientras que comunicación, atención al público, administración y actividades colectivas están más feminizadas. También influyen factores culturales, como una mayor presencia histórica de hombres en deportes o tecnología y mayor presencia de mujeres en servicios culturales o actividades de cuidado y bienestar. Por ello, argumentan que simplemente hay más personas de un sexo que de otro en cada ámbito, por lo que las candidaturas reflejan ese reparto previo. Varias empresas consideran que este desequilibrio no debería mantenerse y que sería positivo corregirlo, especialmente en actividades donde la diferencia proviene de estereotipos tradicionales. Otras lo ven como una consecuencia natural de los intereses y de la cultura profesional de cada sector, sin necesidad de intervención específica.

2.4.3. ¿puede haber factores externos (p.e. sociales, familiares, culturales...) que afecten de forma diferente a mujeres y hombres en sus posibilidades de mantenerse o progresar?

Predomina la idea de que sí existen factores externos que afectan de forma desigual, sobre todo vinculados a la conciliación familiar y a la disponibilidad para asumir horarios irregulares, nocturnos o con desplazamientos, aspectos que suelen limitar más a las mujeres según argumentan varias empresas. También se menciona que los hombres, por dinámica familiar o expectativas sociales, suelen aceptar con más facilidad turnos largos o nocturnos.

Sin embargo, un número significativo de empresas considera que no hay diferencias relevantes o que depende más de las circunstancias individuales que del sexo. Algunas señalan que, al tratarse de trabajos temporales o muy variados, estos factores externos influyen menos. Una respuesta apunta a que estas desigualdades persisten porque la igualdad aún no está plenamente interiorizada socialmente, aunque confía en que esto cambie con el tiempo.

2.5. Oportunidades de empleabilidad no satisfechas

¿Considera que Gijón está desaprovechando alguna oportunidad empresarial por no disponer de suficiente personal con competencias adecuadas?

La mayoría de empresas sí considera que existe una oportunidad desaprovechada en Gijón por falta de personal con competencias adecuadas, sobre todo en el ámbito cultural y de eventos. Señalan carencia de perfiles cualificados en producción, montaje y funciones técnicas que requieren conocimiento aplicado más allá de lo genérico. También aparece la

idea de que, aunque haya personas formadas, muchas se marchan a otros lugares con mejores oportunidades, lo que deja vacantes difíciles de cubrir.

Otras empresas creen que formar mejor a las personas siempre abre posibilidades y mejora la competitividad del sector, especialmente en ámbitos como el deportivo, donde la formación pesa más que la experiencia. Un grupo menor considera que, al menos en su caso, el alumnado de prácticas llega bien preparado y no detectan carencias en Gijón, aunque sí mencionan que el problema puede darse en otras zonas de Asturias. Hay alguna opinión que relativiza el problema señalando que esta situación es común a cualquier actividad económica.

3. Acciones formativas propuestas

En base al análisis de las entrevistas a empresas del sector Cultura, Ocio y Eventos de Gijón, se han seleccionado varias acciones formativas prioritarias. Cada curso propuesto responde a necesidades explícitas manifestadas por las empresas que actúan en el ámbito local y cumple con las condiciones de utilidad, accesibilidad y duración planteadas en el proyecto.

Nota relevante: Las necesidades formativas, los perfiles demandados por las empresas y las condiciones del mercado laboral reflejadas en este informe responden a un análisis realizado en un momento determinado. Dado que la situación del tejido empresarial, los marcos regulatorios y las dinámicas del empleo son variables, es posible que algunas de las conclusiones o propuestas recogidas en este documento evolucionen o dejen de tener plena vigencia en el medio plazo. Por tanto, este informe debe interpretarse como una fotografía actualizada de la realidad en el momento de su elaboración, y no como una proyección inmutable.

A continuación, se presenta una ficha detallada de cada curso propuesto, incluyendo los aspectos más relevantes:

1. Técnico/a de sonido e iluminación para eventos

1. Nombre del curso: Operador/a de sonido e iluminación en eventos - Curso práctico para técnicos/as de sonido, iluminación y DJ en el sector cultural y de ocio.

2. Origen de la necesidad: Petición directa de empresas de organización de eventos y espectáculos en Gijón, que demandan personal técnico polivalente en sonido, luces y animación. Durante las entrevistas se identificó una carencia de técnicos/as formados en el manejo de equipos de audio e iluminación en conciertos, festivales y eventos locales.

3. Debilidad o carencia a solventar: Cubre la falta de personal técnico cualificado en el montaje y operación de sistemas de sonido e iluminación para eventos en vivo. Actualmente muchas empresas deben contratar fuera o recurrir a personal sin experiencia, lo que merma la calidad técnica de los eventos. El curso reforzaría una debilidad del sector: la escasez de personal técnico con habilidades prácticas inmediatas en entornos culturales.

4. Colectivo al que va dirigido: Personas desempleadas interesadas en la técnica de eventos, sin requisitos académicos formales. No se exige formación reglada previa; se parte desde nivel básico. Es recomendable tener cierta afinidad por la tecnología de audio/vídeo y capacidad para trabajo físico moderado (montaje de equipos). Cualidades valoradas: adaptabilidad al público, carisma, ganas de aprender y eficiencia. No influyen factores de género en la contratación: se promoverá la participación de las personas, independientemente de su género en un campo tradicionalmente masculinizado.

5. Estimación del número de alumnado a formar: En las entrevistas se estimó la necesidad de formar **unos 10 técnicos/as** en el corto plazo. La demanda real podría ser mayor dado el número de eventos culturales en Gijón (conciertos, teatro, festivales, etc.). Actualmente existen ofertas de empleo activas para técnicos/as de sonido en Asturias (se registraban unas 5 ofertas en portales recientes), lo que indica un mercado laboral dispuesto a absorber nuevos profesionales.

6. Contenidos del curso:

- Uso y configuración básica de equipos de sonido profesional (micrófonos, mesas de mezclas, altavoces) y sistemas de iluminación escénica (focos, proyectores LED, control DMX) empleados en eventos.
- Montaje y cableado seguro de escenarios. nociones de *DJ* y ambientación musical, manejo de software básico para música.
- Introducción a la fotografía básica de eventos.
- Asimismo, se incluirá formación en trato con el público y coordinación con el equipo artístico.
- Todo el temario tendrá enfoque muy práctico, simulando el montaje y operación en un evento real.

7. Duración estimada: Unas 100 horas. Las empresas sugieren que ese volumen de horas en formación práctica intensiva sería adecuado. Este periodo permite cubrir un ciclo completo de preparación y ejecución de un evento, dando a los participantes experiencia desde el montaje inicial hasta la función final.

8. Modalidad: Presencial principalmente, dada la naturaleza práctica (configuración de equipos, pruebas de sonido, etc.). Podría contemplarse alguna parte teórica introductoria online, pero la prioridad es la práctica presencial (se estima al menos un 70% práctica y 30% teoría). La formación se impartiría en horario posiblemente intensivo, para acostumbrar al alumnado a las dinámicas reales de trabajo en eventos (montajes en horarios diversos, nocturnos, fines de semana). El curso será inclusivo: sin segregación por sexo y con lenguaje no sexista en los materiales.

9. Requisitos materiales y/o personales para impartición: Se requiere un espacio tipo plató o sala multiusos donde instalar el equipamiento. Material: sistema de sonido (mesa de mezclas, altavoces, micrófonos), kit de iluminación de escenario (focos, dimmers, consola de luces) y ordenador con software de mezclas de audio. Personal: 1 formador/a especializado

en sonido directo y otro en iluminación (o una sola persona polivalente con experiencia en espectáculos).

Idealmente, colaboración con empresas locales de eventos para el préstamo de equipos profesionales y la realización de prácticas en montajes reales. Equipos de protección (cascos, guantes) para prácticas de montaje seguro.

10. Coste estimado: Para un curso de unas 100 horas, el coste aproximado por alumno/a sería de unos 800 €. Esta estimación se basa en módulos estándar de formación bonificada, equivalentes a unos 8 € por hora por participante en modalidad presencial. El importe incluye la parte proporcional de la remuneración del formador, materiales didácticos y seguro. El coste podría incrementarse si fuera necesario utilizar equipos profesionales adicionales.

11. Existencia de cursos similares en Asturias: Formación reglada: existe un Ciclo Formativo de Grado Superior en Sonido para Audiovisuales y Espectáculos (2 años) en centros de FP asturianos, pero no cursos cortos específicos.

Formación para desempleados: no se conocen cursos locales de corta duración que integren sonido e iluminación de eventos de forma práctica (más allá de módulos sueltos de certificados profesionales en audiovisuales).

Las empresas entrevistadas confirmaron que, *“más allá de las prácticas formativas de los FP, no conocen cursos específicos”* en este ámbito. Algunas academias privadas de alcance nacional ofrecen cursos online de técnico de sonido/iluminación, pero a nivel local la oferta es muy limitada o inexistente, lo que refuerza la necesidad de esta acción formativa.

2. Personal auxiliar para eventos (personal auxiliar, montaje y accesos)

1. Nombre del curso: Auxiliar de eventos, protocolo y montaje – Curso básico para personal auxiliar en eventos, personal de carga y descarga de equipos, montadores/as de stands y control de accesos.

2. Origen de la necesidad: Petición manifiesta de empresas de eventos, congresos y espectáculos en la región. En concreto, se detectó en las entrevistas la necesidad de formar personal de apoyo en eventos (perfil polivalente de **personal auxiliar, personal de montajes y de control de acceso**) para cubrir servicios auxiliares en ferias, festivales y actos culturales. Estas empresas señalaron dificultades para encontrar personas con nociones básicas de protocolo, atención al público y seguridad laboral.

3. Debilidad o carencia a solventar: Aborda la falta de personal preparado en funciones básicas de evento. Actualmente muchos desempleados se incorporan a estos puestos sin formación previa, lo que conlleva problemas: desconocimiento de normas de protocolo con asistentes VIP, poca atención al cliente, o incumplimiento de medidas de seguridad en montajes. El curso solventa esa debilidad dotando al tejido empresarial de personal auxiliar capacitado para desenvolverse correctamente desde el primer día, mejorando la imagen y seguridad de los eventos en Gijón.

4. Colectivo al que va dirigido: Personas desempleadas sin requisitos formativos previos, dado que son puestos de entrada al mercado laboral. No se exige titulación; basta con tener ganas de trabajar y buena actitud. El curso está abierto a jóvenes en busca de su primer empleo o parados de larga duración que quieran reorientarse a eventos. Competencias personales importantes: trabajo en equipo y autonomía, responsabilidad, saber estar y buena comunicación interpersonal. Se enfatizará la igualdad de género: si bien tradicionalmente el rol de azafata estuvo feminizado y el de montador masculinizado, la formación será inclusiva para que tanto mujeres como hombres puedan desempeñar cualquiera de las funciones.

5. Estimación del número de alumnado a formar: Las empresas locales calcularon necesario formar al menos 20 personas en este perfil para cubrir la demanda en próximos eventos. Gijón alberga numerosos congresos, festivales y actos deportivos que requieren decenas de auxiliares. Por ejemplo, existen regularmente ofertas para personal auxiliar de congresos y promotores en Asturias (se encontraron unas 10 ofertas recientes en Gijón y Oviedo), lo que confirma la empleabilidad de este perfil. Formar una bolsa de 20 auxiliares cubriría varias convocatorias de eventos anuales en la ciudad.

6. Contenidos del curso:

- Módulo de protocolo y atención al cliente: funciones de personal auxiliar en eventos – cómo recibir y acreditar participantes, acompañamiento de ponentes o invitados, normas básicas de protocolo en actos públicos y corporativos, técnicas de comunicación con asistentes (trato cortés, gestión de dudas, idiomas básicos de cortesía).
- Módulo de operaciones de montaje: para personal de carga/descarga y montadores, técnicas seguras de manipulación de cargas, montaje de escenarios, carpas y stands, nociones de electricidad básica para conexión de equipos, prevención de riesgos laborales específica (uso de EPI, manejo seguro de herramientas).
- Módulo de control de accesos y seguridad: procedimiento para control de entradas, conteo de aforo, resolución de situaciones difíciles con el público, coordinación con vigilantes profesionales.
- Todo el temario se enfoca en situaciones prácticas: simulaciones de registro de asistentes, montaje real de equipamiento ligero y role-play de incidencias con visitantes.

7. Duración estimada: Aprox. 60 a 80 horas. Las empresas sugirieron una formación muy concentrada y práctica de corta duración, suficiente para cubrir los fundamentos sin dejar de ser atractiva a personas desempleadas. Esta duración facilita además la rápida inserción laboral de los participantes en eventos inmediatos (por ejemplo, quienes tomen el curso podrían participar en eventos programados el mes siguiente).

8. Modalidad: Presencial, con enfoque “*aprender haciendo*”. Dado que las tareas son manuales y de interacción personal, casi la totalidad del curso será presencial y práctica. Se pueden utilizar instalaciones municipales (pabellones, centros de congresos vacíos) para montar estructuras reales y simular la dinámica de un evento. La teoría (protocolo básico,

nociones de PRL) se impartirá también presencialmente, pero de forma participativa, evitando formatos magistrales. El curso integrará criterios de accesibilidad (materiales claros, lenguaje inclusivo, respeto a la diversidad cultural de participantes) y fomentará la participación equitativa de ambos sexos en todas las actividades.

9. Requisitos materiales y/o personales para su impartición: Necesarios espacios amplios: un aula para teoría de protocolo y un recinto (nave o sala diáfana) para prácticas de montaje. Materiales: cintas separadoras para simular accesos, equipos ligeros (cableado, tarimas modulares, cajas de vuelo) para ensayar montajes, así como chalecos, cascos y guantes de seguridad (PRL). Personal: un/a formador en protocolo y atención al cliente (por ejemplo, profesional de eventos o turismo) y un/a formador técnico en montajes/seguridad (por ejemplo, técnico de prevención o montador con experiencia). Sería conveniente la colaboración con entidades como congresos locales o el recinto ferial, tanto para aportar equipamiento real como para facilitar prácticas en un evento piloto donde el alumnado asista supervisado.

10. Coste estimado: Para un curso de unas 70 horas, el coste aproximado por alumno/a sería de unos 500 €. El cálculo se basa en las tarifas estándar de unos 8 €/hora por participante, lo que supone 560 € por alumno/a para 70 horas. La cifra puede ajustarse ligeramente a la baja si se optimizan las horas teóricas o se trabaja con materiales cedidos por colaboradores locales, ya que una parte del equipamiento práctico podría no generar coste adicional.

11. Existencia de cursos similares en Asturias: Oferta local limitada. Actualmente no existe un curso integrado que abarque protocolo de eventos y montajes básicos de forma específica en Gijón. Las empresas señalaron que *“en FP y diplomaturas se ve algo de protocolo de eventos, pero no conocen otro tipo de cursos”* orientados a estos puestos. Es cierto que algunos centros privados ofrecen cursos de “Azafata de congresos y RRPP”, pero suelen ser de mayor duración (ej. 300+ horas) y enfoque más amplio, o impartidos online. Por tanto, esta propuesta cubriría un vacío formativo a nivel regional, creando una bolsa de auxiliares de eventos preparados donde actualmente no la hay.

3. Instructor/a de Pilates (Suelo y máquinas)

1. Nombre del curso: Instructor/a de Pilates suelo y aparatos – Curso de capacitación para personal monitor de Pilates, abarcando ejercicios de suelo (matwork) y máquinas específicas (Reformer, Cadillac, etc.).

2. Origen de la necesidad: Solicitud directa identificada por un centro deportivo local. En las entrevistas, un gimnasio/estudio de fitness de Gijón destacó la demanda de personal monitor de Pilates cualificado, tanto en la modalidad de suelo como en máquinas, dado el auge de esta actividad y la escasez de personal instructor disponible. La empresa señaló que resulta difícil encontrar personas candidatas con conocimientos anatómicos y técnicos suficientes para impartir clases con seguridad, de ahí la propuesta de este curso especializado.

3. Debilidad o carencia a solventar: Aborda la carencia de profesionales formados en disciplinas de bienestar como el Pilates, que es cada vez más popular en la oferta de ocio saludable. Muchos gimnasios y centros deportivos tienen lista de espera de clientes, pero carecen de personal instructor certificado, lo que limita su crecimiento. La debilidad actual es que el poco personal instructor disponible suele ya estar empleados o no tiene formación completa en técnicas de Pilates con máquinas (Reformer, etc.). Este curso fortalecerá el tejido deportivo local proporcionando nuevo personal monitor capaz de iniciar clases de inmediato, mejorando la calidad y seguridad de las sesiones y reduciendo riesgo de lesiones por mala praxis.

4. Colectivo al que va dirigido: Personas desempleadas con interés por la actividad física y la salud. Requisitos mínimos: condición física adecuada para realizar ejercicio moderado y buena comunicación oral. No se exige titulación en deporte; el curso parte desde nivel básico en técnica de Pilates. Sí se requiere dominio del idioma español a nivel comunicativo (ya que un instructor debe guiar constantemente con la voz y expresarse con claridad para no comprometer la ejecución ni la salud del alumnado). Además, se pide disponibilidad horaria y movilidad (vehículo propio) porque es común desplazarse entre varios centros deportivos. Perfil ideal: personas dinámicas, con vocación por la enseñanza de actividades físicas y ganas de aprender. Competencias transversales valoradas: disciplina, polivalencia, flexibilidad y afán de aprendizaje continuo. No hay requisito de género: se alienta tanto a mujeres como a hombres (actualmente minoritarios en esta profesión) a participar; el lenguaje del curso será inclusivo evitando estereotipos (por ejemplo, no asumir que solo mujeres practican Pilates).

5. Estimación del número de alumnado a formar: Se calcula formar 8 a 12 instructores/as en la primera edición. La empresa consultada no dio una cifra concreta (*"Sin previsión"*), pero indicó que la demanda existe y es constante. En Asturias actualmente se observan ofertas de empleo para personal monitor de Pilates en gimnasios reconocidos – p. ej. recientemente había 3 ofertas activas para instructor/a de Pilates, incluyendo una en Gijón. Además, nuevas aperturas de estudios de Pilates en la región requieren personal. Formar una decena de personas podría cubrir vacantes inmediatas y dar relevo a personal instructor de edad ya avanzada, con alta empleabilidad: un instructor titulado puede trabajar por cuenta ajena en centros deportivos o emprender ofreciendo clases particulares.

6. Contenidos del curso:

- Bases anatómicas y prevención de lesiones: nociones de anatomía muscular y ósea relevantes para Pilates (columna vertebral, core, musculatura profunda); identificación de lesiones o limitaciones comunes en alumnado y adaptación segura de ejercicios.
- Fundamentos de Pilates suelo: principios básicos del método (respiración, alineación, control, concentración), repertorio esencial de ejercicios en colchoneta (mat exercises) y sus modificaciones, fases de una clase completa de Pilates suelo (calentamiento, parte principal, vuelta a la calma).

- Comunicación y didáctica: práctica intensiva de la comunicación oral dirigida – cómo guiar los movimientos con la voz de forma clara y motivadora; manejo de grupos, corrección postural verbal y táctil respetuosa, creación de un ambiente inclusivo.
- Pilates con aparatos: introducción a las máquinas clásicas - Reformer, Cadillac, Chair, Barrel - comprendiendo su funcionamiento mecánico y seguridad.
- Ejercicios básicos en el Reformer y adaptación de los de suelo al aparato, uso de los muelles y ajustes para distintos niveles.
- Adaptaciones y complementos: cómo adaptar ejercicios a poblaciones especiales (embarazo, personas mayores, personas con discapacidad que requieran adaptaciones específicas); empleo de pequeños accesorios (pelotas, aros, rodillos, bandas elásticas) para modificar la intensidad.
- Protocolos ante incidencias: actuación ante calambres, mareos u otras situaciones durante la clase, conocimiento de primeros auxilios básicos aplicados al ejercicio (por ejemplo, *cómo operar ante posibles lesiones durante la actividad*).
- El enfoque global es dotar al futuro instructor de las herramientas para dar una clase completa, segura y efectiva de Pilates, tanto en suelo como en máquinas.

7. Duración estimada: La recomendación es alrededor de 120 horas para personas sin experiencia previa en Pilates, de modo que puedan asimilar bien la técnica. Combinando teoría (20-30%) y práctica (70-80%). Este rango permite dedicar suficiente tiempo a la práctica supervisada – vital para adquirir confianza antes de enfrentar una clase real.

8. Modalidad: Presencial con posible componente híbrido. Dada la naturaleza eminentemente práctica, la mayor parte se impartirá presencialmente en sala (ejecución de ejercicios, correcciones, uso de maquinaria). Se podría optar por una modalidad semi-presencial: por ejemplo, impartir online algunas clases teóricas (anatomía, fundamentos teóricos) y reservar la presencialidad para talleres prácticos diarios. Aun en formato híbrido, se enfatiza que la parte presencial debe primar, ya que *“se requieren bastantes horas de práctica antes de poder dar una clase con seguridad y fluidez”*. El curso se impartirá en grupos reducidos (máx 10) para garantizar feedback personalizado, y desde luego con lenguaje inclusivo (por ejemplo, evitando dirigir las indicaciones solo en femenino, común en este ámbito).

9. Requisitos materiales y/o personales para impartición: Se necesita una sala o estudio de Pilates equipado. Mínimo: colchonetas suficientes para todos, varios juegos de accesorios (aros, bandas, pelotas pequeñas y grandes) y al menos 1 o 2 máquinas Reformer con sus complementos (barra, straps), idealmente también una silla Wunda y un barril espaldera para prácticas en circuitos. Si no se dispone de suficientes máquinas para todos, se puede rotar al alumnado en parejas por estación. Personal docente: certificado en Pilates (por ejemplo, con titulación de la Federación Española de Pilates o similar, o fisioterapeuta especializado) para enseñar la técnica correcta y supervisar. Sería útil contar con un segundo formador o asistente en las sesiones prácticas para corregir posturas de varios alumnos y alumnas a la vez. Otros recursos: equipo de música. Los participantes deberían traer ropa cómoda; la organización proveerá el material técnico.

10. Coste estimado: Para un curso de 100 a 120 horas, el coste aproximado por alumno/a sería de entre 900 y 950 €. Esta cifra proviene del módulo económico habitual (unos 8 €/hora por participante), lo que sitúa un curso de 120 horas en torno a 950 € por alumno/a. En disciplinas como Pilates, donde la docencia suele impartirse por profesionales certificados con tarifas más elevadas, el coste por alumno/a puede mantenerse en torno a esos valores si se alcanzan acuerdos para utilizar estudios o maquinaria en horas valle, reduciendo el impacto del alquiler de instalaciones.

11. Existencia de cursos similares en Asturias: Formación existente, pero con consideraciones. En Asturias, la principal vía para formarse como instructor de Pilates es a través de entidades privadas. De hecho, la empresa entrevistada mencionó explícitamente que “Sí, FEDA” ofrece esta formación. Sin embargo, estos cursos comerciales suponen un costo elevado para el alumno y se imparten en ocasiones limitadas. No existe una oferta pública o subvencionada de instructor de Pilates ni en el SEPE ni en centros de FP. Así, no hay centros de formación públicos locales con este contenido, salvo academias privadas deportivas. Por otro lado, mucho personal instructor actual es o bien fisioterapeutas que hicieron cursos privados, o personal monitor de yoga/fitness reciclados. Dado el auge del Pilates (cada vez más centros en Gijón y Oviedo), cubrir esta demanda con una formación municipal gratuita sería muy innovador. En resumen: sí hay cursos en Asturias (vía FEDA u otros) pero ninguno gratuito, y la demanda supera a la oferta de profesionales, lo que justifica la iniciativa.

4. Personal de agencia de viajes y atención turística (con Amadeus e inglés)

1. Nombre del curso: Personal de agencia de viajes y atención turística - Curso práctico para formar personal de agencia de viajes, incluyendo manejo de sistemas de reservas (GDS Amadeus) y nociones de inglés turístico.

2. Origen de la necesidad: Propuesto por empresas del sector turístico (agencias de viajes) entrevistadas en Gijón. Varias agencias señalaron que, aunque existen titulados en Turismo, enfrentan dificultades para incorporar personal ya preparado para trabajar en agencias minoristas, especialmente en el uso de herramientas específicas como Amadeus y en atención al cliente postventa. Una empresa indicó que podría beneficiarse de un curso adaptado que preparase a desempleados para estas funciones combinadas de gestión de viajes e inglés, dado que muchas candidaturas llegan sin dominio de estas herramientas ni soltura idiomática.

3. Debilidad o carencia a solventar: Pretende cerrar la brecha entre la formación turística general y las habilidades prácticas específicas que requieren las agencias. Actualmente, la debilidad es que buena parte de los jóvenes con estudios de turismo o FP requieren un período largo de aprendizaje en la propia agencia para manejar programas de reservas globales (GDS) y para adquirir fluidez en inglés con clientes. Esto retrasa su productividad y desalienta la contratación de personas sin experiencia. Con este curso se solventaría esa carencia dotando a las empresas de personal operativo desde el primer día, capaz de usar

Amadeus y atender a agentes internacionales, aumentando así la competitividad de las agencias locales frente a la venta online.

4. Colectivo al que va dirigido: Personas en situación de desempleo interesadas en el ámbito turístico-comercial. Requisitos mínimos: se recomienda al menos el Bachillerato o un Grado Medio (preferiblemente en Turismo) y experiencia previa básica en atención al cliente. No es imprescindible ser titulado en Turismo (aunque los titulados podrían aprovecharlo como especialización). Conocimientos de inglés: idealmente nivel B1 acreditado o equivalente, ya que parte del curso se imparte en inglés técnico turístico. Si el alumno no alcanza B1, podría contemplarse la realización previa de un módulo de inglés. En general, el perfil buscado es muy abierto siempre que haya motivación por el trato con el público, habilidades comunicativas y manejo informático. El curso está abierto a cualquier persona (la plantilla de agencias suele ser mixta); no se han detectado sesgos de género en este perfil.

5. Estimación del número de alumnado a formar: Se sugiere iniciar con 10 a 15 personas. Las empresas no dieron una cifra concreta de previsión, pero mencionaron que “muchos centros de FP envían alumnado en prácticas” y a veces las acaban contratando. Esto indica que existe absorción de nuevos profesionales. En Asturias, a octubre de 2025, se contabilizaban hasta 16 ofertas de empleo relacionadas con agencias de viajes en portales (incluyendo puestos de agente en Gijón, Oviedo, Avilés), lo cual demuestra demanda laboral activa. Por tanto, formar alrededor de 15 personas cubriría las vacantes actuales y generaría un relevo generacional en un sector donde muchos agentes senior se jubilarán en los próximos años.

6. Contenidos del curso:

- Operativa de Agencias de Viajes: proceso completo de diseño y venta de viajes combinados, búsqueda de destinos, elaboración de paquetes turísticos (vuelos, alojamientos, excursiones), cálculo de presupuestos y márgenes.
- Uso de un GDS (Global Distribution System): formación práctica en Amadeus Selling Platform para reservas de vuelos, hoteles, coches; realizar emisiones de billetes, cancelaciones, reemisiones. Simulación en entorno de entrenamiento de Amadeus.
- Atención al cliente y postventa: técnicas de comunicación aplicada al turismo – cómo asesorar al cliente en alternativas de viaje, cómo *“proponer diferentes opciones de servicios”* según su perfil, y manejo de quejas o imprevistos (overbooking, retrasos) con enfoque de satisfacción al cliente. Incluye *customer care* tras la venta (seguimiento, encuestas de satisfacción).
- Competencias digitales y ofimática turística: manejo de software de gestión interno de agencia (CRM, bases de datos de clientes), uso eficiente del correo electrónico y chat en la relación con clientes, y familiarización con portales de proveedores.
- Inglés turístico aplicado: vocabulario específico (aeropuertos, hotelería, direcciones, reclamaciones); role-play de atención telefónica y presencial en inglés con clientes extranjeros; redacción breve de emails en inglés. Este módulo podría segregarse como curso aparte avanzado, pero en este curso principal se impartirían al menos

fundamentos de *“inglés medio/avanzado adaptado al área de agencia de viajes”* de modo que el alumno gane soltura.

- En conjunto, los contenidos cubren tanto la vertiente técnica (herramientas y producto turístico) como la transversal (idioma, trato al cliente), para formar un agente integral.

7. Duración estimada: Debido a la amplitud de contenidos, se propone una duración de aprox. 150 horas. Es una formación más larga que las demás propuestas, pero necesaria para incluir suficiente práctica con Amadeus y un módulo de inglés. En 150 h se puede: dedicar unas 60 h al manejo de Amadeus (incluyendo casos prácticos diarios), unas 30 h a atención al cliente y ofimática, unas 40 h a inglés aplicado, y unas 20 h a otros contenidos (legislación turística básica, geografía turística, etc.). Si se considerase muy extenso, podría modularizarse.

8. Modalidad: Presencial. Las empresas enfatizaron que este curso debería ser principalmente presencial y muy práctico, especialmente para el uso de programas sectoriales. La asistencia física garantiza el acceso al software Amadeus (que suele requerir licencias específicas y es más efectivo aprender en aula) y permite role-plays de atención al público. Podrían integrarse algunas sesiones en aula informática para prácticas y otras en sala de reuniones para simular interacción con clientes. La modalidad a distancia no es recomendada salvo, quizás, para reforzar el inglés mediante plataforma online de idiomas en horarios adicionales. En general, la dinámica presencial facilita también la evaluación continua de competencias comunicativas de los participantes. Por último, se cuidará que la formación sea inclusiva en el aula: casos prácticos representando diversidad de perfiles de clientes, evitando sesgos culturales o de género (por ejemplo, asignando roles indistintamente a hombres y mujeres en los ejercicios de venta o atención).

9. Requisitos materiales y personales para impartición: Aula de informática equipada: un ordenador moderno por alumno con conexión a Internet y con la aplicación Amadeus instalada o acceso a la versión de formación (muchas veces se requiere convenio con Amadeus para acceso a su entorno de entrenamiento). Si no fuera posible, se pueden usar simuladores o versiones educativas del GDS. Material didáctico: manuales de Amadeus oficiales, catálogos turísticos, mapas mundi, directorios de hoteles, etc. Personal docente: idealmente dos perfiles: un/a profesional de agencia de viajes con experiencia en reservas (acreditado por Amadeus si es posible) para impartir la parte técnica, y un/a formador/a en idiomas (inglés turístico). Adicionalmente, podría colaborar un técnico en atención al cliente o marketing turístico para ese módulo.

10. Coste estimado: Para un curso de unas 150 horas, el coste aproximado por alumno/a se sitúa alrededor de 650 €. Esta cifra equivale al módulo económico habitual de unos 8 €/hora por participante y ya incluye la parte proporcional correspondiente a docencia especializada, materiales, aula y equipamiento, coordinación, seguros y el módulo de inglés. El coste puede reducirse si se utiliza infraestructura municipal o si Amadeus ofrece acceso formativo con tarifas reducidas.

11. Existencia de cursos similares en Asturias: Sí, pero fragmentada. En Asturias existen ciclos formativos reglados afines (p.ej. CFGS en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos en centros de FP públicos), de hecho, muchas agencias se nutren de su alumnado en prácticas. Sin embargo, este FP dura 2 años e incluye asignaturas generales, por lo que no todos los desempleados pueden cursarlo. A nivel de cursos específicos diversas entidades no privadas ofrecen eventualmente cursos subvencionados de sistemas de reservas (Amadeus) o talleres de atención al cliente turístico. No obstante, estos suelen darse por separado: por un lado, inglés turístico, por otro manejo de Amadeus, etc., y muchas veces online o fuera de Gijón. Un vistazo a la oferta privada muestra que hay academias que anuncian cursos de agente de viajes con Amadeus en Oviedo. Pero no hay un programa integral local que combine todos los elementos (Amadeus + atención al cliente + inglés) enfocado en desempleados. Por ello, este curso integrado sería novedoso en el ámbito municipal. Las empresas confirman que *“muchos centros de FP envían becarios”* y que conocen formación en turismo reglada, pero también que un curso práctico adaptado sería bienvenido. En resumen, existe cierta oferta formativa en Asturias para agentes de viajes (especialmente a nivel oficial FP), pero un curso corto específico como este no se encuentra actualmente disponible de forma unificada, haciendo interesante su implementación.

Sector Economía azul

Con preferencia en Turismo azul.

Se han entrevistado a 20 empresas.

Con preferencia en empresas relacionadas con el turismo azul.

1. Caracterización de las empresas entrevistadas

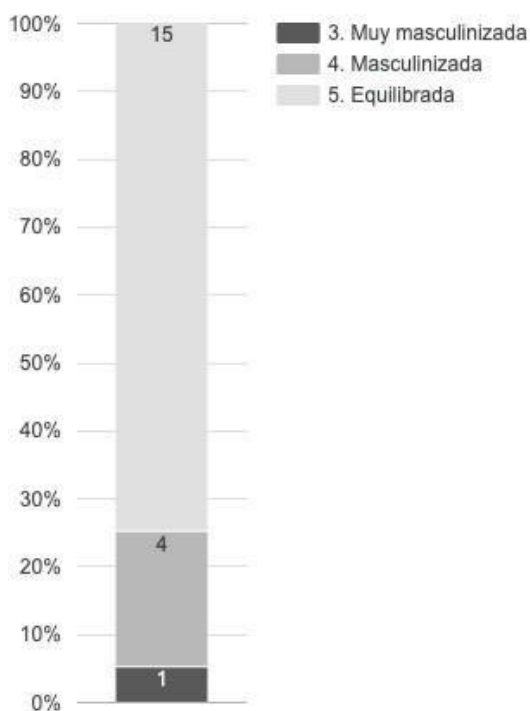
1.1. Convenios aplicados

	Convenio	Nº empresas ▼
1.	Talleres mecánicos Asturias	5
2.	Convenio Propio	3
3.	Transporte por carretera Asturias	2
4.	Mayoristas de alimentación	2
5.	Buceo profesional y medios hiperbáricos	1
6.	Comercio Asturias	1
7.	Oficinas y Despachos + Metal Asturias	1
8.	Metal Asturias	1
9.	Consultoría	1
10.	Jardinería, Construcción e Instalaciones Deportivas	1
11.	Régimen del mar	1
12.	Estatul de Estaciones de Servicio	1
	Total	20

En el sector de la economía azul hay una variedad enorme de actividades distintas, desde transporte marítimo hasta turismo náutico, actividad portuaria o un acuario y cada una funciona con dinámicas laborales muy diferentes. Por eso, entre las empresas entrevistadas aparecen muchos convenios colectivos distintos: cada subsector aplica el que mejor encaja con su actividad, su tipología de personal y sus condiciones específicas. No es un sector homogéneo, y esa diversidad se refleja directamente en la variedad de convenios que utiliza cada empresa.

P.e. 5 de las 20 empresas entrevistadas aplican el convenio de Talleres mecánicos del Principado de Asturias, prioritariamente.

1.2. En atención a la variable sexo



Representamos cada empresa entrevistada en uno de los siguientes grupos:

1. Muy feminizada: más del doble mujeres que hombres
2. Feminizada: más mujeres que hombres
3. Muy masculinizada: más del doble hombres que mujeres
4. Masculinizada: más hombres que mujeres
5. Equilibrada: aproximadamente tantas mujeres como hombres

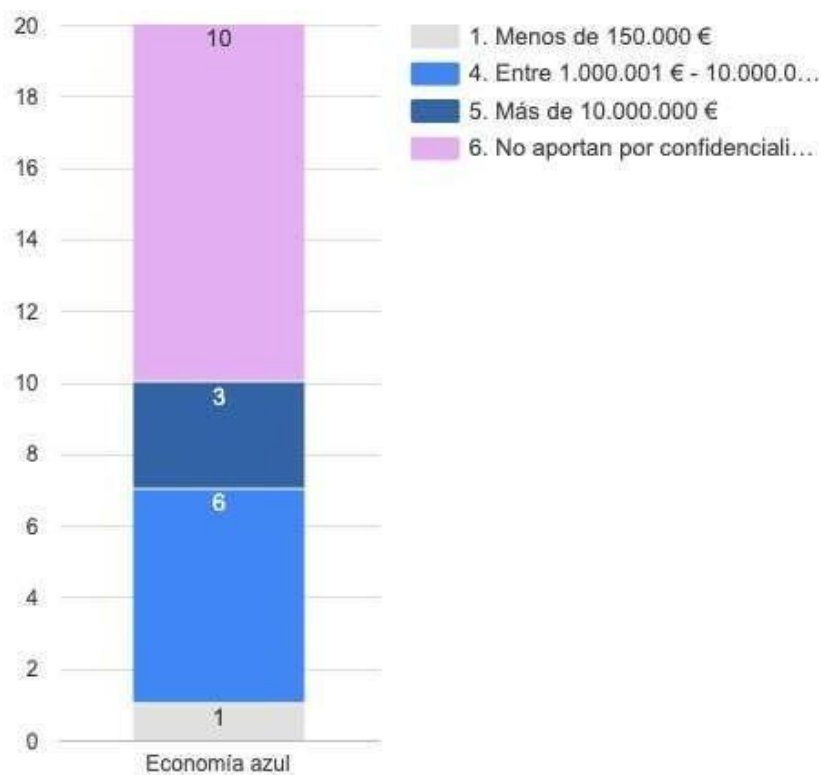
De forma adicional, se incluye una tabla detallada en la que se recoge, para cada empresa, el tramo de mujeres y el tramo de hombres, así como el grupo de composición de la plantilla por sexo asignado. Es importante señalar que la información disponible se refiere exclusivamente a tramos de volumen de personas y no al número exacto de mujeres y hombres. Los datos se refieren exclusivamente al personal operativo con centro de trabajo en Gijón.

	Empresa ▾	Nº mujeres	Nº hombres	Predominio
1.	APM Terminals Gijón, SL	1. Entre 0 - 10	2. Entre 11 - 50	4. Masculinizada
2.	Astur Sercomar, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
3.	Asturaport, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
4.	Capturas del Cantábrico, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
5.	Comercial Iberoamericana de Servicio...	2. Entre 11 - 50	1. Entre 0 - 10	4. Masculinizada
6.	Contratas Piñera, SA	1. Entre 0 - 10	2. Entre 11 - 50	4. Masculinizada
7.	EUROPEAN BULK HANDLING INST...	1. Entre 0 - 10	3. Entre 51 - 250	3. Muy masculinizada
8.	Empresoil, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
9.	G. Junquera Marítima , SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
10.	Gijonesa de Actividades Subacuáticas...	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
11.	Ingeniería y Diseño Europeo, SA	1. Entre 0 - 10	2. Entre 11 - 50	4. Masculinizada
12.	Lonja Gijón Musel, SA	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
13.	Navinorte, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
14.	Pescados Ana Selección, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
15.	Pescados y Mariscos Noyger, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
16.	Rain Forest, S.L (Bioparc Acuario de ...	2. Entre 11 - 50	2. Entre 11 - 50	5. Equilibrada
17.	Remolques Gijoneses, SA	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
18.	Seamar, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
19.	Signal Software, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
20.	Thingtrack, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada

1.3. Estimación de volumen de facturación en Gijón

Los valores posibles son:

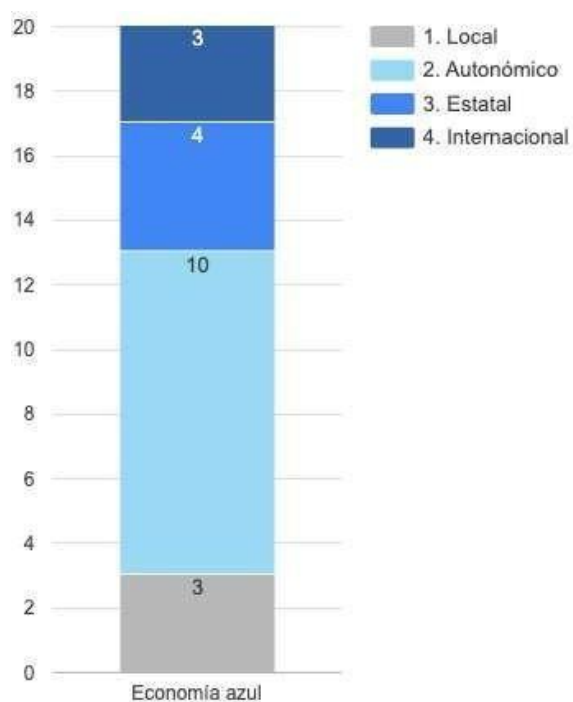
1. Menos de 150.000 €
2. Entre 150.001 € - 500.000 €
3. Entre 500.001 € - 1.000.000 €
4. Entre 1.000.001 € - 10.000.000 €
5. Más de 10.000.000 €
6. No aportan por confidencialidad u otros motivos



Estimación fact SOLO en Gijón ▾	Nº empresas
1. Menos de 150.000 €	1
4. Entre 1.000.001 € - 10.000.000 €	6
5. Más de 10.000.000 €	3
6. No aportan por confidencialidad u otros motivos	10
Total	20

Generalmente, las empresas no facilitan la facturación correspondiente a Gijón porque no disponen de sistemas que les permitan desglosar sus ingresos por Ayuntamiento.

1.4. Ámbito de actuación más frecuente



Ámbito más frecuente ▲	Nº empresas
1. Local	3
2. Autonómico	10
3. Estatal	4
Total	20

P.e. 4 de las 20 empresas entrevistadas tienen como ámbito de actuación más frecuente el ámbito estatal, 10 de ellas el autonómico.

1.5. Perspectivas de evolución del empleo

Evolución prevista ▲	Nº empresas
0. En principio se mantendrá, sin variación significativa	9
1. Probablemente aumentará	11
Total	20

Interpretación de la tabla:

P.e. 11 de las 20 empresas prevén aumentar empleo

Evolución prevista ▲	Nº empresas
0. Se mantendrá estable	9
1. Aumento de <5	9
2. Aumento de 5 a 10	1
3. Aumento de 10 a 50	1
Total	20

P.e. 9 de las 11 empresas que prevén aumentar empleo en Gijón prevén aumentar menos de 5 empleos.

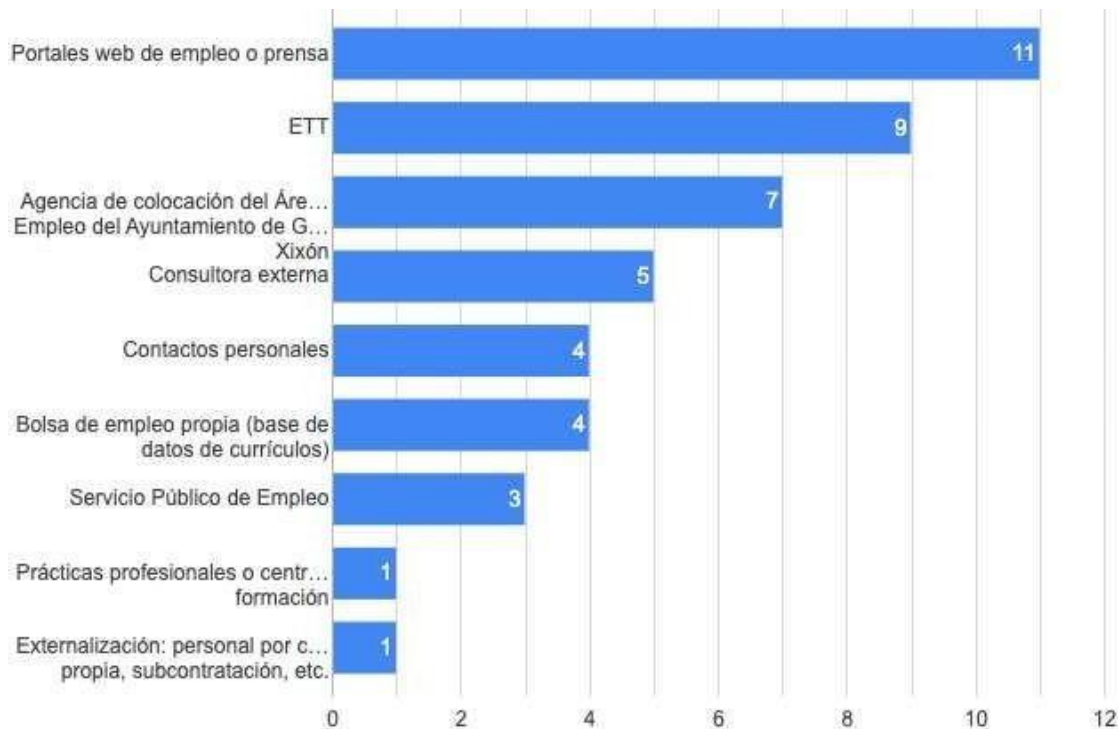
De la contratación prevista en Gijón, la mayoría, 6 de ellas, prevé contratar solo Personal operativo, p.e. 9 de las 11 empresas que prevén incrementar empleo en Gijón, lo harán contratando menos de 5 personas.

Empresas que prevén crecer	Tipo de contratación / Nº empresas			Total
	Técnicos especializados	Personal operativo	Mandos intermedios + Personal operativo	
3. Aumento de 10 a 50		1		1
2. Aumento de 5 a 10	1			1
1. Aumento de <5	2	5	2	9
Total	3	6	2	11

La mayoría de empresas del sector prevé contratar en los próximos 2 o 3 años, aunque con diferencias importantes según la actividad y la estacionalidad. Varias señalan incorporaciones puntuales vinculadas a jubilaciones o sustituciones, mientras que otras contemplan entre 2 y 5 contrataciones anuales de manera relativamente estable. Los perfiles más mencionados son operativos y técnicos ligados a la actividad del sector: extracción, conducción de mercancías peligrosas, mantenimiento, almacén, reparto y administración. También aparece la contratación condicionada a las campañas de pesca estacional, lo que impide previsiones cerradas.

Una parte del sector indica no prever contrataciones, bien por falta de necesidad estructural o porque su actividad dificulta cualquier planificación.

1.6. Canales para la contratación y subcontratación



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 tantos canales como utilice, hasta un máximo de 3.

P.e. 11 empresas, de las 20 entrevistadas, utilizan Portales web de empleo o prensa (en realidad casi todos portales web de empleo).

Además, las empresas pueden citar “Otros canales”. En este caso las respuestas se detallan en la siguiente tabla. Es solo una respuesta:

Valor Otros	
1.	Otro: Lo más habitual es que reciban autocandidaturas, si el perfil encaja y en el momento necesitan incorporar, lo hacen

1.7. Plan de igualdad

Plan de igualdad ▾	Nº empresas
1. Sí, y se aplica activamente	5
2. Sí, pero no se está aplicando actualmente	1
3. En proceso de elaboración o revisión	1
5. No aplica por tamaño de empresa	13
Total	20

P.e. 5 de las 20 empresas entrevistadas tienen y aplican Plan de igualdad.

2. Necesidades de contratación y cualificación detectadas

2.1. Dificultades para incorporar personal

¿Se encuentran dificultades para incorporar personal cuando lo necesitan?, ¿en qué grado?

Hay consenso en que existen dificultades para incorporar personal, aunque el grado varía según el tipo de puesto. En los perfiles técnicos u operativos más especializados, como operaciones portuarias, movimiento de contenedores, conducción de mercancías peligrosas, ingeniería, delineación o trabajo en entornos muy específicos como un acuario, la escasez de personas candidatas cualificadas es clara. Las empresas mencionan falta de experiencia real, ausencia de estudios requeridos, desconocimiento de tecnologías concretas y, en algunos casos, necesidad de carnés profesionales.

En perfiles menos especializados, algunas empresas indican que reciben muchas candidaturas, pero gran parte de ellas no cumple los requisitos mínimos o carece de disponibilidad. Otras encuentran personal fácilmente a través de ETT, especialmente para puestos temporales o de menor cualificación.

También aparecen factores actitudinales como barreras frecuentes: falta de motivación, poca disposición para trabajar o baja implicación. En el extremo contrario, una empresa señala que prefiere contratar personas jóvenes sin experiencia para formarlas internamente, lo que reduce sus dificultades.

En conjunto, la dificultad es elevada para puestos especializados y media-baja para puestos generales, aunque varias empresas afirman que la falta de experiencia y de competencias específicas es un problema recurrente.

2.2. ALPEE como proveedor de personal

2.2.1. ¿Qué ocupaciones o funciones podrían ser cubiertas por personas desempleadas formadas por ALPEE?

Las funciones que podrían cubrirse con personas desempleadas formadas por ALPEE abarcan sobre todo puestos operativos y de apoyo, siempre que la formación incluya contenidos muy ajustados a cada actividad. Hay varios perfiles con potencial de incorporación directa tras una formación breve: personas operarias con experiencia básica, personal de almacén, limpieza de cajas, reparto, peones, personal de taquilla, restauración o limpieza vinculada a actividades del sector. También se mencionan perfiles administrativos ligados a logística o tráfico, siempre que cuenten con competencias básicas y buena actitud.

Para ocupaciones que requieren habilidades más técnicas, existe interés pero condicionado a que la formación sea muy específica y acreditable: mantenimiento industrial o náutico, mecánica de embarcaciones de recreo, soldadura y calderería, o incluso perfiles vinculados a software. Sin embargo, varios puestos clave del sector, como estiba, conducción de mercancías peligrosas o extracción, difícilmente pueden cubrirse solo con formación no reglada, ya que exigen certificaciones oficiales o experiencia previa demostrable.

En conjunto, ALPEE podría facilitar la cobertura de perfiles operativos y administrativos de entrada, y aportar una base inicial para ocupaciones técnicas, aunque en estas últimas seguirán siendo necesarias acreditaciones formales o experiencia adicional.

2.2.2. ¿Recurriría a este canal para cubrir sus vacantes? ¿Qué características debería tener ese canal para que le resultase útil?

En general, existe una división clara entre empresas que sí recurrirían al canal y empresas que no.

Entre quienes sí lo usarían, el requisito principal es la eficacia: necesitan un canal rápido, ágil y capaz de ofrecer personas realmente interesadas en trabajar. Varias empresas insisten en que el problema no es solo encontrar personas candidatas, sino que acudan a las entrevistas, tengan compromiso y encajen de manera real en el perfil. Valoran que el canal tenga una base de datos amplia y segmentada, especialmente en perfiles técnicos o propios del sector marítimo, y que la criba previa sea especializada y rigurosa, priorizando calidad frente a cantidad. También piden herramientas digitales que faciliten la comunicación, difusión online y procesos de selección sencillos.

Quienes no recurrirían al canal mencionan tres motivos principales: desconocimiento del servicio, experiencias previas negativas -candidaturas enviadas sin interés real en trabajar o sin encaje en el perfil- y, por todo ello, preferencia por vías propias. En este grupo predominan empresas que se apoyan en ETT, contactos personales, FP o “boca a boca”, y que perciben que estos métodos les funcionan mejor. Algunas expresan dudas sobre la capacidad de la Administración Pública para aportar agilidad y flexibilidad.

En conjunto, el canal sería útil si garantizara agilidad, compromiso de las personas candidatas, cribas especializadas y una comunicación eficaz y simple. Sin estos elementos, varias empresas dudan de su utilidad.

2.2.3. ¿Hay algún motivo por el que no suele contratar a personas sin experiencia específica? ¿Cree que una formación práctica promovida por ALPEE podría reducir esas barreras?

Las razones para no contratar a personas sin experiencia específica dependen mucho del tipo de actividad, pero se identifican dos grupos claramente diferenciados.

En el primero están las empresas que necesitan experiencia porque algunos puestos requieren certificaciones profesionales, conocimiento técnico profundo o capacidad de reacción inmediata, como en la estiba, la mecánica de embarcaciones de recreo, el manejo de mercancías peligrosas o trabajos altamente especializados como los de un acuario. En estos casos, la experiencia es vista como un requisito imprescindible y difícil de sustituir. Aunque una formación práctica puede ayudar a adquirir base técnica, varias empresas indican que no puede suplir la experiencia real en situaciones complejas.

En el segundo grupo hay empresas que sí contratan a personas sin experiencia y, de hecho, lo prefieren. Argumentan que los procesos son sencillos, que valoran más la actitud, la estabilidad o la disponibilidad, y que formar desde cero evita “vicios” profesionales. Estas empresas consideran que las prácticas o la formación práctica promovida por ALPEE sí pueden reducir barreras y mejorar la incorporación, siempre que incluyan contenidos reales y aplicados al contexto de trabajo.

En conjunto, una formación práctica puede ser útil para reducir barreras en perfiles operativos y en puestos donde la actitud pesa más que la especialización, pero no sustituye la experiencia exigida en ocupaciones con requisitos legales, técnicos o de seguridad.

2.3. Formación continua

2.3.1. Formación continua: ¿Qué tipo de formación necesitan en su empresa y que no encuentran en la oferta actual, ya sea por ausencia o por falta de adecuación a sus necesidades?

Las necesidades de formación continua no son homogéneas, pero predominan dos patrones. Por un lado, varias empresas consideran que ya tienen la formación cubierta, bien porque utilizan los créditos de Fundae, porque la imparten internamente y/o porque la oferta disponible en el mercado les resulta suficiente. Este grupo no identifica carencias relevantes y entiende que sus necesidades ya están resueltas.

Por otro lado, aparece un conjunto de empresas que sí detectan brechas en áreas muy concretas. Se mencionan necesidades técnicas específicas, como maquinistas de pórticos, especialistas en embarcaciones de recreo o aplicación de productos fitosanitarios. También se señala la falta de cursos realmente prácticos, especialmente en actividades administrativas o de transporte, donde consideran necesario entrenar situaciones reales, resolución de incidencias y uso aplicado de herramientas del sector. Asimismo, se demanda formación de ofimática y actualización administrativa, y formación en inglés orientada al ámbito logístico. En conjunto, aunque buena parte del sector se siente cubierta, existe un grupo que necesita formación más práctica, más adaptada al sector y con contenidos técnicos especializados que no siempre están disponibles o no se ajustan al nivel de profundidad requerido.

2.3.2. Formación continua: ¿Considera viable que ALPEE promueva formación a medida para cubrir ese tipo de necesidades?, ¿Qué tipo de acciones formativas podría poner en marcha?

Las opiniones están bastante divididas, pero se identifican tendencias claras.

Entre las empresas que sí ven viable que ALPEE promueva formación a medida, se destacan propuestas muy concretas: formación orientada al sector logístico y naval, contenidos de mantenimiento (incluida electromecánica), cursos prácticos para tareas administrativas, inglés especializado para transporte y logística, formación práctica aplicada al transporte, actualizaciones normativas e incluso contenidos vinculados a IA.

En el lado contrario, varias empresas no consideran necesario que ALPEE impulse formación adicional porque sus necesidades ya están cubiertas o porque la formación requerida sería demasiado costosa o compleja -por ejemplo, la que requiere equipamiento pesado o muy especializado- y no resultaría eficaz para un organismo público. Otras empresas no señalan necesidades concretas en este momento, aunque no descartan que en el futuro pueda ser útil.

En resumen, hay viabilidad para promover formación a medida en ámbitos administrativos, logísticos, idiomáticos y de normativas, además de áreas técnicas accesibles. Sin embargo, la formación que depende de maquinaria pesada o equipamiento muy específico consideran que sería difícil de abordar directamente desde ALPEE por su coste y complejidad.

2.4. Diferencias entre mujeres y hombres en la demanda de empleo

2.4.1. ¿Detecta que haya diferencias en el número de mujeres y hombres que se presentan como candidatas/os?

En la mayoría de las empresas entrevistadas se observa una diferencia clara en la distribución de candidaturas por sexo. Para los puestos operativos, técnicos y de transporte -especialmente en logística, reparto, estiba, mantenimiento y conducción- la presencia masculina es abrumadora. Algunas empresas describen porcentajes superiores al 90% de hombres o incluso procesos con cientos de candidaturas sin apenas mujeres. También se menciona que prácticamente no se presentan mujeres para puestos de personal operativo, mientras que su presencia es mayoritaria en administración.

Aun así, hay algunas excepciones puntuales. En un caso concreto, este año se han recibido más candidaturas masculinas en administración y más mujeres en soldadura respecto a años anteriores, lo que sugiere pequeños avances en igualdad. También aparece un ejemplo de empresa cuyo equipo es totalmente femenino, aunque indican que es más una coincidencia que una tendencia del sector.

En conjunto, las diferencias existen y son muy marcadas en la mayoría de perfiles vinculados a la parte operativa de la economía azul y a actividades técnicas, mientras que en administración suele ocurrir lo contrario.

2.4.2. ¿A qué cree que se debe esa diferencia? ¿Considera que debe ser así o cree que habría que corregir ese desequilibrio?

Las empresas coinciden en que el desequilibrio entre mujeres y hombres se debe sobre todo a la masculinización histórica del sector y a los estereotipos asociados a las ocupaciones

operativas, técnicas o ligadas al transporte. Se percibe que muchos de estos puestos han sido tradicionalmente asumidos por hombres, y que esto influye tanto en las preferencias laborales como en la orientación formativa de las personas jóvenes. También se menciona que ciertos roles están socialmente asociados al esfuerzo físico, la turnicidad o las condiciones climáticas, lo que desincentiva a parte del talento femenino, aunque, en la práctica, estas percepciones no siempre se ajustan a la realidad del trabajo.

Varias empresas creen que este desequilibrio debería corregirse, aunque reconocen que no es sencillo cambiar un patrón cultural arraigado. Señalan que, mientras la orientación profesional y las expectativas sociales sigan dirigiendo a las mujeres hacia puestos administrativos y a los hombres hacia tareas técnicas u operativas, la brecha persistirá. Solo una minoría considera esta distribución “natural” del sector, pero incluso en esos casos se reconoce que proviene de dinámicas de larga duración y no de una limitación real de acceso. En conjunto, se identifica un desequilibrio que tiene causas sociales y culturales, y para muchas empresas sería deseable avanzar hacia una mayor diversidad, aunque no tienen claro cómo acelerar ese cambio.

2.4.3. ¿puede haber factores externos (p.e. sociales, familiares, culturales...) que afecten de forma diferente a mujeres y hombres en sus posibilidades de mantenerse o progresar?

La mayoría de las respuestas apunta a que sí existen factores externos que pueden afectar de forma distinta a mujeres y hombres en su permanencia o progreso, aunque muchas empresas no saben concretarlos. Se mencionan principalmente elementos sociales, culturales y familiares que influyen desde edades tempranas, orientando a chicas y chicos hacia ocupaciones “de mujeres” o “de hombres”. Estos estereotipos generan expectativas diferentes y condicionan tanto las elecciones formativas como la disposición a entrar o mantenerse en sectores tradicionalmente masculinizados.

Algunas empresas añaden que determinadas exigencias del sector -como horarios cambiantes, turnicidad o disponibilidad para el transporte marítimo- pueden resultar más difíciles de compatibilizar para mujeres con responsabilidades familiares, aunque lo mencionan con cautela porque no saben si es realmente la causa. También se citan roles culturales persistentes que asignan a los hombres tareas percibidas como más técnicas o físicas, y a las mujeres trabajos administrativos o de servicios.

Una parte del sector no identifica factores diferenciados o dice no tener experiencia suficiente para valorarlo, especialmente aquellas empresas que apenas han tenido mujeres en puestos operativos.

En conjunto, sí se perciben condicionantes externos vinculados a la socialización, la orientación profesional y la distribución histórica de roles, que influyen en el acceso y progresión de mujeres y hombres en las ocupaciones de la economía azul.

2.5. Oportunidades de empleabilidad no satisfechas

¿Considera que Gijón está desaprovechando alguna oportunidad empresarial por no disponer de suficiente personal con competencias adecuadas?

Las respuestas muestran una percepción muy diversa, pero con algunos patrones comunes. Varias empresas consideran que sí se están desaprovechando oportunidades, sobre todo por la falta de personal con competencias específicas en áreas como logística marítima, mecánica naval o actividades vinculadas al puerto deportivo. También se menciona que algunos negocios tienen dificultades para prosperar por falta de profesionales y que determinadas oportunidades tecnológicas podrían estar perdiéndose por no disponer de perfiles formados.

Otras voces apuntan a problemas más generales del mercado laboral, como falta de motivación, ausencia de relevo generacional o fuga de talento joven hacia lugares con mejores condiciones, lo que también limita el potencial empresarial de la ciudad.

En cambio, un número significativo de empresas no ve un impacto directo en su sector o considera que el problema no es la falta de competencias sino la falta de experiencia real o de compromiso de las personas candidatas. También aparece la idea de que Gijón, pese a tener tensiones en algunos perfiles, aún consigue completar plantillas sin llegar a una situación crítica.

En conjunto, existe la percepción de que sí podría haber oportunidades desaprovechadas en nichos concretos, especialmente ligados al ámbito marítimo y tecnológico, mientras que otras empresas no identifican una afectación relevante o vinculan las dificultades a factores estructurales del mercado laboral y no a la falta de competencias.

3. Acciones formativas propuestas

Nota relevante: Las necesidades formativas, los perfiles demandados por las empresas y las condiciones del mercado laboral reflejadas en este informe responden a un análisis realizado en un momento determinado. Dado que la situación del tejido empresarial, los marcos regulatorios y las dinámicas del empleo son variables, es posible que algunas de las conclusiones o propuestas recogidas en este documento evolucionen o dejen de tener plena vigencia en el medio plazo. Por tanto, este informe debe interpretarse como una fotografía actualizada de la realidad en el momento de su elaboración, y no como una proyección inmutable.

A continuación, se presenta una ficha detallada de cada curso propuesto, incluyendo los aspectos más relevantes:

1. Administración en logística/transporte

1. Nombre del curso: Administración en logística/transporte.

2. Origen de la necesidad: Según entrevistas con responsables de empresas de economía azul existe demanda de personal capacitado para gestionar operaciones administrativas del transporte. Las empresas identifican carencias en el dominio de idiomas (inglés básico/intermedio) y en el uso de herramientas digitales especializadas (por ejemplo, programas de gestión de incidencias y de flotas). Esta necesidad surge de la complejidad actual de la cadena de suministro global, que exige procesar documentación de envíos y resolver incidencias logísticas de forma eficiente.

3. Debilidad o carencia a solventar: La formación existente no cubre adecuadamente estas habilidades integradas. Faltan cursos cortos específicos que combinen administración básica, logística y manejo de herramientas tecnológicas. Además, las soluciones formativas actuales suelen ser de larga duración o enfocadas a titulados (FP), sin atender a desempleados sin experiencia previa. Este curso busca cubrir ese vacío formativo, desarrollando competencias prácticas de gestión administrativa y logística para mejorar la empleabilidad de los participantes.

4. Colectivo al que va dirigido: Dirigido a personas desempleadas o en proceso de reconversión profesional interesadas en el sector transporte/logística. Se propone alumnado de cualquier sexo sin distinción, con estudios mínimos de ESO y manejo básico de documentación administrativa. No es necesaria experiencia previa; se valora la iniciativa y la disposición al aprendizaje.

5. Estimación del número de alumnado a formar: Se propone formar grupos reducidos (aproximadamente 15-20 alumnos por edición) para maximizar la interacción y el aprendizaje personalizado. En función de la demanda y los recursos, se podrían organizar 1-2 ediciones anuales, formando entre 30 y 40 personas al año. Este tamaño facilita dinámicas grupales efectivas, tutorías personalizadas y un seguimiento cercano del progreso de cada participante.

6. Contenidos del curso:

- Fundamentos de logística y transporte. Conceptos clave: logística integral, cadena de suministro, trazabilidad, operadores logísticos; Tipos de transporte (terrestre, marítimo, aéreo): características, documentación básica y normativa aplicable; Gestión de almacenes: organización de stock, preparación de pedidos, control de inventarios, trazabilidad de productos; Cálculo de rutas y tiempos de entrega: introducción a la planificación de rutas y seguimiento de flotas.

- Procesos administrativos en empresas logísticas. Elaboración y gestión de documentación de transporte (albaranes, hojas de ruta, CMR, cartas de porte, facturas); Procesamiento de pedidos y seguimiento de envíos; Control de entregas, devoluciones e incidencias logísticas; Coordinación con proveedores, clientes y transportistas.
- Sistemas digitales y software logístico. Manejo básico de herramientas ERP orientadas a logística; Plataformas de gestión de flotas y seguimiento de envíos; Aplicaciones de comunicación interna (como Teams, Slack, sistemas de tickets).
- Inglés profesional aplicado a la logística: Inglés intermedio orientado a la atención al cliente y a la terminología de transporte (vocabulario de incidencias, envíos, atención postventa).
- Herramientas digitales básicas: Ofimática aplicada (correo electrónico, procesador de textos, hojas de cálculo) y sistemas de gestión documental colaborativos para apoyar tareas administrativas.
- Inteligencia Artificial y automatización en la logística: Introducción al uso de herramientas de IA para tareas administrativas en logística: generación de documentos, atención automatizada al cliente, etc. Aplicaciones de geolocalización y big data en logística: nociones básicas. Se incluirán casos prácticos de uso de asistentes virtuales, hojas de cálculo con funciones inteligentes, y automatización de flujos con herramientas tipo Power Automate o Zapier.
- Competencias transversales: Resolución de incidencias: cómo actuar ante retrasos, pérdidas o conflictos con entregas; Trabajo en equipo en entornos logísticos (relación con almacén, chóferes, administración); Organización personal, atención al detalle y fiabilidad en el cumplimiento de tareas.

7. Duración estimada: La formación tendrá una duración mínima de 100 horas lectivas. Se estructurará con al menos un 60% de horas prácticas (talleres, simulaciones, estudios de caso) para reforzar el aprendizaje activo. Esto responde a la recomendación de las empresas entrevistadas, que indican que los cursos deben centrarse en la práctica real para consolidar las habilidades técnicas. La parte teórica (40%) incluirá exposiciones de conceptos administrativos y logísticos, mientras que la práctica (60%) consistirá en ejercicios guiados, simulación de incidencias reales y dinámicas de grupo.

8. Modalidad: Se prioriza la modalidad presencial para potenciar la interacción y la práctica colaborativa. Las clases se impartirán en un aula que permita dinámicas grupales (trabajos en equipo, resolución conjunta de casos prácticos), facilitando la resolución de dudas de forma inmediata. Como apoyo, se pueden usar plataformas digitales para materiales complementarios, pero el énfasis principal será presencial. Las empresas encuestadas valoran especialmente el contacto directo del alumnado, que fomenta el intercambio de experiencias y el aprendizaje entre compañeros.

9. Requisitos materiales y/o personales para impartición: Infraestructura: Aula de formación equipada con proyector, pizarra (tradicional o digital) y conexión a Internet de alta velocidad. El mobiliario deberá permitir la organización en equipos de trabajo colaborativos.

Equipos informáticos: Ordenadores con acceso a software de ofimática (Office, gestor de correo) y a aplicaciones logísticas de demostración (simuladores o módulos básicos de ERP de gestión de transporte). Se recomienda al menos un equipo por cada dos alumnos para las prácticas en aula.

Material didáctico: Manuales y guías de estudio adaptados al programa, casos prácticos reales, vídeos formativos y acceso a simuladores o plataformas en línea para reforzar los conceptos clave.

Formadores: Instructores con amplia experiencia en logística y administración del transporte, preferentemente titulados en FP o ingeniería del sector, con experiencia profesional previa. Deben tener alto dominio del inglés y habilidades de enseñanza, de forma que su perfil garantice una formación práctica y orientada al empleo. Idealmente cada formador tendrá experiencia en diferentes áreas (por ejemplo, uno en gestión administrativa y otro en operaciones logísticas).

Recursos adicionales: Sería deseable organizar visitas a empresas de transporte o centros logísticos, o invitar a profesionales del sector como conferenciantes puntuales, para reforzar la aplicación práctica de los contenidos.

10. Coste estimado: El coste aproximado por alumno se sitúa en torno a 400€, en línea con cursos de características similares. Este importe cubriría gastos de profesorado, materiales didácticos y licencias de software básico.

11. Existencia de cursos similares en Asturias: En la oferta formativa actual existen ciclos de Grado Superior en Transporte y Logística (por ejemplo, el ciclo de la FP Transporte en el CIFP La Laboral), así como certificados de profesionalidad reglados, que incluyen contenidos avanzados de gestión del transporte. No obstante, estas formaciones son de larga duración y requieren titulación previa, por lo que no están orientadas a desempleados sin experiencia. No hay suficientes cursos cortos integrales enfocados a introducir en la materia a personas sin conocimientos previos. Esta propuesta cubre ese nicho, ofreciendo un curso breve, práctico y enfocado a la empleabilidad inmediata en logística y transporte.

2. Mecánico/a de embarcaciones de recreo

1. Nombre del curso: Mecánica y mantenimiento de embarcaciones de recreo.

2. Origen de la necesidad: Demanda manifestada por empresas náuticas (talleres navales, etc) dentro del sector de economía azul en Gijón. En la prospección se identificó la necesidad de personal técnico capaz de mantener motores y equipos de barcos de recreo (y motos de agua) ante la dificultad de encontrar profesionales con esos conocimientos. La carencia fue expuesta directamente por empresas de reparación náutica en el estudio, indicando que actualmente no tienen relevo en estos perfiles.

3. Debilidad o carencia a solventar: Falta de especialistas en mecánica náutica de pequeña escala. Asturias tiene puertos deportivos y un sector de turismo náutico creciente, pero escasean mecánicos/as navales formados para embarcaciones menores. Esta es una carencia formativa notable, ya que la FP naval tradicional se orienta más a buques mercantes grandes. La debilidad a subsanar es la ausencia de formación específica en motores fueraborda, intra-borda y sistemas de embarcaciones de recreo, lo que obliga a veces a contratar personal de fuera o reciclar mecánicos de automoción sin conocimientos marítimos. El curso solventaría esta brecha formando personas desempleadas para cubrir servicios de mantenimiento en puerto deportivo, clubes náuticos y talleres navales locales.

4. Colectivo al que va dirigido: Personas desempleadas con interés por la mecánica y el mundo náutico. Puede atraer a jóvenes con formación básica en mecánica de automoción que deseen especializarse en náutica, o a aficionados al mundo naval que busquen profesionalizarse. No se exige titulación reglada; sin embargo, se recomienda que el alumnado tenga, como mínimo, comprensión técnica básica (ESO o FP básica) dado que trabajarán con manuales y especificaciones. También está dirigido a antiguas personas trabajadoras industriales reconvertidos que vivan en zona costera. Es inclusivo para cualquier género y edad: se enfatiza que no hay restricción por sexo o edad para quien quiera formarse en este oficio. Solo se pide destreza manual, capacidad de aprendizaje práctico y compromiso, cualidades valoradas por los empresarios del sector.

5. Estimación del número de alumnado a formar: 8 a 10 estudiantes por edición. Dado el carácter muy práctico y la necesidad de atención personalizada en el taller, un grupo pequeño es ideal. La demanda en el mercado laboral es limitada pero significativa: aunque no hay un número elevado de vacantes anuales (las empresas no supieron precisar, indicando “sin previsión”), se estima que en Gijón y concejos cercanos podrían absorberse unos 5 nuevos mecánicos náuticos en el corto plazo. Con 8-10 personas formadas, se cubre la necesidad inmediata de talleres náuticos existentes y se crea un pool de técnicos/as para futuras jubilaciones de personal actual.

6. Contenidos del curso:

- Conocimientos teórico-prácticos de mecánica marina básica: motores de embarcaciones de recreo (principalmente motores de combustión interna gasolina y diésel de pequeña potencia).
- Sistemas de propulsión: revisión de motores fueraborda, colas intraborda y ejes, incluyendo cambios de aceite, filtros, bujías, sistemas de refrigeración marina.
- Mantenimiento de motos acuáticas.
- Nociones de electricidad naval básica (baterías, sistemas de arranque, bombas de achique). Sistemas auxiliares: hidráulica de dirección, trimado, etc.
- Pintura y tratamientos antióxido en cascos y motores, pues las empresas mencionaron pintura como parte de las tareas.
- Diagnóstico de averías y resolución de problemas comunes en motores náuticos.
- Se incluirá lectura de manuales técnicos en inglés básico (muchos manuales de motor vienen en inglés técnico).

- Formación en prevención de riesgos (trabajo en dique seco, manejo de pequeñas grúas para izar motores) y prácticas reales: desmontaje y montaje de un motor marino en taller.
- Al final, los participantes habrán efectuado mantenimiento completo a varias máquinas.

7. Duración estimada: Unas 600 horas. Las empresas sugirieron un mínimo de 6 meses de formación para este perfil, dado que abarca múltiples sistemas mecánicos. Se plantea combinando formación en centro más prácticas en empresa 1-2 meses en talleres náuticos colaborativos, para un total de unas 600 h. Esta duración permite suficiente profundidad en todos los módulos (motor, electricidad, etc.) y consolidar habilidades prácticas. Un periodo más corto podría no ser suficiente dada la complejidad mecánica.

Una de las empresas que nos propuso este curso señala que las prácticas sería conveniente realizarlas entre junio y agosto, ya que es el periodo en el que se concentra mayor volumen de trabajo de distintos tipos.

8. Modalidad: Presencial necesariamente. La mecánica es esencialmente práctica: requiere manipular motores reales, herramientas, y familiarizarse con entornos de taller y barco. La modalidad será presencial tanto en aula (módulos teóricos breves) como sobre todo en el propio taller mecánico naval. Podría plantearse una parte de contenido teórico online (p.ej. fundamentos de motores) para flexibilidad, pero la mayor parte ($\geq 80\%$) debe ser presencial en taller o en prácticas a pie de barco. Dada la necesidad, se prevé 100% presencial. Estructura: clases en taller 4 días/semana y un día para teoría en aula, por ejemplo, para repasar conceptos y manuales.

9. Requisitos materiales y/o personales para impartición: Un taller náutico equipado: motores fuera de borda y dentro-fueraborda de ejemplo (donados o cedidos por empresas, aunque sean averiados, para desmontaje), una moto de agua para prácticas si es posible. Herramientas de mecánica (juego de llaves, torquímetros, tester eléctrico, etc.), grúa/pluma pequeña para mover motores, caballetes. Espacio para prácticas de pintura (cabina o zona ventilada) con compresor y pistolas, y equipos de protección (mascarillas con filtro para vapores, buzos). Personal formador: mecánicos navales con experiencia en embarcaciones deportivas; idealmente un/a profesor/a principal mecánico y colaboradores especialistas en electricidad naval y en pintura/fibra. Material didáctico: manuales de taller de motores comunes (Yamaha, Volvo Penta, etc.), fichas de mantenimiento. Adicionalmente, se necesitará EPI para el alumnado: guantes, gafas, tapones, y seguro de accidentes dado el trabajo manual.

10. Coste estimado (por alumno): En torno a 1.000 a 1.200 € por alumno. Es un curso largo y técnico; el coste contempla la remuneración de formadores durante 6 meses, más materiales consumibles (pintura, piezas de repuesto, aceites) y posibles amortizaciones de equipos. Parte del coste puede reducirse colaborando con empresas que cedan motores o instalaciones para prácticas reales. Dado que es formación con alta componente práctica, el coste por alumno es elevado, pero asumible dentro de programas de formación para el

empleo de larga duración. Además, el retorno en empleabilidad es alto: un mecánico/a naval puede incorporarse rápidamente a empresas de náutica deportiva locales que precisan personal.

11. Existencia de cursos similares en Asturias: Muy limitada. No hay constancia de un curso específico de mecánica de recreo en la oferta pública estándar. El Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura incluye perfiles de mecánico naval en Asturias, lo cual refleja la necesidad, pero también la escasez de formación formal en este ámbito. Existen ciclos formativos de FP en mantenimiento de embarcaciones en otras regiones, pero en Asturias la formación reglada náutica se centra más en pesca o marina mercante. Algunas academias privadas náuticas ofrecen cursos cortos o preparaciones para titulaciones marítimas deportivas, pero no equivalen a una formación técnica en mecánica. Las empresas indicaron desconocer oferta formativa suficiente actualmente.

3. Atención al cliente en turismo con idiomas

1. Nombre del curso: Atención al cliente en turismo con idiomas.

2. Origen de la necesidad: Proviene de las empresas del sector turístico y de ocio entrevistadas, que señalan la falta de personal formado en trato al público, comunicación, habilidades sociales e idiomas. Varias empresas del destacaron la importancia de contar con perfiles capaces de informar, orientar y gestionar visitantes en entornos variados (museos, acuario, actividades turísticas, visitas guiadas, etc.). Esta demanda también aparece recogida en el análisis general de perfiles de atención al cliente del proyecto, donde las empresas remarcan la necesidad de habilidades interpersonales, responsabilidad y una base de idiomas para interactuar con turistas.

3. Debilidad o carencia a solventar: Escasez de personas candidatas con formación práctica en atención al cliente, idiomas funcionales y competencias comunicativas adaptadas a contextos turísticos. Muchas personas desempleadas proceden de sectores como hostelería o comercio, pero no tienen herramientas específicas para gestionar visitantes, explicar servicios, resolver dudas o manejar incidencias. También se observa una falta de soltura en idiomas y en competencias digitales básicas, habituales en el sector turístico. En general, las empresas coinciden en que estas habilidades son entrenables, pero difíciles de evaluar en una entrevista, por lo que un curso previo mejoraría la empleabilidad y reduciría tiempos de adaptación en los puestos.

4. Colectivo al que va dirigido: Personas desempleadas con facilidad para el trato social y que quieran orientarse al turismo. No se exige formación previa; basta con estudios secundarios. Es adecuado para jóvenes sin experiencia estable, personas que buscan una transición desde otros sectores, y para mayores de 45-50 años con buena actitud para el trato al público. Se valora un nivel básico de inglés, aunque se trabajará en el curso. En línea

con el enfoque inclusivo del proyecto, es una formación dirigida por igual a mujeres y hombres, sin diferencias por sexo (criterio también destacado por las propias empresas entrevistadas).

5. Estimación del número de alumnado a formar: Grupo de 15 personas. Es un tamaño manejable para practicar role-plays, simulaciones y dinámicas grupales de atención al cliente.

6. Contenidos del curso:

- Comunicación y atención al cliente en turismo: escucha activa, trato profesional, comunicación verbal y no verbal, adaptación a distintos tipos de público.
- Técnicas de información turística: cómo orientar a un visitante, explicar servicios, proponer actividades, gestionar tiempos y expectativas.
- Resolución de incidencias: gestión de quejas, visitantes difíciles, control de situaciones estresantes.
- Competencias digitales básicas para turismo: uso de email, consultas de reservas, herramientas de información.
- Idiomas aplicados (inglés turístico básico): saludos, información habitual, preguntas frecuentes, expresiones útiles.
- Accesibilidad e inclusión: atención a públicos diversos, lenguaje inclusivo, perspectiva de género.
- Protocolos básicos en entornos turísticos y culturales: puntualidad, imagen personal, trabajo en equipo, normas internas.
- Prácticas simuladas y ejercicios de rol: mostrador de información, gestión de llamadas, atención en actividades turísticas.
- El curso también abordará la perspectiva de género en el lenguaje y trato con visitantes, asegurando un servicio igualitario.

7. Duración estimada: 120 horas. Al ser una capacitación más transversal, no requiere excesivo tiempo. Se considera suficiente un programa, en horario parcial, para cubrir contenidos teóricos y realizar talleres prácticos. Las empresas consultadas no indicaron una duración mínima, dejando “no sabe”, por lo que proponemos unas 120h en base a cursos similares de atención turística (que suelen rondar 100 horas). Este periodo incluye quizás 20 horas de prácticas en sitio (por ejemplo, como apoyo en visitas guiadas reales durante el curso).

8. Modalidad: Preferiblemente presencial. La interacción directa es clave para desarrollar habilidades de trato al público; role plays, simulaciones y visitas requieren presencia física. Podría complementarse con material online, pero la mayor parte será en aula y en entornos reales. Las empresas enfatizaron que, de poder, fuera presencial, dado que así las personas aprenden a relacionarse mejor, compartir experiencias y plantear dudas de manera más orgánica. Por tanto, modalidad presencial con algunas salidas de campo.

9. Requisitos materiales y/o personales para impartición: Aula con proyector para dinámicas, espacio para simulaciones de atención al cliente (mesas, mostradores

improvisados), materiales impresos y ordenadores para prácticas digitales básicas. Formadores: profesional del ámbito turístico/atención al cliente y docente de inglés con enfoque práctico. Necesario crear un clima inclusivo, respetuoso y orientado a mejorar la comunicación interpersonal.

10. Coste estimado (por alumno): Alrededor de 350-400 € por alumno. El coste se concentra en los formadores especializados y en sesiones prácticas. Al ser un curso de corta duración, poco técnico y sin necesidad de equipamientos complejos, el coste es ajustado.

11. Existencia de cursos similares en Asturias: Existen formaciones generales de atención al cliente y cursos de hostelería o turismo, pero no específicamente orientados a atención al visitante con énfasis en habilidades prácticas e inglés básico aplicado. Esta propuesta responde a la carencia detectada de formaciones cortas, prácticas y accesibles que preparen a personas desempleadas para incorporarse con rapidez a servicios turísticos, un área con alta demanda transversal en Gijón.

Sector Limpieza

Con preferencia en Limpieza industrial

Se ha entrevistado a 18 empresas. Varias desarrollan actividad de limpieza industrial, aunque en la mayoría de los casos el mayor volumen de negocio se concentra en la limpieza de edificios y locales, que es la situación más habitual entre las empresas que operan en Gijón.

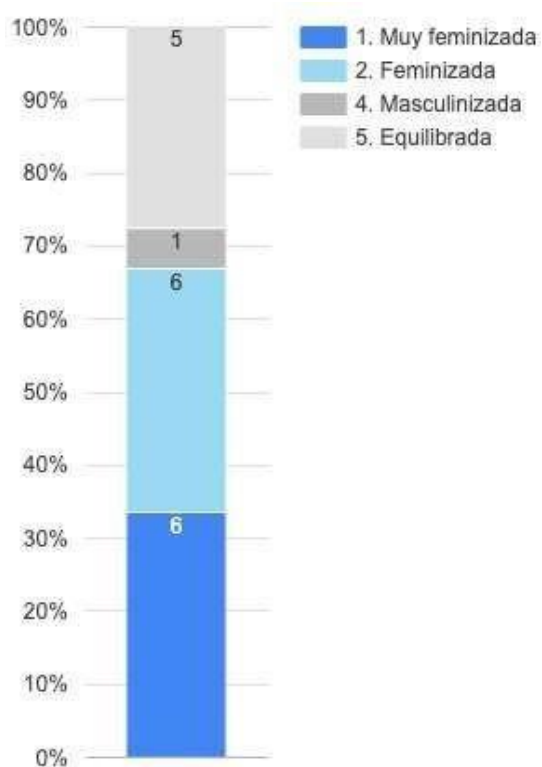
1. Caracterización de las empresas entrevistadas

1.1. Convenios aplicados

	Convenio	Nº empresas ▼
1.	Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias	15
2.	Propio de la empresa	1
3.	Limpieza	1
4.	Estatuto de los Trabajadores	1
	Total	18

P.e. 15 de las 18 empresas entrevistadas aplican el convenio de Limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias, prioritariamente.

1.2. En atención a la variable sexo



Representamos cada empresa entrevistada en uno de los siguientes grupos:

1. Muy feminizada: más del doble mujeres que hombres
2. Feminizada: más mujeres que hombres
3. Muy masculinizada: más del doble hombres que mujeres
4. Masculinizada: más hombres que mujeres
5. Equilibrada: aproximadamente tantas mujeres como hombres

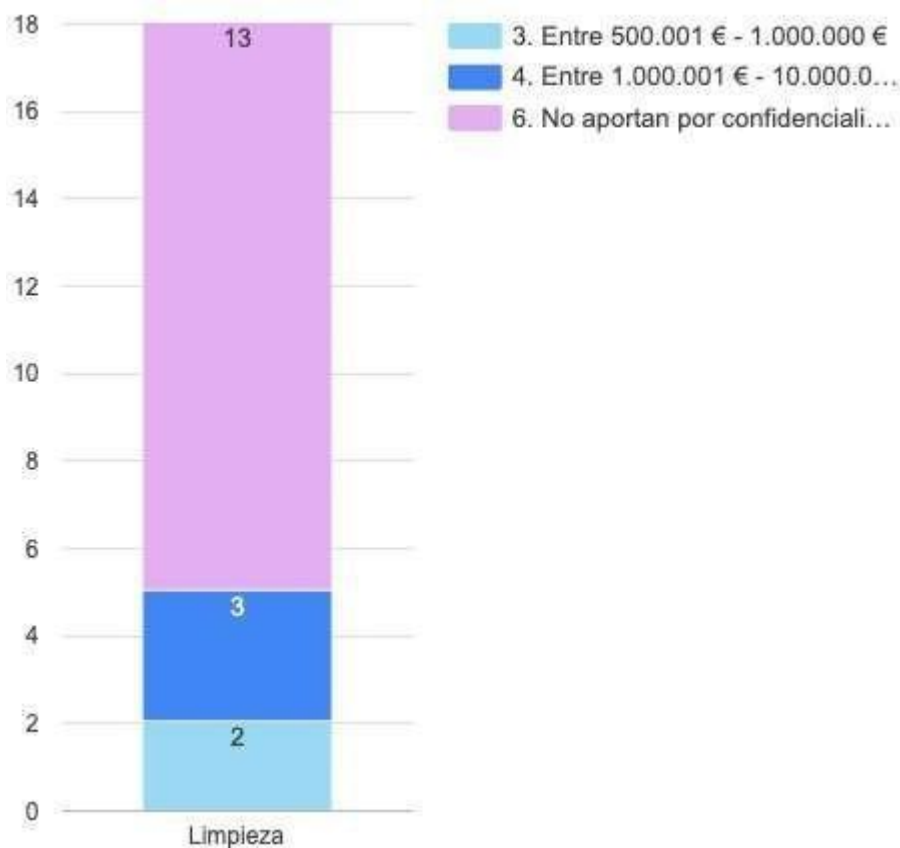
De forma adicional, se incluye una tabla detallada en la que se recoge, para cada empresa, el tramo de mujeres y el tramo de hombres, así como el grupo de composición de la plantilla por sexo asignado. Es importante señalar que la información disponible se refiere exclusivamente a tramos de volumen de personas y no al número exacto de mujeres y hombres. Los datos se refieren exclusivamente al personal operativo con centro de trabajo en Gijón.

	Empresa ▲	Nº mujeres	Nº hombres	Predominio
1.	Argüello y Fernández, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
2.	Asturiana de Limpiezas Cantábrico, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
3.	CLN Incorpora, SL	3. Entre 51 - 250	2. Entre 11 - 50	1. Muy feminizada
4.	CLN Servicios Integrales, SL	3. Entre 51 - 250	2. Entre 11 - 50	1. Muy feminizada
5.	Cilner, SA	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
6.	Contenedores y Servicios Sanitarios, SL	3. Entre 51 - 250	2. Entre 11 - 50	2. Feminizada
7.	Domos Cleanapp, SL	2. Entre 11 - 50	1. Entre 0 - 10	2. Feminizada
8.	Ecollimpieces Daybe, SL	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada
9.	Interdomicilio, SL	2. Entre 11 - 50	1. Entre 0 - 10	2. Feminizada
10.	Jofra, SA	3. Entre 51 - 250	2. Entre 11 - 50	1. Muy feminizada
11.	Lacera Servicios y Mantenimiento, SA	3. Entre 51 - 250	2. Entre 11 - 50	1. Muy feminizada
12.	Limpiezas Alfama, SL	2. Entre 11 - 50	1. Entre 0 - 10	2. Feminizada
13.	Limpiezas Aqualis, SL	2. Entre 11 - 50	1. Entre 0 - 10	2. Feminizada
14.	Limpiezas Brillastur, SL	3. Entre 51 - 250	1. Entre 0 - 10	1. Muy feminizada
15.	Limpiezas Integrales Asturias, SL	1. Entre 0 - 10	2. Entre 11 - 50	4. Masculinizada
16.	Limpiezas Loan, SL	3. Entre 51 - 250	1. Entre 0 - 10	1. Muy feminizada
17.	Limpiezas Lupa	2. Entre 11 - 50	1. Entre 0 - 10	2. Feminizada
18.	Limpiezas Terevan	1. Entre 0 - 10	1. Entre 0 - 10	5. Equilibrada

1.3. Estimación de volumen de facturación en Gijón

Los valores posibles son:

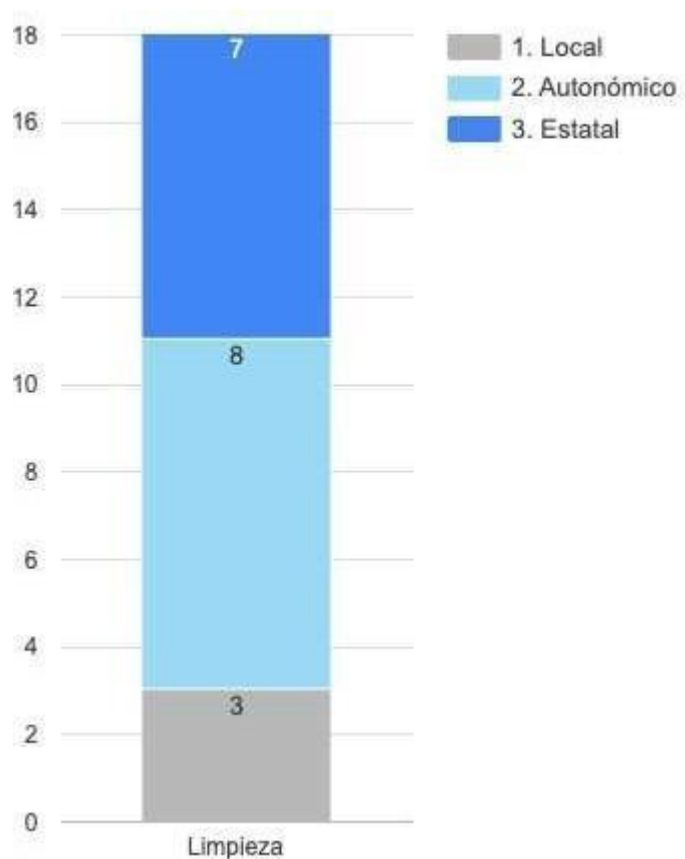
1. Menos de 150.000 €
2. Entre 150.001 € - 500.000 €
3. Entre 500.001 € - 1.000.000 €
4. Entre 1.000.001 € - 10.000.000 €
5. Más de 10.000.000 €
6. No aportan por confidencialidad u otros motivos



Estimación fact SOLO en Gijón ^	Nº empresas
3. Entre 500.001 € - 1.000.000 €	2
4. Entre 1.000.001 € - 10.000.000 €	3
6. No aportan por confidencialidad u otros motivos	13
Total	18

Generalmente, las empresas no facilitan la facturación correspondiente a Gijón porque no disponen de sistemas que les permitan desglosar sus ingresos por Ayuntamiento.

1.4. Ámbito de actuación más frecuente



Ámbito más frecuente ▾	Nº empresas
1. Local	3
2. Autonómico	8
3. Estatal	7
Total	18

P.e. 7 de las 18 empresas entrevistadas tienen como ámbito de actuación más frecuente el ámbito estatal, 8 de ellas el autonómico.

1.5. Perspectivas de evolución del empleo

Evolución prevista ▲	Nº empresas
0. En principio se mantendrá, sin variación significativa	1
1. Probablemente aumentará	17
Total	18

Interpretación de la tabla:

P.e. 17 de las 18 empresas prevén aumentar empleo

Evolución prevista ▲	Nº empresas
1. Aumento de <5	4
2. Aumento de 5 a 10	8
3. Aumento de 10 a 50	5
Total	17

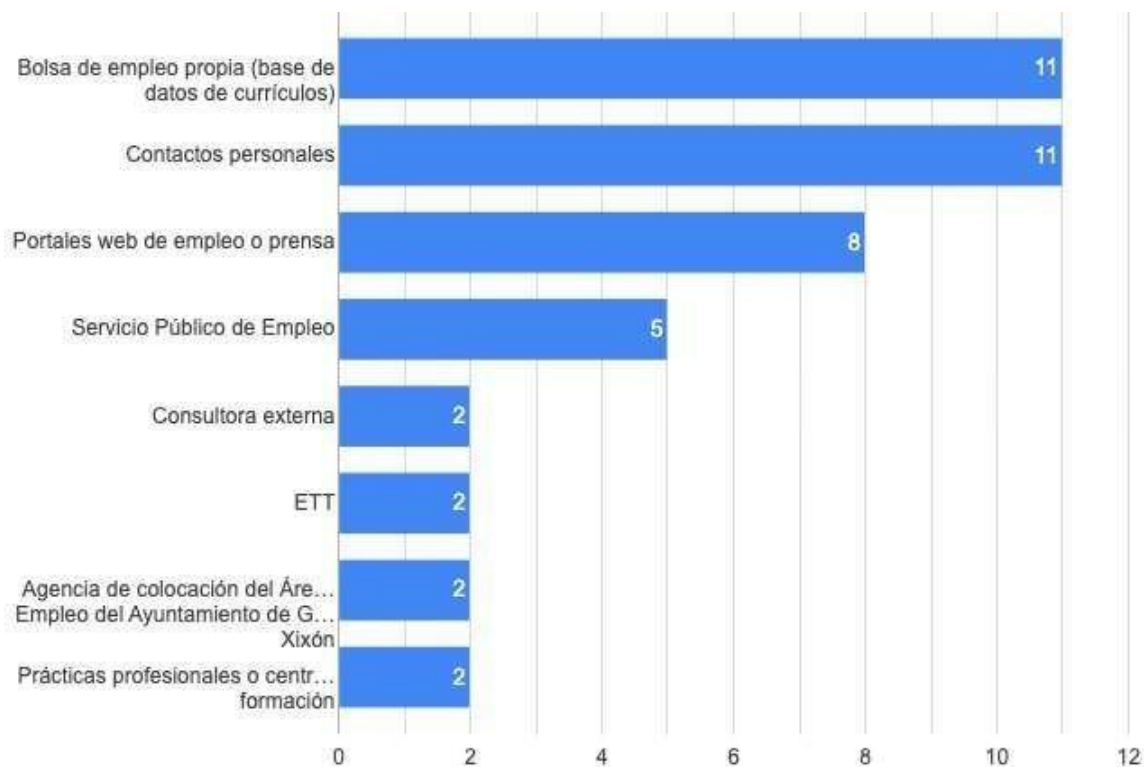
P.e. 5 de las 17 empresas que prevén aumentar empleo en Gijón prevén aumentar de 10 a 50 empleos.

Toda la contratación prevista en Gijón es de personal operativo, p.e. 5 de las 17 empresas que prevén incrementar empleo en Gijón, lo harán contratando entre 10 y 50 personas.

	Tipo de contratación / Nº empresas	
	Personal operativo	Total
Empresas que prevén crecer		
1. Aumento de <5	4	4
3. Aumento de 10 a 50	5	5
2. Aumento de 5 a 10	8	8
Total	17	17

La mayoría de las empresas entrevistadas anticipa incrementos vinculados más a la rotación que al crecimiento real de la actividad, destacando que las sustituciones y la cobertura de bajas son una necesidad continua. Los volúmenes de contratación previstos son muy variables según el tamaño y el tipo de servicios de cada empresa: algunas hablan de incorporaciones puntuales (1 a 4 personas), mientras que otras estiman entre 5 y 10, y varias mencionan cifras superiores a 20 o incluso alrededor de 40, siempre condicionadas por la alta rotación propia del sector. En conjunto, existe una demanda constante y sostenida de nuevas personas operarias de limpieza en Gijón, con previsión de contratación recurrente más que estacional.

1.6. Canales para la contratación y subcontratación



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 tantos canales como utilice, hasta un máximo de 3.

P.e. 11 empresas, de las 18 entrevistadas, utilizan Bolsa de empleo propia.

Además las empresas pueden citar “Otros canales”. En este caso las respuestas se detallan en la siguiente tabla:

Valor Otros	
1.	Otro: Organizaciones de integración de personas desfavorecidas
2.	Otro: A veces recurren a algunas fundaciones para el empleo
3.	Otro: Asociaciones para el empleo, de manera esporádica
4.	Otro: Contactos por referencias
5.	Otro: Contrataciones: Boca a boca y Facebook
6.	Otro: Alguna vez se han puesto en contacto con la federación de empresarios pero no es lo habitual

1.7. Plan de igualdad

Plan de igualdad ▾	Nº empresas
1. Sí, y se aplica activamente	11
3. En proceso de elaboración o revisión	2
5. No aplica por tamaño de empresa	5
Total	18

P.e. 11 de las 18 empresas entrevistadas tienen y aplican Plan de igualdad.

2. Necesidades de contratación y cualificación detectadas

Es importante tener en cuenta que, en las respuestas recogidas, las empresas se centran casi exclusivamente en los perfiles operativos, que son los que generan la mayor parte de sus necesidades reales de incorporación.

La contratación de personal de estructura, en cambio, es puntual y se resuelve por canales distintos, por lo que no constituye un foco de preocupación comparable al que presentan los puestos de limpieza y otros perfiles de primera línea.

2.1. Dificultades para incorporar personal

¿Se encuentran dificultades para incorporar personal cuando lo necesitan?, ¿en qué grado?

Las empresas coinciden en que sí encuentran dificultades para incorporar personal cuando lo necesitan, y en muchos casos las consideran elevadas. El problema más reiterado no es la falta de estudios, sino la falta de actitud: escaso interés real por el trabajo, baja motivación, poca disposición a aprender, abandono del puesto sin previo aviso y expectativas que no se ajustan a la realidad del sector. La falta de experiencia también se menciona de forma muy recurrente, especialmente en tareas que requieren conocer técnicas, productos o maquinaria, lo que reduce la eficiencia y aumenta los errores. Varias empresas señalan además que el sector sufre un fuerte desprestigio, alta rotación y absentismo, lo que dificulta la estabilidad. Aparecen otros factores adicionales: personas sin documentación en regla, falta de movilidad, necesidad de conocimientos específicos en ciertos servicios (p. ej. maquinaria o mantenimiento de comunidades), limitaciones derivadas de cambios normativos y la subrogación, que se manifiesta en personal poco vinculado a la empresa. Una empresa, que es Centro Especial de Empleo, añade la dificultad de incorporar perfiles con certificado de discapacidad al mercado. En conjunto, la sensación es de una escasez notable de personas candidatas adecuadas y de un desajuste persistente entre las características del trabajo y la actitud o expectativas de quienes se presentan.

2.2. ALPEE como proveedor de personal

2.2.1. ¿Qué ocupaciones o funciones podrían ser cubiertas por personas desempleadas formadas por ALPEE?

Las empresas coinciden en que las ocupaciones que podrían ser cubiertas por personas desempleadas formadas por ALPEE se concentran casi exclusivamente en perfiles operativos del sector de la limpieza. Prácticamente todas señalan el puesto de personal de limpieza como el más accesible para personas sin experiencia previa, siempre que reciban una base mínima de formación técnica y desarrollen una actitud adecuada hacia el trabajo. Además de la limpieza general, algunas empresas mencionan funciones adicionales que también podrían cubrirse: mantenimiento básico y comunidades, manejo de maquinaria específica, operadores de residuos, auxiliares de servicios, control de accesos, jardinería en menor medida y, en un caso, acompañamientos domiciliarios.

En conjunto, consideran que son perfiles de entrada donde la formación puede ser muy útil, pero insisten en que la empleabilidad depende tanto de adquirir unos conocimientos básicos como de mostrar actitud, responsabilidad y disposición a aprender. Y es en este último aspecto donde encuentran las mayores dificultades.

2.2.2. ¿Recurriría a este canal para cubrir sus vacantes? ¿Qué características debería tener ese canal para que le resultase útil?

La mayoría de las empresas estaría dispuesta a recurrir a un canal como ALPEE para cubrir sus vacantes, siempre que funcione de manera ágil y con un filtrado eficaz de candidaturas. Varias empresas señalan que ya colaboran con el servicio y valoran positivamente la relación, especialmente cuando existe seguimiento y feedback. Las características más demandadas son:

- una criba curricular realmente útil y ajustada a las necesidades concretas del puesto
- rapidez en la respuesta –muchas vacantes requieren cobertura inmediata
- y la actualización permanente de la base de datos, evitando personas candidatas que ya no están disponibles o que no cumplen los requisitos básicos.

Muchas empresas insisten en que es fundamental que el canal conozca bien sus necesidades y particularidades (tipo de servicio, zonas geográficas, horarios, desplazamientos, maquinaria, etc.) para poder enviar personas con un interés real y una actitud adecuada hacia el trabajo. También destacan la importancia de simplificar trámites y eliminar pasos burocráticos innecesarios.

Algunas empresas, especialmente las que ya cuentan con sistemas internos de selección muy asentados o confían más en el boca a boca, consideran que no lo necesitan en Gijón. Una empresa que es Centro especial de empleo añade que su uso dependería del tipo de perfil, ya que su prioridad absoluta es incorporar personas con discapacidad.

En conjunto, el canal tendría utilidad si es rápido, eficaz y especializado, y si aporta un filtrado previo que garantice que las personas candidatas enviadas se ajustan realmente al puesto y muestran disposición a trabajar.

2.2.3. ¿Hay algún motivo por el que no suele contratar a personas sin experiencia específica? ¿Cree que una formación práctica promovida por ALPEE podría reducir esas barreras?

En general, las empresas del sector Limpieza sí contratan a personas sin experiencia específica, fundamentalmente porque la escasez de personal disponible y la alta rotación obligan a incorporar personas candidatas que puedan aprender sobre la marcha. La mayoría de las empresas asumen internamente la formación básica necesaria. Aun así, la experiencia previa sigue siendo valorada por motivos prácticos: quien ya está habituado al trabajo es más rápido, más eficiente y comete menos errores, especialmente en tareas que requieren manejo de maquinaria o cierto nivel de responsabilidad.

El motivo principal por el que algunas empresas prefieren perfiles con experiencia no está tanto en requisitos técnicos complejos, sino en la “soltura” y el conocimiento práctico que solo se adquiere trabajando: saber utilizar productos con seguridad, mantener el ritmo, adaptarse a los desplazamientos y comprender la dinámica real del sector. Para puestos más especializados (limpieza industrial, maquinaria, mantenimiento o tareas de mecánica), sí indican que la experiencia es necesaria.

Respecto a la formación promovida por ALPEE, existe consenso en que sería útil. La mayoría considera que una formación práctica previa ayudaría a reducir barreras, mejoraría la adaptación inicial, aportaría soltura y permitiría que las personas candidatas llegaran con expectativas más realistas. Varias empresas señalan que un curso básico de limpieza —orientado a técnicas, productos, PRL y, muy preferiblemente, con prácticas reales— resultaría muy valioso para facilitar la contratación. En conjunto, aunque la experiencia no es imprescindible para la mayoría de los puestos, una formación práctica previa sería vista como un valor añadido significativo.

2.3. Formación continua

2.3.1. Formación continua: ¿Qué tipo de formación necesitan en su empresa y que no encuentran en la oferta actual, ya sea por ausencia o por falta de adecuación a sus necesidades?

Las empresas muestran una demanda clara y bastante homogénea de formación continua específicamente orientada al sector de limpieza, que actualmente no encuentran en la oferta disponible. El déficit más repetido es la ausencia de cursos prácticos y presenciales sobre técnicas profesionales de limpieza: uso correcto de productos, ergonomía, métodos eficaces, diferencias entre superficies y manejo básico de utensilios y maquinaria. Varias empresas subrayan que, salvo la PRL generalista y algunos cursos puntuales externos, no existe una oferta adaptada a la realidad del sector en Asturias, especialmente en formato práctico.

Otra carencia muy citada es la formación en maquinaria de limpieza industrial —fregadoras, rotativas, aspiradoras específicas, hidrolimpiadoras...— tanto para limpieza interior como exterior. Consideran que las personas candidatas suelen llegar sin estos conocimientos, lo que retrasa la adaptación al puesto.

Para parte del sector, especialmente empresas que ya cuentan con proveedores externos de formación, las necesidades están parcialmente cubiertas, aunque estas formaciones suelen limitarse a PRL y a maquinaria puntual. Otras empresas señalan que no detectan

necesidades porque asumen que “se aprende haciendo”, pero aun así reconocen que la formación específica ayudaría a mejorar la calidad del trabajo.

En conjunto, existe una brecha formativa clara: falta una oferta estable, práctica y especializada en limpieza profesional, especialmente en técnicas de trabajo y maquinaria, lo que afecta directamente a la cualificación inicial y al desempeño de las nuevas incorporaciones.

2.3.2. Formación continua: ¿Considera viable que ALPEE promueva formación a medida para cubrir ese tipo de necesidades?, ¿Qué tipo de acciones formativas podría poner en marcha?

Las empresas consideran, de forma casi unánime, que sería viable y útil que ALPEE promoviera formación a medida para cubrir las carencias detectadas en el sector. Señalan que los certificados de profesionalidad no se ajustan a la realidad del trabajo operativo y que necesitan acciones mucho más cortas, prácticas y específicas, capaces de compatibilizarse con los turnos y la alta rotación.

Las propuestas de acciones formativas que podrían ponerse en marcha se concentran en tres grandes bloques.

El primero, un curso básico de iniciación a la limpieza profesional, centrado en productos, técnicas, ergonomía, posturas seguras y uso adecuado de los materiales.

El segundo, formación práctica en maquinaria de limpieza –fregadoras, rotativas, pulidoras, aspiradoras específicas y maquinaria de interior y exterior– que actualmente es muy difícil encontrar en el mercado.

El tercero, formación de PRL adaptada exclusivamente al sector, incluyendo riesgos específicos por manipulación de químicos y, en algunos casos, limpieza en entornos especiales como hospitales o limpieza de cristales en altura.

Varias empresas insisten en que estas acciones deben ser operativas, muy prácticas y breves, orientadas a unidades de competencia concretas y directamente aplicables desde el primer día. También destacan que este tipo de formación facilitaría la incorporación de personal sin experiencia, reduciría errores y aumentaría la calidad del trabajo. En conjunto, existe consenso en que ALPEE podría desempeñar un papel relevante si desarrolla una oferta ajustada, flexible y adaptada a la realidad del sector.

2.4. Diferencias entre mujeres y hombres en la demanda de empleo

2.4.1. ¿Detecta que haya diferencias en el número de mujeres y hombres que se presentan como candidatas/os?

Las respuestas muestran que, aunque algunas empresas perciben cierta paridad puntual, la mayoría coincide en que siguen recibiendo muchas más candidaturas de mujeres que de hombres. El sector continúa siendo claramente feminizado y, en general, los hombres muestran menos interés por los puestos de limpieza, salvo en tareas más especializadas o técnicas (por ejemplo, maquinaria o trabajos específicos), donde su presencia puede ser algo mayor.

Aunque algunas empresas indican que en los últimos años la diferencia parece haberse reducido ligeramente, o que depende del tipo de oferta publicada, la percepción dominante

es que las mujeres siguen siendo el colectivo mayoritario que se presenta a estos empleos. Aparecen también comentarios que señalan que un porcentaje creciente de personas candidatas es joven, independientemente del sexo.

En conjunto, la tendencia general sigue siendo una clara sobrerrepresentación de mujeres en las candidaturas del sector de limpieza.

2.4.2. ¿A qué cree que se debe esa diferencia? ¿Considera que debe ser así o cree que habría que corregir ese desequilibrio?

De las 18 respuestas recogidas, 8 indican claramente que sí perciben diferencias entre mujeres y hombres que se presentan a las candidaturas.

Las empresas que sí perciben diferencias atribuyen la mayor presencia de mujeres a factores culturales y a la tradición histórica del sector, que ha estado socialmente vinculado a roles feminizados. Varias indican que se trata de un patrón arraigado, difícil de modificar a corto plazo, aunque consideran deseable avanzar hacia un mayor equilibrio. También señalan que, aunque empiezan a recibir más candidaturas de hombres, su presencia sigue siendo minoritaria.

Otras empresas no identifican diferencias o consideran que la distribución responde a preferencias personales y a la naturaleza del trabajo, sin valorar la necesidad de intervenir. En conjunto, el desequilibrio se relaciona más con expectativas y estereotipos sociales que con requisitos reales del puesto, y solo algunas empresas mencionan la necesidad explícita de corregirlo.

2.4.3. ¿puede haber factores externos (p.e. sociales, familiares, culturales...) que afecten de forma diferente a mujeres y hombres en sus posibilidades de mantenerse o progresar?

La mayoría de las empresas considera que los factores externos afectan por igual a mujeres y a hombres, y que las diferencias en la permanencia o el progreso dependen más de las circunstancias personales que del sexo. Muchas respuestas señalan que, en un sector con alta rotación y donde gran parte de las personas ve el trabajo como algo temporal, las decisiones de continuidad responden más a motivaciones individuales que a condicionantes de género.

Aun así, algunas empresas sí apuntan posibles diferencias. Se menciona especialmente la carga familiar, que podría afectar más a las mujeres, así como una mayor flexibilidad horaria entre los hombres, lo que podría facilitarles la adaptación a ciertos turnos. También aparece la idea de que, aunque pueda haber condicionantes sociales, estos no determinan de forma clara la progresión profesional, porque las oportunidades de promoción dentro del sector son limitadas.

En conjunto, predominan las opiniones que no ven una desigualdad marcada, pero sí se reconoce que los factores familiares o sociales pueden influir de manera distinta en algunos casos.

2.5. Oportunidades de empleabilidad no satisfechas

¿Considera que Gijón está desaprovechando alguna oportunidad empresarial por no disponer de suficiente personal con competencias adecuadas?

La mayoría de las respuestas muestran dudas o falta de certeza, pero aun así aparece una idea común: es probable que Gijón esté perdiendo oportunidades empresariales, aunque no siempre sepan concretarlas. En el caso específico del sector de limpieza, varias empresas consideran que los requisitos técnicos son básicos y que el verdadero problema no es la falta de competencias, sino la falta de actitud, experiencia práctica o disposición a aprender.

Aun así, algunas empresas sí creen que una mejor cualificación —especialmente mediante formación práctica previa— permitiría aprovechar mejor la demanda existente, facilitaría incorporaciones y reduciría el número de candidaturas rechazadas por falta de experiencia. También se menciona que en otros sectores (como hostelería) sí hay un déficit claro de personal cualificado, lo que sugiere que la carencia de competencias puede limitar oportunidades en el conjunto del mercado laboral de Gijón.

En conjunto, aunque el sector de limpieza no identifica una barrera directa por falta de competencias técnicas, sí reconoce que la falta de preparación práctica y la ausencia de habilidades básicas en parte de las personas candidatas pueden estar limitando la capacidad de captar y retener personal adecuado.

3. Acciones formativas propuestas

En el marco de la prospección formativa del Ayuntamiento de Gijón, se han identificado **varios cursos de formación no reglada prioritarios** en el sector de la limpieza, seleccionados por su **alto potencial de empleabilidad y utilidad práctica inmediata**, especialmente en entornos **industriales e institucionales**. La selección se basa en la demanda expresada por las empresas del sector (que buscan personal con estas competencias) y el interés potencial de personas desempleadas u otros colectivos por formarse en dichas materias.

Nota relevante: Las necesidades formativas, los perfiles demandados por las empresas y las condiciones del mercado laboral reflejadas en este informe responden a un análisis realizado en un momento determinado. Dado que la situación del tejido empresarial, los marcos regulatorios y las dinámicas del empleo son variables, es posible que algunas de las conclusiones o propuestas recogidas en este documento evolucionen o dejen de tener plena vigencia en el medio plazo. Por tanto, este informe debe interpretarse como una fotografía actualizada de la realidad en el momento de su elaboración, y no como una proyección inmutable.

A continuación, se presenta una ficha detallada de cada curso propuesto, incluyendo los aspectos más relevantes:

1. Operario/a de limpieza (Formación básica en limpieza y PRL)

1. Nombre del curso: Operario/a de limpieza – Curso básico de limpieza con PRL (Prevención de Riesgos Laborales).

2. Origen de la necesidad: Demandado por empresas de limpieza, especialmente locales ante la falta de preparación básica de muchas personas candidatas. Varias empresas empleadoras señalaron que las nuevas personas trabajadoras llegan sin conocimientos elementales del oficio y la empresa tiene que enseñar “desde 0”, demorando su incorporación. Se requiere una formación realista del sector: distinguir la limpieza profesional de la doméstica, conocer materiales y procedimientos, y comprender las condiciones del trabajo (rutas, horarios, etc.).

3. Debilidad o carencia a solventar: Falta de competencias técnicas básicas de limpieza (p. ej., uso de productos químicos correctamente, técnicas para distintas superficies) y de conocimiento de la realidad del sector. Actualmente muchas personas candidatas no saben limpiar de forma profesional ni manejar productos químicos de forma segura. Tampoco conocen las exigencias del trabajo (desplazarse entre varios centros, cumplir horarios) y las empresas invierten demasiado tiempo en inculcar estos hábitos. El curso busca dar esa base técnica y de prevención de riesgos (ergonomía, posturas adecuadas, uso seguro de materiales), de modo que el alumnado llegue mejor preparado y consciente del compromiso que exige la profesión.

4. Colectivo al que va dirigido: Formación abierta a cualquier persona desempleada interesada en el sector, sin requisitos académicos ni experiencia previa. Se recomienda, eso sí, comprensión del castellano a nivel funcional, ya que es importante saber orientarse por la ciudad y comunicarse con clientas y clientes, compañeras y compañeros y superiores”.

En general, se pide una actitud positiva hacia el trabajo pero no hay barreras de entrada formales, pues es un puesto al que puede acceder prácticamente cualquier persona con ganas de trabajar.

5. Estimación del número de alumnado a formar: Alta demanda. Las empresas grandes de limpieza en Gijón podrían absorber decenas de nuevas personas operarias al año. De hecho, un empleador indicó que necesitarían “más de 20” personas formadas en estos contenidos para cubrir vacantes. Otros estiman en torno a 5-10 contrataciones anuales por empresa para este perfil. Por tanto, formar grupos de 15-20 personas por curso podría ajustarse a las necesidades locales.

6. Contenidos del curso:

- **Competencias técnicas básicas de limpieza profesional**, incluyendo: diferencias entre limpieza doméstica, limpieza profesional y limpieza industrial (p.ej. en fábricas o grandes superficies)

- Conocimiento de **productos de limpieza**: qué productos usar en cada caso, qué sustancias *no* mezclar por seguridad, etc.
- Técnicas para limpiar distintas superficies: suelos, cristales, mobiliario, superficies delicadas, etc.
- **Prevención de riesgos laborales específica del sector**: ergonomía: posturas correctas al limpiar, levantar peso correctamente, uso de equipos de protección individual.
- Nociones básicas de **manejo de útiles y maquinaria sencilla** : fregonas, aspiradoras, etc.
- **Orientación al trabajo**: cómo organizar rutas de limpieza en varios centros, manejo del tiempo y desplazamientos en la ciudad).
- Competencias transversales y empleabilidad: Puntualidad y responsabilidad (hábitos de asistencia, cumplimiento de horarios y organización del tiempo en rutas); trabajo en equipo (coordinación en tareas compartidas, reparto básico de funciones y resolución de pequeños conflictos); comunicación con usuarios/clientela (trato adecuado, avisos de incidencias, límites del puesto y comunicación con supervisores); presencia e imagen personal (estándares mínimos requeridos en el sector y su impacto en la relación con clientela y empresas); derechos y obligaciones laborales: nociones básicas sobre contrato, PRL, horarios, descansos y responsabilidades; empleabilidad: elaboración de CV orientado al sector limpieza y preparación para entrevistas con empresas demandantes.
- Conocimientos básicos de **alfabetización digital aplicada**, por ejemplo uso de aplicaciones sencillas para fichar entrada/salida, que ya utilizan algunas empresas. Todo ello con un enfoque muy práctico para simular situaciones reales de trabajo.

7. Duración estimada: Aproximadamente 70-80 horas de formación. Las empresas resaltan que no debe ser demasiado extenso, pero sí lo suficiente para cubrir lo básico. En las entrevistas se sugirió un mínimo de 2 semanas. Dependiendo del temario final, podría extenderse hasta 3-4 semanas si se incorporan prácticas en empresa. En cualquier caso, se prioriza la brevedad para facilitar la participación de desempleados y una inserción ágil al mercado laboral.

8. Modalidad: Claramente presencial, con fuerte énfasis en la práctica. Se propone una proporción alta de entrenamiento práctico (ejercicios y simulaciones de limpieza real) frente a la teoría – por ejemplo, un 70% práctica / 30% teoría.

Idealmente, el curso incluiría **prácticas en empresas** colaboradoras (mini-estancias o visitas) para que el alumnado conozca de primera mano el día a día de una empresa de limpieza. Esta formación *in situ* les permitiría experimentar retos reales (cumplir horarios, desplazarse entre centros, trabajar bajo supervisión mínima, etc.). La modalidad presencial es necesaria para las partes prácticas (manejo de útiles, posturas, etc.), aunque algunos contenidos teóricos de PRL o productos podrían impartirse en aula virtual de apoyo si fuera preciso.

9. Requisitos materiales y/o personales para impartición: Se necesitarán espacios y equipos de limpieza reales para las prácticas. Por ejemplo, un aula taller acondicionada como baño, cocina o despacho para ensayar la limpieza de diferentes entornos, y equipamiento

básico: cubos, fregonas, aspiradoras, productos químicos comunes, EPIs (guantes, gafas) etc.

También materiales didácticos sobre fichas de productos, fichajes, planos de rutas, etc.

El formador deberá ser un profesional experimentado del sector limpieza (p.ej. encargado o supervisor) con conocimientos tanto técnicos como de PRL. Es recomendable la colaboración de alguna empresa local que facilite acceso a instalaciones reales para las prácticas o acogida del alumnado en sus centros. No se requieren infraestructuras complejas más allá de lo mencionado, pero sí asegurar las condiciones de seguridad, por ejemplo, manejar correctamente productos y herramientas durante el entrenamiento práctico.

10. Coste estimado: Bajo a moderado. Este tipo de curso básico, de corta duración, podría ser subvencionado públicamente. Cursos similares en la iniciativa privada, de 60-80 horas suelen costar del orden de 300-600€ por alumno, dependiendo de si incluyen prácticas.

11. Existencia de cursos similares en Asturias: Limitada. Aunque existen certificaciones oficiales (p.ej. Certificado de Profesionalidad “Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales”, unas 230 horas) y cursos puntuales de entidades sociales (Fundación Mujeres, Cruz Roja, etc.), las empresas señalan que la oferta actual no está suficientemente adaptada a sus necesidades.

Muchas terminan formando internamente a sus personas operarias en lo básico porque las personas candidatas no tienen esa base previa. Sí ha habido programas locales de formación en limpieza, pero la propuesta de este curso busca ser más práctico y específico. En síntesis, no existe un curso no reglado corto, práctico y enfocado al operario/a de limpieza general en el ámbito local, por lo que esta formación cubriría un vacío importante identificado por las empresas.

2. Limpieza de cristales en altura (Trabajos en altura)

1. Nombre del curso: Limpieza de Cristales en Altura - Seguridad y técnicas para trabajos en altura

2. Origen de la necesidad: Identificado por empresas donde deben atender la limpieza de ventanas y fachadas acristaladas en edificios de varias plantas. Es un trabajo especializado para el que no abunda personal capacitado localmente, obligando en ocasiones a subcontratar o a asumir riesgos con personal no suficientemente formado. Además, la normativa de prevención exige formación específica para trabajos a más de 2 metros de altura, por lo que las empresas han manifestado la necesidad de contar con personas candidatas que ya posean estas habilidades y certificación de altura.

3. Debilidad o carencia a solventar: Actualmente hay una carencia de personal formado en trabajos verticales/plataformas dentro del sector limpieza. Muchas personas operarias comunes no saben utilizar arneses, líneas de vida ni las técnicas para limpiar cristales en altura, lo que conlleva riesgos de accidente y resultados deficientes. Este curso solventaría la falta de capacitación en seguridad en altura y técnicas específicas de limpieza vertical. También contribuiría a profesionalizar este nicho, reduciendo la informalidad (por ejemplo, gente que se sube a escaleras de manera insegura).

4. Colectivo al que va dirigido: Personas con buena condición física y aptitud para trabajar en altura (sin vértigo ni problemas de equilibrio). No se exige titulación académica; basta con la formación básica de limpieza (o experiencia equivalente) para comprender las técnicas de limpieza, sobre la que se añade la capa de seguridad en altura. Es deseable que el alumno haya superado la formación básica en PRL general. Por la naturaleza del trabajo, se valoran cualidades como responsabilidad, prudencia y autocontrol, así como capacidad de trabajar en equipo.

5. Estimación del número de alumnado a formar: Demanda moderada, pero significativa. Cada empresa de limpieza de cierta envergadura podría necesitar 1-2 especialistas en altura en su plantilla. En el ámbito de Gijón, considerando edificios administrativos, hospitales con ventanales, centros comerciales y otros, se podrían colocar fácilmente 5-10 nuevas personas operarias especializadas al año. El curso podría impartirse en grupos pequeños (8-10 personas) dado lo delicado de las prácticas, y probablemente con 1-2 ediciones anuales se cubriría la demanda local.

6. Contenidos del curso:

- Técnicas de trabajo seguro en altura aplicadas a la limpieza de cristales y fachadas. Incluye formación en Prevención de Riesgos Laborales en trabajos en altura (normativa RD 2177/2004): uso correcto de arneses anticaídas, líneas de vida, anclajes y equipos de protección; manejo de plataformas elevadoras y andamios suspendidos (si aplica); procedimientos de emergencia y rescate básico en altura.
- En la parte técnica de limpieza: métodos de limpieza de cristales profesionales (uso de pértigas telescópicas, limpiacristales, raquetas, agua osmotizada, etc.) tanto a nivel de suelo como colgado
- Técnicas específicas para fachadas acristaladas o muros cortina, eliminación de suciedad adherida a la altura.

7. Duración estimada: Un curso corto e intensivo, de alrededor de 40-50 horas. Dado que mucho tiempo se dedicará a prácticas, se podría estructurar en primeros días combinando teoría de seguridad con prácticas en altura controladas, y últimos días centrados en técnicas de limpieza específicas.

8. Modalidad: Presencial, con entrenamiento práctico intensivo. No hay sustituto para la práctica cuando se trata de trabajos en altura: el alumnado debe colocarse físicamente el arnés, practicar movimientos en altura y limpiar superficies reales o simuladas. Podría haber una breve parte teórica online previa para repasar normativa y tipos de EPIs, pero el núcleo es presencial.

9. Requisitos materiales y/o personales para impartición: Se requiere equipamiento especializado en trabajos en altura: arneses de seguridad certificados, cascos, sistemas anticaídas, líneas de vida, cuerdas, mosquetones, etc. También, de ser posible, acceso a una estructura en altura para prácticas o torre de entrenamiento. Personal instructor con experiencia en trabajos verticales. Protocolos de seguridad y seguros de accidente deben estar previstos.

10. Coste estimado: Moderado. En el mercado suele costar entre 300-400€ por alumno.

11. Existencia de cursos similares en Asturias: Muy escasa. Existen cursos de PRL en altura genéricos pero no específicos de limpieza de cristales en altura. Esta formación cubriría una necesidad concreta no atendida en el ámbito local.

3. Manejo de maquinaria de limpieza industrial

1. Nombre del curso: Manejo de Maquinaria de Limpieza Industrial – Operador de maquinaria de limpieza.

2. Origen de la necesidad: Expresado tanto por empresas como por orientadores de empleo, dada la creciente mecanización de las tareas de limpieza en grandes superficies. En entornos industriales (fábricas, almacenes) y comerciales (centros comerciales, hospitales) es común usar máquinas fregadoras, rotativas, aspiradores industriales, hidrolimpiadoras, etc. Las empresas señalan que, si bien forman internamente a sus empleados en estas máquinas, valoran mucho que las personas candidatas “ya vengan con esos conocimientos”.

De hecho, se indica que en lugares como centros comerciales se necesitaría conocimiento en estas máquinas para rendir bien desde el inicio. Actualmente, pocos desempleados dominan estas herramientas, por lo que las empresas ven en este curso una forma de reducir el periodo de adaptación y ampliar la bolsa de personas candidatas aptas. También se plantea esta propuesta para atraer más candidatos masculinos al sector: se sugirió orientar la formación a hombres jóvenes desempleados, quienes podrían sentirse más interesados si implica manejo de maquinaria.

3. Debilidad o carencia a solventar: Ausencia de formación práctica en maquinaria de limpieza. La mayoría de personas trabajadoras de limpieza tradicionales nunca han operado una fregadora industrial o una barredora, lo que es una limitación en entornos amplios (fábricas, parkings, grandes edificios). Las empresas sufren esta carencia: o bien contratan solo a gente con experiencia previa (difícil de encontrar) o invierten tiempo en adiestrar al personal, con riesgo de errores y averías al principio. El curso abordaría esa debilidad dotando al alumnado de destreza y confianza en el uso de máquinas, reduciendo accidentes por mal uso y mejorando la productividad. También cubriría la falta de conocimiento sobre diferentes superficies y métodos de limpieza óptimos, de modo que el persona operaria sepa elegir la técnica/maquinaria adecuada en cada situación (p.ej. no usar una rotativa agresiva en un suelo delicado). En resumen, soluciona la brecha de habilidades técnicas en el manejo de equipos modernos de limpieza.

4. Colectivo al que va dirigido: Personas interesadas en trabajos de limpieza en entornos medianos o grandes, preferiblemente con formación básica de limpieza previa (por ejemplo, haber hecho el curso básico de Persona operaria de Limpieza o experiencia mínima limpiando). No se requiere titulación formal ni carnés especiales. No hay condiciones académicas excluyentes, pero sí se busca gente con cierta habilidad manual y con responsabilidad.

5. Estimación del número de alumnado a formar: Demanda significativa a medio plazo. Las empresas de limpieza en la zona podrían contratar varias personas operaria con estas competencias. Se estima que cada empresa mediana podría absorber 4-5 personas formadas al año con manejo de maquinaria, y las grandes quizá más. Diversos informantes indicaron rangos de 5 a 10 vacantes anuales donde se valoraría este perfil. Por tanto, grupos de 10-12 alumnos y alumnas por edición serían adecuados.

6. Contenidos del curso:

- Formación técnica en los distintos equipos mecánicos de limpieza y su mantenimiento básico. En detalle: identificación y uso de máquinas fregadoras automáticas (de conductor acompañante y a bordo), máquinas rotativas/abrillantadoras de suelos (discos, pads, velocidades según superficie), aspiradores industriales (en seco y de agua, alta potencia), hidrolimpiadoras de alta presión para limpiezas especiales, barredoras mecánicas para exteriores o naves, y cualquier otra maquinaria relevante (p.ej. pulidoras, vaporetas industriales si aplica).
- Para cada máquina: enseñanza de manejo operativo seguro, preparación (llenado de tanques, instalación de cepillos, etc.), técnicas de limpieza eficientes con esa máquina, y protocolo de limpieza y mantenimiento diario de la máquina (limpieza de filtros, vaciado de depósitos, carga de baterías, etc.).
- Adicionalmente, conocimiento de superficies, productos y métodos: qué combinación máquina/producto es adecuada según el tipo de suelo o suciedad. Por ejemplo, distinguir tratamiento de un suelo de hormigón vs. parquet vs. azulejo y elegir parámetros correctamente. Incluir nociones de PRL específica: riesgos eléctricos o

mecánicos de las máquinas, prevención de vuelcos en plataformas, uso de protectores auditivos si procede, etc.

- Por último, se puede añadir un módulo complementario de pequeña maquinaria de mantenimiento (sopladoras, cortacésped) si se busca polivalencia con tareas de jardinería básicas, ya que algunas empresas valoran esa versatilidad.

7. Duración estimada: Alrededor de 40-60 horas. Este tiempo permite cubrir varios tipos de máquinas con suficiente práctica. Un plan posible son unos 3 a 4 días dedicados a cada tipo principal (fregadora, rotativa, hidrolimpiadora, etc.), con prácticas repetitivas hasta adquirir soltura.

8. Modalidad: Totalmente presencial y práctica. El aprendizaje de maquinaria requiere “tocarla” directamente; por ello, el curso sería presencial, desarrollado en un entorno amplio (nave o gran aula taller) donde operar los equipos. La metodología será de taller práctico: demostración por el instructor y repetición por cada alumno bajo supervisión.

9. Requisitos materiales y/o personales para impartición: El punto crítico es disponer de las máquinas de limpieza industriales para practicar. Idealmente se contarían con: una fregadora de piso (mediana), una rotativa monodisco, una aspiradora industrial de agua, y una hidrolimpiadora de presión. Opcionalmente, una barredora o fregadora grande a batería para simular entornos tipo parking.

Estas máquinas pueden conseguirse mediante cesión o alquiler: por ejemplo, colaborar con fabricantes/distribuidores locales que presten equipos demostradores, o con empresas de limpieza que faciliten sus máquinas fuera de horario laboral.

Además, se necesita un espacio amplio con distintos tipos de suelo (o placas de suelo intercambiables) para probar las máquinas en condiciones similares a la realidad.

El instructor debe ser un técnico de limpieza con amplia experiencia en uso de maquinaria (por ejemplo, un encargado de servicios industriales). En cuanto a materiales: detergentes específicos para las máquinas, repuestos (discos, cepillos), manuales de cada equipo, y herramientas básicas para pequeñas incidencias (cambiar un fusible, apretar una manguera).

También se dotará al alumnado de EPIs básicos: calzado de seguridad, guantes, protección auditiva para ruidos altos.

En resumen, los requisitos son fundamentalmente logísticos (equipos y lugar), siendo viable si se planifica con apoyos del sector.

10. Coste estimado: Moderado. El mayor costo es la logística de equipos. Si se deben alquilar máquinas, eso puede suponer algunos cientos de euros por máquina/semana. Sin embargo, si se logran acuerdos de cesión gratuita o se usan equipos municipales, el coste baja. La formación en sí (instructor, materiales consumibles) no es muy elevada. Se estima que, para un grupo de unos 10 alumnos y alumnas, el coste total del curso podría rondar los 4.000-6.000€ (incluyendo alquileres), lo que por alumno sería 400-600€.

11. Existencia de cursos similares en Asturias: Muy poca. Actualmente, el uso de maquinaria suele aprenderse en cada empresa. No constan cursos abiertos específicos en

esta temática. El Certificado de Profesionalidad de limpieza incluye algunos contenidos de maquinaria, pero de forma teórica o puntual. Una entidad señalaba que utilizan formación externa para este tipo de competencias en su plantilla, lo que sugiere que recurren a proveedores de formación de fuera. A nivel regional, alguna entidad ha ofrecido cursos de “limpieza en espacios abiertos e industriales” que podrían tocar maquinaria, pero no de manera focalizada. Tampoco en Trabajastur aparece una acción concreta de manejo de maquinaria (se integra dentro de cursos más generales). Por tanto, no existe una oferta local concreta; este curso cubriría esa laguna, dando un plus de especialización al alumnado de limpieza que actualmente solo podrían obtener dentro de una empresa.

4. Limpieza en entornos sanitarios (Limpieza hospitalaria)

1. Nombre del curso: Limpieza Hospitalaria - Higiene y desinfección en entornos sanitarios

2. Origen de la necesidad: Derivado del análisis de las necesidades en instituciones como hospitales, centros de salud y residencias, donde la limpieza juega un papel crítico. Empresas contratistas de limpieza hospitalaria han manifestado que esta actividad tiene particularidades muy específicas (protocolos de desinfección, trato con pacientes, normativas sanitarias, etc.) para las cuales deben formar internamente a su personal. Se percibe que no hay oferta formativa adaptada para este nicho a nivel local, y se depende de que cada hospital/empresa entrene a los nuevos, generando variabilidad en la calidad. Además, tras la pandemia de COVID-19 se hizo evidente la importancia de contar con personal bien instruido en limpieza y desinfección hospitalaria, lo que impulsa la demanda de formación especializada.

3. Debilidad o carencia a solventar: Ausencia de conocimientos específicos y estandarizados en la plantilla de limpieza cuando ingresan a un entorno sanitario. La limpieza general no es suficiente en un hospital: la falta de formación puede conllevar riesgos de infecciones, uso inadecuado de desinfectantes o incumplimiento de protocolos (ej., no respetar circuitos limpio-sucio). También se observa carencia en el manejo de residuos sanitarios y en la gestión de situaciones delicadas (habitaciones con pacientes infecciosos, etc.). Este curso busca subsanar esas debilidades dotando al alumnado de un saber hacer hospitalario: procedimientos estandarizados de limpieza en áreas críticas, conocimiento de normativas de salud, y conciencia de la responsabilidad que implica su labor para pacientes y personal médico.

4. Colectivo al que va dirigido: Personas interesadas en trabajar en limpieza en hospitales, clínicas, centros de día o residencias, preferiblemente con experiencia o formación básica en limpieza. No se exige nivel académico, pero principalmente se requiere rigurosidad y ética en el trabajo. Deben ser personas candidatas capaces de seguir protocolos estrictos. Características personales importantes: empatía y respeto, discreción y trato amable, y temple para manejar posibles situaciones de estrés. No se necesitan condiciones físicas especiales más allá de las habituales para limpieza.

5. Estimación del número de alumnado a formar: Alta inserción esperada, aunque el nicho es bastante específico. El Área Sanitaria de Gijón emplea cientos de limpiadoras/es, con rotación anual significativa. Se podrían necesitar decenas de incorporaciones al año y quienes

tengan esta formación tendrían ventaja competitiva. Un primer curso piloto podría formar a unas 15 personas, de las cuales la mayoría podría entrar en bolsas de empleo de empresas concesionarias.

6. Contenidos del curso:

Técnicas y protocolos de limpieza e higienización en entornos sanitarios, con estándares de calidad hospitalaria. El currículo abarca:

- Principios de higiene hospitalaria – diferencia entre limpieza, desinfección y esterilización; clasificación de áreas por nivel crítico y requerimientos de cada una.
- Protocolos específicos de limpieza: orden de operaciones para evitar contaminaciones, limpiezas terminales de habitaciones de aislados, frecuencia y checklists en zonas críticas.
- Productos y útiles especializados: uso correcto de desinfectantes de nivel hospitalario en concentraciones adecuadas, tiempos de contacto; manejo de mopas preimpregnadas, paños de un solo uso, carros de limpieza con doble cubo.
- Gestión de residuos sanitarios: separación y manipulación segura de residuos biosanitarios según normativa vigente.
- Prevención de riesgos laborales específica en hospitales: riesgos biológicos, uso de EPI, ergonomía en salas hospitalarias.
- Relación con el entorno sanitario: pautas de comportamiento en presencia de pacientes, coordinación con personal de enfermería para accesos a habitaciones.

7. Duración estimada: En torno a 50 horas. Es un contenido bastante específico que se puede impartir en poco tiempo a personas que ya saben limpiar en general. Se podría estructurar en 2 semanas: la primera combinando clases teóricas sobre protocolos y productos, y la segunda realizando prácticas supervisadas. Si se consigue convenio con una empresa concesionaria, se podrían incluir unas horas de prácticas reales in situ.

8. Modalidad: Presencial. Todos los contenidos, tanto teóricos como prácticos, se impartirán de forma presencial para garantizar la correcta asimilación de los protocolos, el uso de materiales específicos y la aplicación rigurosa de los procedimientos. La formación se desarrollará en un entorno adaptado que simule las condiciones reales del trabajo en centros sanitarios, permitiendo entrenar desde el inicio las competencias técnicas y las actitudes necesarias para el desempeño profesional. No se contempla impartición a distancia dado el carácter sensible y normativo del entorno hospitalario.

9. Requisitos materiales y/o personales para impartición: Será necesario disponer de un aula equipada con los principales materiales utilizados en limpieza hospitalaria, como carros profesionales con cubos y prensamopas, mopas de microfibra, bayetas de colores, productos desinfectantes de uso sanitario, bolsas para residuos de diferentes tipos y contenedores rígidos. También deben facilitarse los equipos de protección individual básicos: guantes desechables, mascarillas y gafas de protección. La formación se apoyará en recursos visuales y manuales adaptados a los protocolos hospitalarios. No se requiere reproducir un entorno clínico, pero sí crear un espacio que permita simular las rutinas y técnicas aplicables a distintas zonas de un centro sanitario. El formador deberá contar con experiencia específica

en limpieza hospitalaria, preferiblemente como supervisora o responsable de equipos. La colaboración con centros sanitarios para validación técnica o testimonios puede reforzar la calidad del curso, sin ser imprescindible para su impartición.

10. Coste estimado: Coste medio, condicionado principalmente por la contratación de personal formador especializado en limpieza hospitalaria y por la dotación de materiales específicos para prácticas. El presupuesto deberá contemplar la preparación técnica del curso, la impartición presencial, y la provisión de los recursos necesarios (carros de limpieza, EPIs, productos desinfectantes, materiales didácticos, etc.). En conjunto, el coste por alumno puede situarse en torno a 250-400€, en función del número total de participantes y del grado de especialización del personal docente.

11. Existencia de cursos similares en Asturias: Puntual, pero no estructurada. Algunas fundaciones han ofrecido cursos breves. No parece existir una programación específica para limpieza hospitalaria. Las propias empresas grandes desarrollan cursos especializados para sus personas.

Agentes de empleo

En el marco de este estudio, además de entrevistar a empresas, se ha considerado muy conveniente incluir la perspectiva de agentes de empleo y entidades que trabajan diariamente con personas desempleadas o en búsqueda de mejora laboral. Su visión complementa la información empresarial y permite identificar de forma más precisa las causas del desajuste entre la oferta de perfiles disponibles y la demanda real de las empresas.

Estas entidades conocen de primera mano las barreras de acceso al empleo, las competencias que más escasean entre las personas demandantes y las dificultades reales para completar procesos formativos o adaptarse a determinados sectores. Por ello, su participación aporta un enfoque más amplio y equilibrado, que permite identificar no solo qué necesita el tejido empresarial, sino también qué obstáculos deben abordarse desde las políticas públicas para facilitar una inserción laboral realista y sostenible.

La incorporación de sus aportaciones permite enriquecer el análisis cualitativo del proyecto, detectar necesidades formativas transversales, validar o matizar las demandas expresadas por las empresas y orientar mejor el diseño final de las acciones formativas municipales. Con ello, el estudio garantiza que las recomendaciones finales respondan no solo a las expectativas de las empresas, sino también a las capacidades, limitaciones y potencial de las personas desempleadas del municipio.

1. ¿Cree que hay un desajuste relevante entre la oferta de personas desempleadas y la demanda real de las empresas, especialmente en lo referido a perfiles operativos o de baja/media cualificación? Si es así, ¿a qué cree que es debido?

Hay cierto desajuste entre oferta y demanda en perfiles de baja y media cualificación, pero su intensidad varía según sector, temporalidad y requisitos asociados al puesto. En varios casos no es una falta de personas candidatas, sino una falta de adecuación real a las condiciones del trabajo. Se observa que, aun recibiendo muchas candidaturas en puestos como limpieza, una parte importante no cumple requisitos básicos como disponibilidad horaria, flexibilidad o adaptación a jornadas cambiantes.

En otros ámbitos, el desajuste está más relacionado con la estacionalidad. En hostelería y eventos, existe mayor disponibilidad de personal en verano, pero durante el resto del año resulta difícil encontrar personas disponibles. Esto genera picos de oferta y demanda que no coinciden en el tiempo.

En sectores vinculados a empleo vulnerable, el desajuste se explica por barreras estructurales: falta de carnet de conducir, dificultad para llegar a polígonos por transporte público, problemas económicos o falta de competencias digitales básicas. Esto limita su capacidad para incorporarse a trabajos que, técnicamente, sí podrían desempeñar.

En hostelería el desajuste es muy notable y responde a factores persistentes: condiciones laborales poco atractivas, salarios bajos, rotación alta, turnos partidos, falta de conciliación, estacionalidad y dificultades para consolidar equipos. También influye la escasa formación específica en el sector, junto con un cambio generacional en las expectativas laborales.

En otros casos concretos indican que no detectan desajuste relevante, especialmente cuando los puestos son muy básicos o cuando la empresa cuenta con canales propios de captación. En conjunto, el desajuste no se explica por una única causa, sino por una combinación de disponibilidad real, condiciones laborales, movilidad geográfica, barreras formativas y temporales, y cambios en las preferencias profesionales.

2. ¿Qué ocupaciones o funciones considera que podrían ser cubiertas por personas desempleadas si se formaran específicamente en ellas (formación no reglada que sea realista que la promueva ALPEE? Hablamos de formación práctica, no reglada y adaptada, que prepare específicamente a personas para incorporarse a su empresa.

Las funciones que podrían cubrirse con personas desempleadas formadas por ALPEE dependen del sector, pero se identifican varias áreas claras. En el ámbito cultural y de eventos podrían incorporarse a puestos de apoyo en producción de espectáculos, montaje, tramoya, escenografía y personal técnico vinculado a la realización de eventos, siempre que cuenten con formación práctica específica que les permita demostrar competencia en procesos reales. En limpieza existe un consenso amplio: personal de limpieza con formación básica profesionalizada. Se valora especialmente que las personas lleguen con conocimientos previos sobre procesos de limpieza, uso de maquinaria, identificación de superficies, productos adecuados, ergonomía y técnicas seguras de trabajo.

En atención al cliente también se detecta potencial. Sería viable preparar a personas para funciones de recepción, información, gestión básica de público o venta, siempre que desarrollen competencias comunicativas, habilidades sociales y conocimientos básicos de herramientas informáticas.

Añaden que pueden ser útiles acciones en competencias digitales esenciales, tanto para el desempeño laboral como para acceder a empleo.

En conjunto, se identifican oportunidades claras en limpieza, atención al cliente, apoyo en producción cultural, logística básica, industria de baja cualificación y cuidado de personas mayores, siempre que la formación combine práctica y actualización de competencias.

4. ¿Considera que, si existiera un canal ágil y de confianza para contactar con personas ya formadas en las competencias necesarias, las empresas recurrirían a él para cubrir sus vacantes? ¿Qué características debería tener ese canal para que le resultase útil?

Consideran que la mayoría de empresas recurrirían a un canal de este tipo siempre que fuese ágil, útil y aporte valor real al proceso de selección. Indican que algunas empresas, especialmente las que tienen procesos internos muy consolidados, no lo utilizarían como vía principal, aunque sí podrían recurrir a él de manera complementaria en momentos de necesidad.

Entre quienes sí lo utilizarían, se repiten varias condiciones claras. Necesitan que las candidaturas estén actualizadas, con información fiable sobre disponibilidad, competencias y experiencia. Valoran que exista una criba previa que filtre perfiles realmente adecuados a los requisitos del puesto, evitando tiempos muertos y procesos repetitivos.

También piden agilidad en las comunicaciones, tanto para recibir perfiles como para resolver dudas, programar entrevistas o notificar resultados. Se menciona que algunos procesos

actuales son lentos, por lo que la rapidez sería un factor determinante para incrementar su uso.

Otro elemento importante es que el canal mantenga una relación fluida con las empresas, entendiendo bien sus necesidades y transfiriendo perfiles ajustados cuando haya dificultades para cubrir vacantes. Varias empresas valoran positivamente la experiencia actual con ALPEE y destacan su utilidad como recurso complementario.

En resumen, las empresas sí usarían un canal estable de perfiles formados si garantiza actualización de datos, filtrado eficaz, agilidad, comunicación directa y un conocimiento real de las necesidades de cada sector.

5. Diferencia entre géneros:

5a. ¿Detecta que haya diferencias en el número de mujeres y hombres que se presentan como candidatas/os en el sector?

Las respuestas muestran que en algunos sectores no se perciben diferencias significativas entre mujeres y hombres y la presencia de todas las personas (sin distinción de género) es equilibrada.

Sin embargo, en otros sectores las diferencias son muy marcadas. La limpieza aparece reiteradamente como un sector fuertemente feminizado, con un volumen de candidatas muy superior al de candidatos. En algunos casos se menciona que alrededor del 70 % de las personas que buscan empleo en este ámbito son mujeres. También se indica que, aunque llegan muchas mujeres, suele resultar más fácil colocar a hombres cuando se presentan, lo que evidencia diferencias de distribución y de empleabilidad según el género.

En áreas como industria o transporte se confirma el escenario contrario: son ámbitos claramente masculinizados, con menor presencia de mujeres candidatas y dificultades para lograr un reparto equilibrado.

En conjunto, las diferencias de participación por sexo dependen del sector, pero se observa un patrón estable: limpieza y cuidados son mayoritariamente femeninos, mientras que industria y transporte siguen siendo mayoritariamente masculinos.

5b. En caso afirmativo, ¿a qué cree que se debe esa diferencia? ¿Considera que debe ser así o cree que habría que corregir ese desequilibrio?

La diferencia se explica principalmente por patrones de segregación de género muy arraigados. En el caso de la limpieza, se considera un sector tradicionalmente feminizado, y esa inercia continúa vigente. Algunas empresas mencionan que incluso los propios clientes refuerzan esos estereotipos al solicitar explícitamente que el servicio lo realice una mujer, lo que perpetúa el desequilibrio.

También se señala que las responsabilidades familiares y de cuidados siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres, lo que limita sus opciones laborales y las orienta hacia sectores donde es más fácil ajustar horarios o asumir jornadas más flexibles. Al mismo tiempo, en sectores masculinizados ocurre lo inverso: los estereotipos de género y la percepción social del tipo de trabajo continúan influyendo en la orientación laboral de hombres y mujeres.

En general, se considera que estas diferencias no deberían mantenerse y que sería deseable corregir los desequilibrios, pero la realidad actual responde a inercias históricas, expectativas sociales y preferencias tanto de empresas como de las propias personas candidatas.

5c. En su opinión, ¿puede haber factores externos (p.e. sociales, familiares, culturales...) que afecten de forma diferente a mujeres y hombres en sus posibilidades de mantenerse o progresar profesionalmente en el sector?

En algunos casos no se detectan factores externos relevantes que afecten de manera distinta a mujeres y hombres, sobre todo en contextos con alta rotación donde la permanencia es corta y no llega a producirse un desarrollo profesional prolongado.

Sin embargo, la mayoría de respuestas sí señalan diferencias claras. Las responsabilidades familiares y de cuidados siguen recayendo con mayor frecuencia en las mujeres, lo que provoca pausas en su trayectoria profesional y limita sus posibilidades de progresar frente a los hombres, que suelen mantener continuidad laboral.

También influyen estereotipos culturales muy arraigados. Sectores tradicionalmente masculinizados como construcción o industria siguen percibiéndose como “trabajos de hombres”, mientras que otros sectores vinculados al cuidado continúan asociados al rol femenino. Estos prejuicios pueden afectar tanto a las oportunidades de inserción como a la aceptación social de las personas trabajadoras. Se menciona incluso que algunas personas usuarias rechazan a profesionales masculinos en ámbitos de cuidados.

Asimismo, algunas empresas continúan mostrando preferencias explícitas por determinados perfiles (por ejemplo, mujeres españolas y jóvenes), lo que añade un sesgo que limita la igualdad de oportunidades.

En conjunto, la principal diferencia se deriva de factores familiares, culturales y estereotipos aún vigentes, que condicionan el acceso, la permanencia y el progreso profesional de mujeres y hombres de manera distinta.

6. ¿Considera que Gijón está desaprovechando alguna oportunidad empresarial por no disponer de suficiente personal con conocimientos o competencias requeridas por las empresas de este sector en concreto?

Las opiniones son variadas, pero se identifican algunas tendencias claras. Una parte de las respuestas considera que no se aprecia un desaprovechamiento evidente o no dispone de información suficiente para valorarlo. En sectores como el turístico se indica específicamente que no perciben una carencia que limite oportunidades empresariales.

Sin embargo, también se señala que en algunos ámbitos sí existe falta de personas con las competencias que demanda el mercado. Desde entidades que trabajan directamente con personas desempleadas se destaca que muchas oportunidades laborales no se aprovechan porque falta formación ajustada a lo que piden las empresas. Insisten en que aumentar la participación en acciones formativas específicas podría mejorar tanto la empleabilidad como la respuesta a las necesidades del tejido productivo.

De manera transversal aparece la idea de que la formación es siempre positiva y que dotar de competencias a las personas desempleadas repercute directamente en la capacidad de las empresas para crecer o profesionalizarse. Aunque no siempre se identifiquen

oportunidades concretas desaprovechadas, sí se percibe que un mayor ajuste formativo contribuiría a mejorar la respuesta del mercado laboral local.