

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

Sectores: Metal, Comercio y Agroalimentario.

Índice

Contenido

Selección de las empresas y procesado de información	7
Información cuantitativa relativa a las empresas entrevistadas	8
01. Nº de empresas según el número de trabajadores/as.....	8
02. Nº de empresas según el porcentaje de trabajadores/as estables	9
03. Nº de empresas según el porcentaje de mayores de 60 años	10
04a. Evolución prevista de la contratación. Incremento o no	11
04b. Evolución prevista de la contratación. Porc. de incremento	12
05. Evolución prevista de la contratación. Volumen y tipos de perfiles demandados	13
05b. Evolución prevista de la contratación. Tipos de perfiles demandados: volumen de personas por Id	14
06. Tipología de contratos a realizar	15
07. Previsión de contratación en función de nivel mínimo de estudios	17
08. Titulaciones más demandadas.....	19
09. Nº de empresas por preferencia mujeres y hombres	20
09b. Causas de la elección de mujeres y hombres.....	21
10. Nº de empresas por uso de canales para la empleabilidad.....	22
Sector Agroalimentario	22
Sector Comercio	23
Sector Metal	24
Comparativa entre sectores	25
11. Nº de empresas por demanda de aspectos de empleabilidad	26
Sector Agroalimentario	26
Sector Comercio	27
Sector Metal	28
11b. Certificados de profesionalidad	30

12.	Nº de empresas por demanda de competencias.....	31
	Sector Agroalimentario.....	31
	Sector Comercio	32
	Sector Metal.....	33
	Comparativa entre sectores	34
13.	Nº de empresas por grado de dificultad para la empleabilidad	35
14.	Perfiles con dificultades.....	36
15.	Motivos considerados para las dificultades	38
	Sector Agroalimentario.....	38
	Sector Comercio	39
	Sector Metal.....	40
	Comparativa entre sectores	41
16.	Causas de las carencias de formación y/o experiencia.....	42
17.	Dificultad de retención del talento	43
18.	Causas para las dificultades de retención del talento	44
19.	Sobre la formación continua a los empleados.....	45
	Sector Agroalimentario.....	45
	Sector Comercio	46
	Sector Metal.....	46
	19b. A qué habilidades blandas dan mayor peso en la formación	47
	19c. A qué competencias de digitalización dan mayor peso en la formación	48
	Comentarios expresados por las empresas entrevistadas.....	49
	Qué podría hacer el Ayuntamiento; qué perfiles necesitan las empresas y qué dificultades se encuentran.....	49
	Sector Agroalimentario.....	50
	Sector Comercio	58
	Qué podrían hacer otras Instituciones al respecto	82
	Sector Agroalimentario.....	82
	Sector Comercio	84
	Sector Metal.....	85
	¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as para encontrar empleo?	88
	Sector Agroalimentario.....	88

Sector Comercio	90
Sector Metal	92
Oportunidades de empleo en la región que creen que se están perdiendo	95
Sector Agroalimentario	95
Sector Comercio	95
Sector Metal	96
Sobre la subcontratación. Qué se subcontrata y por qué motivos	97
Sector Agroalimentario	97
Sector Comercio	97
Sector Metal	97
Acerca de la retención del talento	98
Sector Agroalimentario	98
Sector Comercio	98
Sector Metal	98
Comentarios expresados por los agentes conocedores de la realidad de la persona desempleada. 100	
Acerca del desajuste entre demandantes de empleo y necesidades de las empresas. Causas de este desajuste	101
¿Qué podrían hacer las empresas para resolver este desajuste?	107
Motivos por los que los/las desempleados/as no consiguen el empleo que buscan	108
¿Qué podrían hacer las instituciones y organismos públicos?	109
Otros comentarios por parte de este colectivo	113
Principales conclusiones	114
Acciones formativas propuestas	115
Contenidos	121
Colectivo	121
Duración	122
Horario	122
Coste estimado	122
Otro tipo de acciones propuestas	124
Otras reflexiones complementarias, obtenidas de la prospección	126

Sector Metal	67
Qué podrían hacer otras Instituciones al respecto	82
Sector Agroalimentario.....	82
Sector Comercio	84
Sector Metal	85
¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as para encontrar empleo?	88
Sector Agroalimentario.....	88
Sector Comercio	91
Sector Metal	93
Oportunidades de empleo en la región que creen que se están perdiendo	96
Sector Agroalimentario.....	96
Sector Comercio	96
Sector Metal	97
Sobre la subcontratación. Qué se subcontrata y por qué motivos.....	98
Sector Agroalimentario.....	98
Sector Comercio	98
Sector Metal	98
Acerca de la retención del talento	99
Sector Agroalimentario.....	99
Sector Comercio	99
Sector Metal	99
Comentarios expresados por los agentes conocedores de la realidad de la persona desempleada.....	101
Acerca del desajuste entre demandantes de empleo y necesidades de las empresas. Causas de este desajuste	102
¿Qué podrían hacer las empresas para resolver este desajuste?	108
Motivos por los que los/las desempleados/as no consiguen el empleo que buscan	110
¿Qué podrían hacer las instituciones y organismos públicos?.....	111

Problemas de los demandantes de una mejora de empleo	114
Otros comentarios por parte de este colectivo	115
Principales conclusiones	116
Acciones formativas propuestas	118
Contenidos	123
Colectivo	123
Duración	124
Para aquellas acciones formativas donde la vinculación no sea plausible, los contenidos se programarán atendiendo a un mínimo de 30 horas y un máximo de 60 horas de formación, que podrá efectuarse de forma presencial, teleformación o mixta.....	124
No obstante, en el supuesto de que la duración de la acción formativa deba ser superior a 60 horas con objeto de recoger adecuadamente todos los contenidos formativos de la unidad de competencia de referencia, se podrá generar una acción formativa de hasta 120 horas como máximo	124
Horario.....	124
Coste estimado	124
Otro tipo de acciones propuestas	126
Otras reflexiones complementarias, obtenidas de la prospección	128
Relación de empresas participantes	129
Datos principales	129
Datos de centros de trabajo y ámbitos de actuación	136
Datos de contacto.....	141

Selección de las empresas y procesado de información

Para cada uno de los sectores seleccionados, se partió de un listado de empresas consensuado con el Ayuntamiento de Gijón. A partir de dicho listado se realizaron contactos telefónicos para recabar la participación de dichas empresas. Cuando alguna de estas empresas rechazó participar en el proyecto se reemplazó por empresas del mismo sector, que tuvieran un tamaño por volumen de empleados relevante y que, a priori, pudieran aportar información útil.

Todas las gestiones de captación de empresas fueron realizadas por personal con experiencia específica en prospección y fueron documentadas en un programa de gestión de contactos.

Una vez hubo acuerdo para participar se le realizó una entrevista, generalmente presencial, salvo que la empresa deseara lo contrario (frecuente en el sector TIC), en la que se le aplicó el cuestionario previamente diseñado.

La información se recabó de dos maneras. Aquella información necesaria para construir la parte numérica se recabó en un cuestionario limesurvey, que permitió una explotación con el BI Google Data Studio. Mientras, aquella información acerca de los comentarios abiertos expresados por las empresas, fue recabada en texto para su explotación.

Finalmente fueron contactados 80 empresas y agentes, de los cuales 7 rechazaron participar, 1 se descartó por no encajar con los criterios y 16, si bien no descartaron participar, no fue posible realizar la entrevista en plazo debido a sus problemas de agenda.

Con ello, se realizaron las siguientes entrevistas, que superan el nivel definido inicialmente:

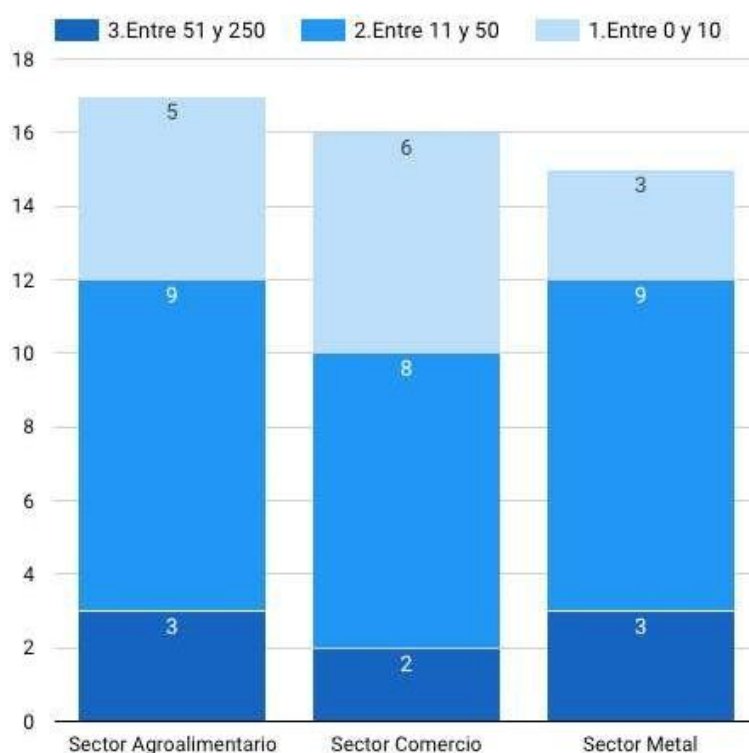
- Sector Metal: 15 empresas (sobre 15 definidos)
- Sector Comercio: 16 empresas (sobre 15 definidos)
- Sector Agroalimentario: 17 empresas (sobre 15 definidos)
- Agentes de empleo: 5 agentes (sobre 5 definidos)

Los agentes de empleo fueron seleccionados por su representatividad y por el conocimiento de la realidad de los desempleados o de personas en búsqueda de una mejora de empleo en los sectores de estudio.

Se les realizó una entrevista presencial basada en un cuestionario previamente diseñado a tal efecto.

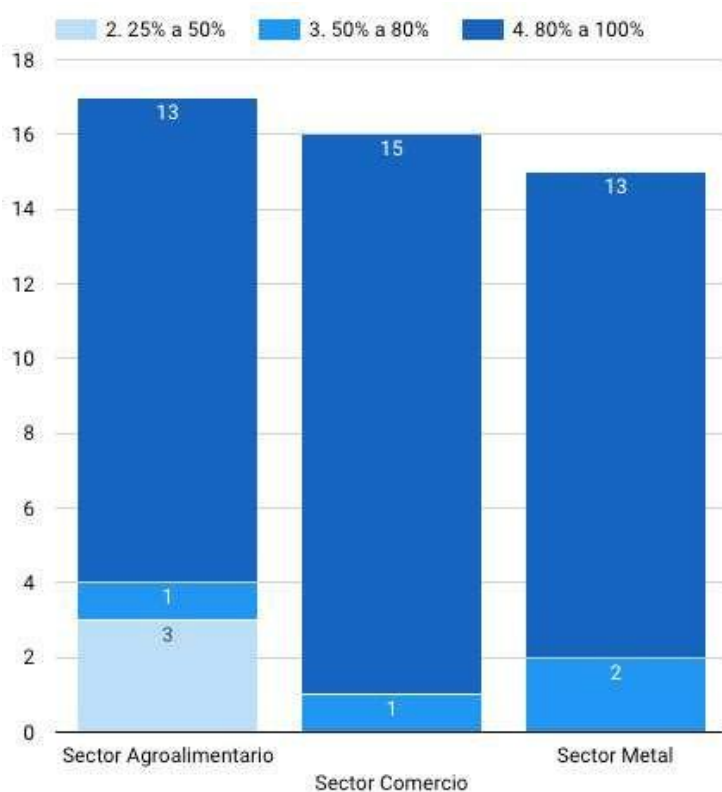
Información cuantitativa relativa a las empresas entrevistadas

01. Nº de empresas según el número de trabajadores/as



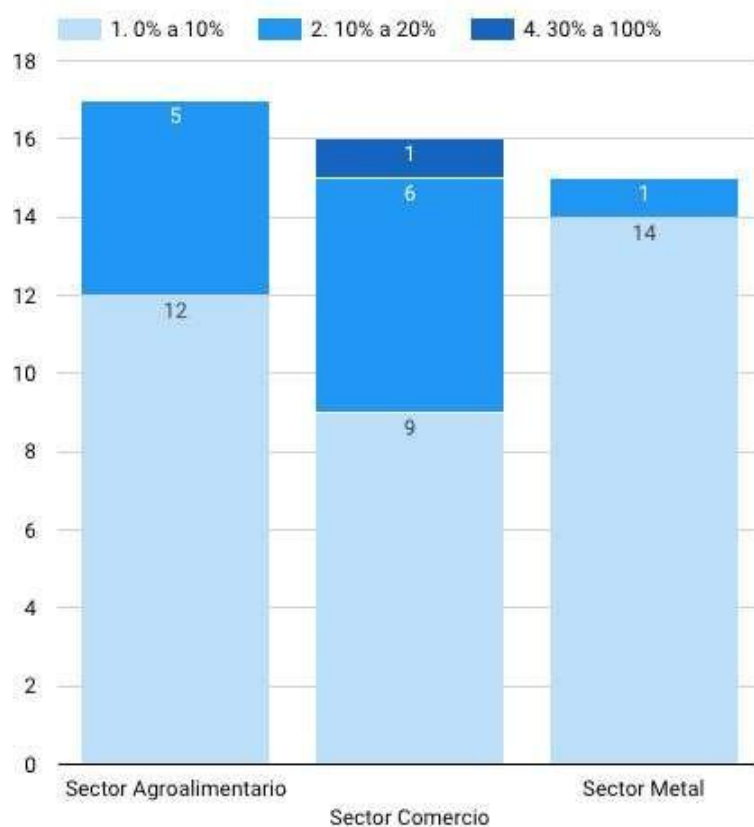
P.e. el el Sector Agroalimentario, 3 de las empresas entrevistadas tienen entre 51 y 250 empleados

02. N° de empresas según el porcentaje de trabajadores/as estables



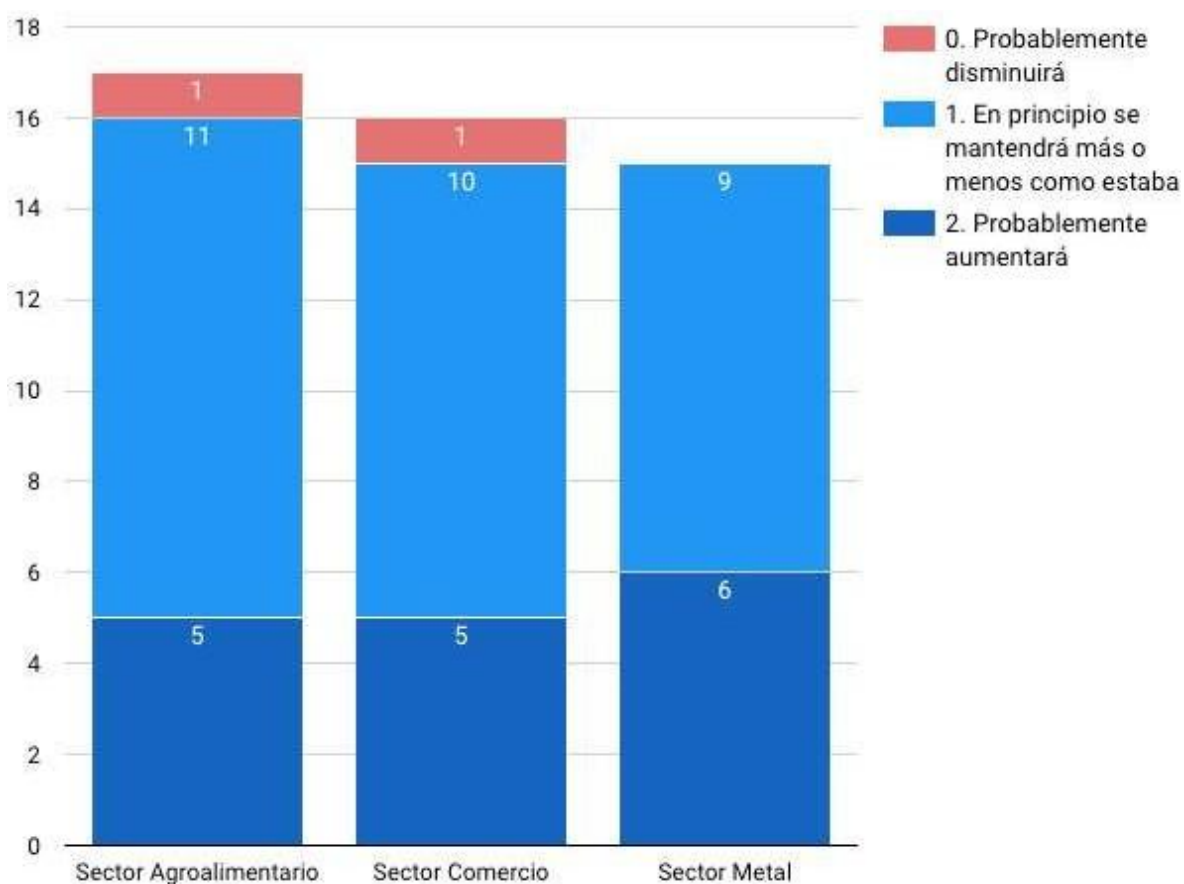
P.e. el el Sector Agroalimentario, 3 de las empresas entrevistadas tienen entre 25% y 50% de personal estable

03. N° de empresas según el porcentaje de mayores de 60 años

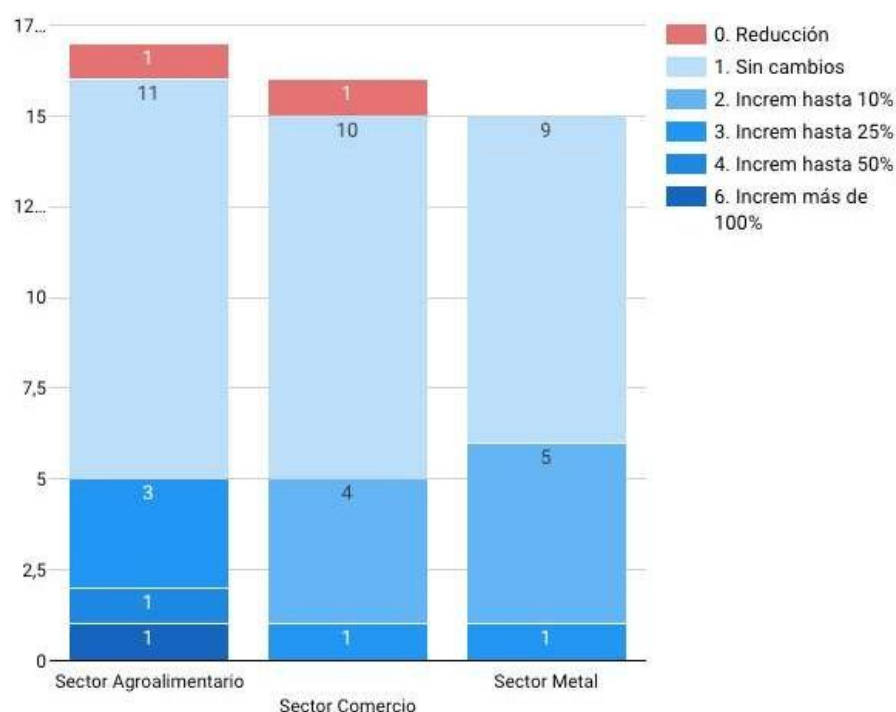


P.e. el el Sector Agroalimentario, 5 de las empresas entrevistadas tienen entre 10% y 20% de personal con más de 60 años

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

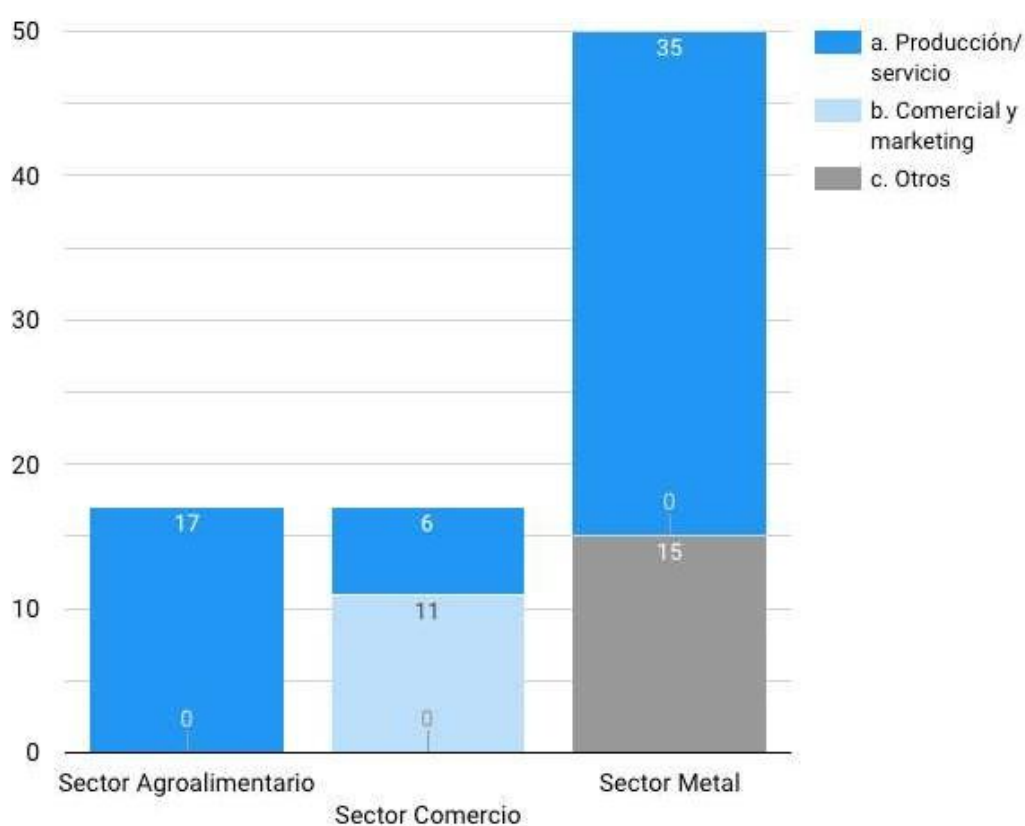


04b. Evolución prevista de la contratación. Porc. de incremento



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

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



Sector / N° de contratos previstos				
Perfiles demandados	Sector Agroalimentario	Sector Comercio	Sector Metal	Total
a. Producción/servicio	17	6	35	58
c. Otros	0	0	15	15
b. Comercial y marketing	0	11	0	11
Total	17	17	50	84

Atención, ya que en esta tabla se muestra el volumen de empleos que estiman contratar, pero no se diferencia si ese volumen de contratos a crear serán creados por pocas o por muchas empresas. Esto se puede observar en el apdo siguiente.

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

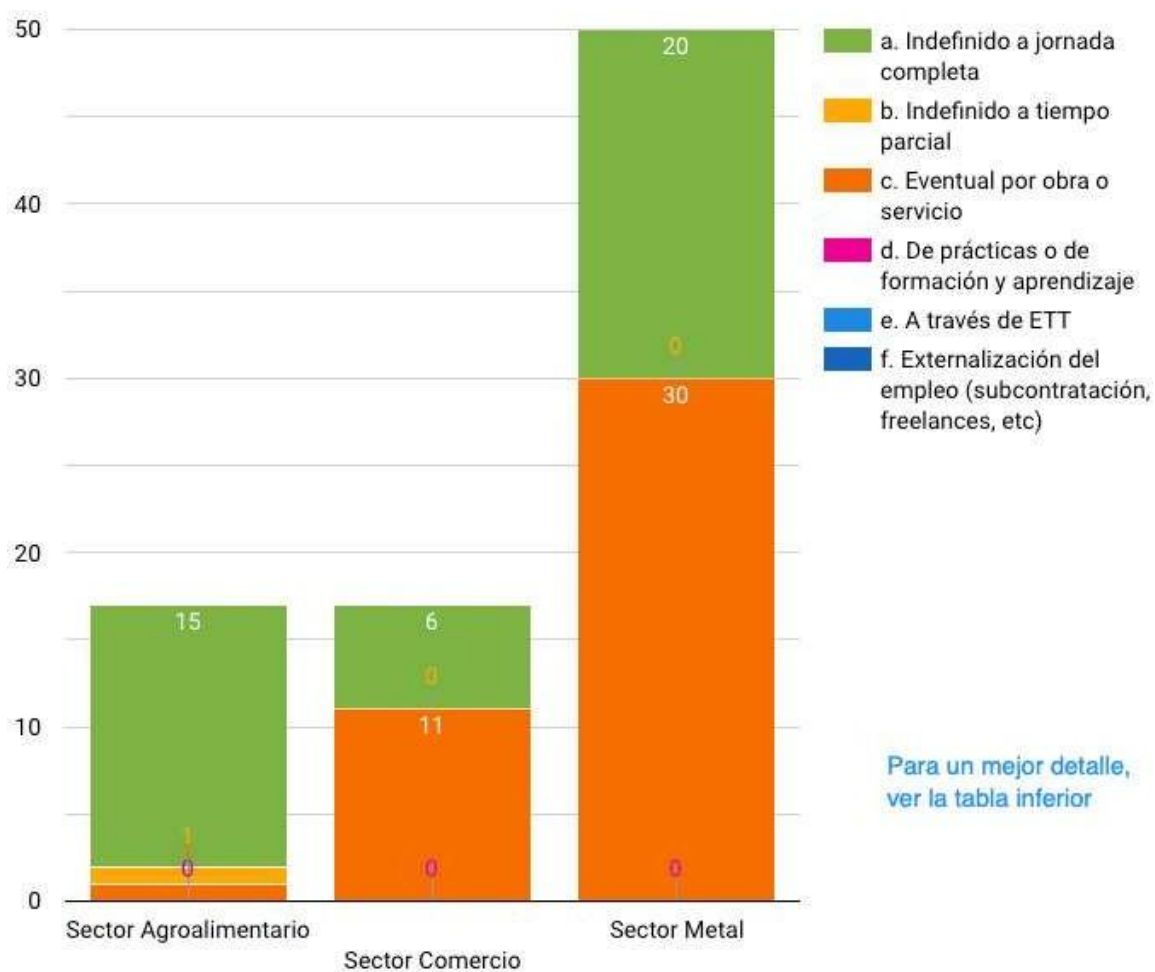
Tabla de las empresas-Perfiles que más empleo demandan

	Sector 	Subsector	Perfiles demandados	Id	Nº personas
1.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	c. Otros	84	14
2.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	a. Producción/servicio	36	10
3.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	a. Producción/servicio	55	10
4.	Sector Comercio	Minoristas	b. Comercial y marketing	54	10
5.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	a. Producción/servicio	84	6
6.	Sector Agroalimentar...	Pan y pastas	a. Producción/servicio	86	5
7.	Sector Agroalimentar...	Pan y pastas	a. Producción/servicio	87	5
8.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	a. Producción/servicio	38	4
9.	Sector Agroalimentar...	Otro	a. Producción/servicio	88	4
10.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	a. Producción/servicio	68	3
11.	Sector Comercio	Otro	a. Producción/servicio	76	3
12.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	a. Producción/servicio	39	2
13.	Sector Comercio	Minoristas	a. Producción/servicio	51	2
14.	Sector Agroalimentar...	Pan y pastas	a. Producción/servicio	85	2
15.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	c. Otros	38	1
16.	Sector Comercio	Minoristas	b. Comercial y marketing	70	1
Total					84

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

El Id (identificador) identifica a una empresa concreta y es el mismo para la misma empresa a lo largo de todo el informe.

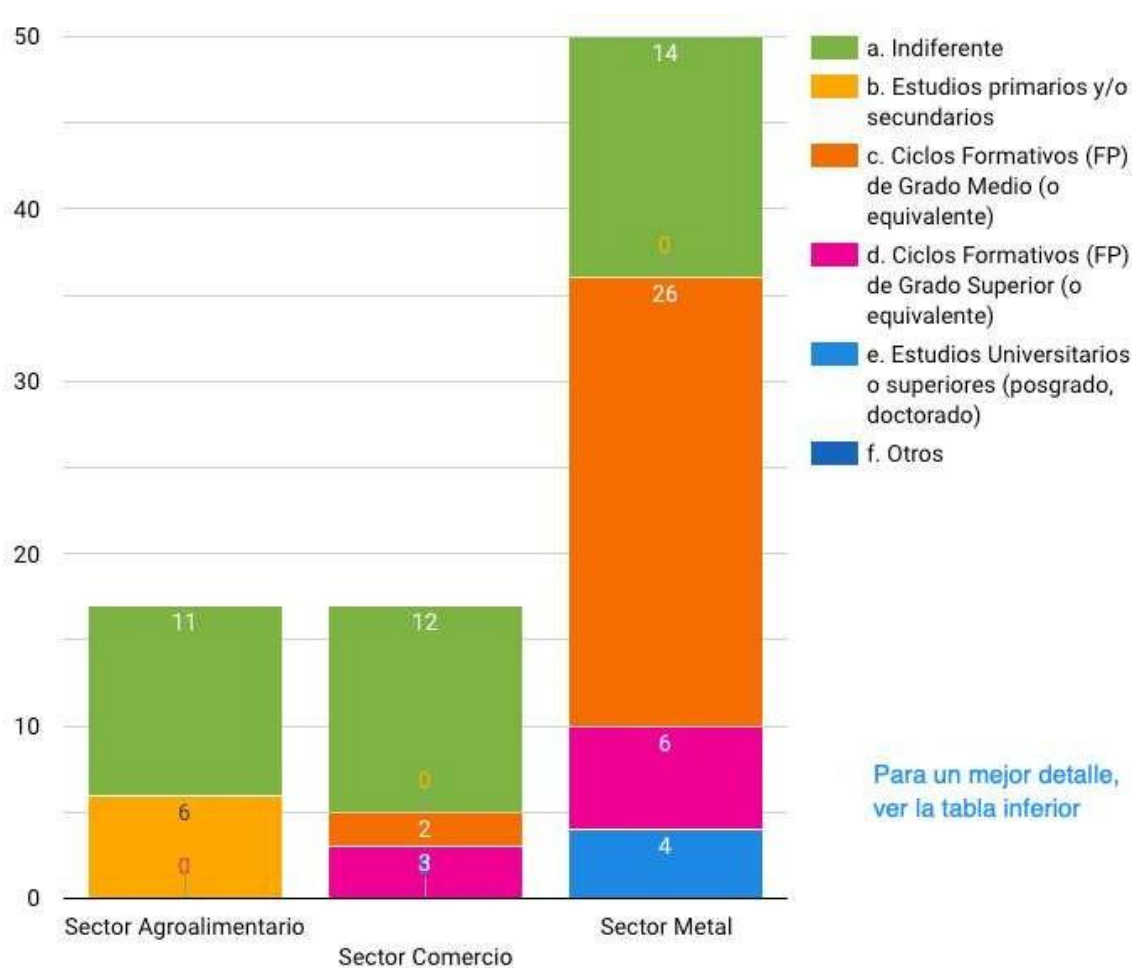
06. Tipología de contratos a realizar



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

Sector / N° de contratos previstos				
Tipología de contratos	Sector Agroalimentario	Sector Comercio	Sector Metal	Total
c. Eventual por obra o servicio	1	11	30	42
a. Indefinido a jornada completa	15	6	20	41
b. Indefinido a tiempo parcial	1	0	0	1
d. De prácticas o de formación y aprendiz...	0	0	0	0
e. A través de ETT	0	0	0	0
f. Externalización del empleo (subcontrat...	0	0	0	0
Total	17	17	50	84

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



Sector / N° de contratos previstos				
Nivel mínimo estudios	Sector Agroalimentario	Sector Comercio	Sector Metal	Total
a. Indiferente	11	12	14	37
c. Ciclos Formativos (FP) de Grado Medio (o ...)	0	2	26	28
d. Ciclos Formativos (FP) de Grado Superior ...	0	3	6	9
b. Estudios primarios y/o secundarios	6	0	0	6
e. Estudios Universitarios o superiores (posg...)	0	0	4	4
f. Otros	0	0	-	0
Total	17	17	50	84

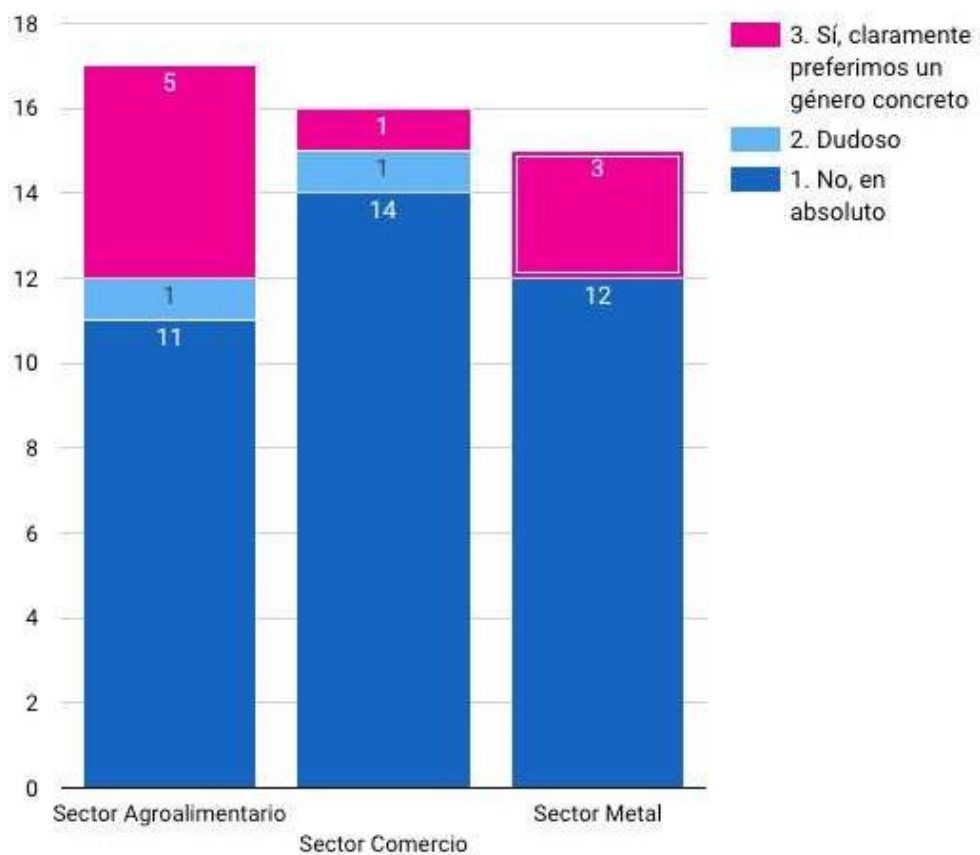
08. Titulaciones más demandadas

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

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

	Titulación requerida	Sector  	Nº veces  
1.	Lo ideal sería Escuela de hostelería	Sector Agroalimentario	1
2.	FP Eléctrica (pero en algunos casos basta que tenga...	Sector Comercio	1
3.	Técnicos de electrónica	Sector Comercio	1
4.	Programadores	Sector Comercio	1
5.	Técnico de mantenimiento electromecánica	Sector Metal	1
6.	Técnico superior mecatrónica industrial	Sector Metal	1
7.	Certificados de profesionalidad: IMAQ0210-Grado su...	Sector Metal	1
8.	FP Mecanizado	Sector Metal	1
9.	Ingenierías	Sector Metal	1
10.	Delineantes	Sector Metal	1
11.	Calderería	Sector Metal	1
12.	Soldadura	Sector Metal	1

09. Nº de empresas por preferencia mujeres y hombres



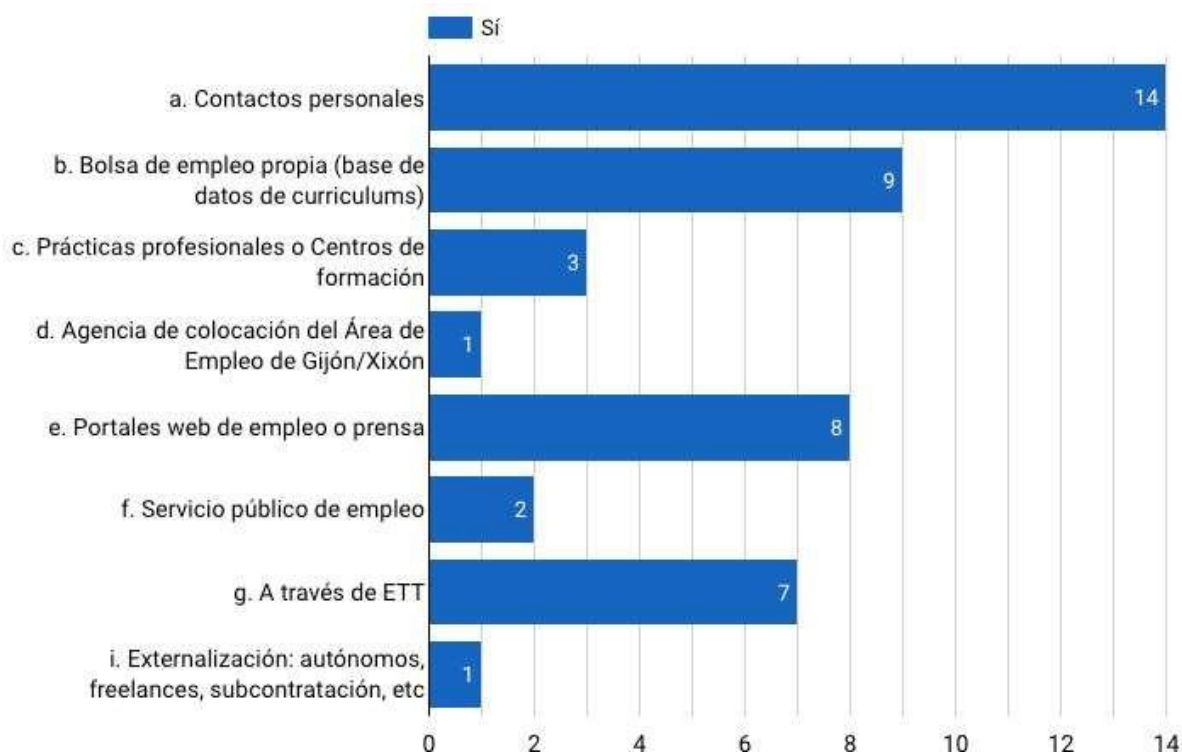
09b. Causas de la elección de mujeres y hombres

Sector ▲	Subsector	¿Cuáles son estas preferencias?
Sector Agroalimentario	Pan y pastas	Preferencia de hombres debido a trabajos que requieren fuerza física
Sector Agroalimentario	Otro	Mujeres, por habilidad, delicadeza en el trabajo y tradición en el sector.
Sector Agroalimentario	Otro	Preferencia de mujeres al ser puestos que requieren destreza y agilidad manual.
Sector Agroalimentario	Otro	Preferencia de hombres debido a trabajos que requieren fuerza física
Sector Agroalimentario	Otro	Preferencia de mujeres, por costumbre.
Sector Agroalimentario	Otro	Prefieren mujeres, pero no saben dar un motivo, consideran que es un trabajo mas asociado a mujeres. Les vienen más candidaturas de mujeres. En reparto el camión es un hombre (todo el año), y el de furgoneta son mujeres y hombres (es más flexible).
Sector Comercio	Otro	Asocian mujeres a administración y hombres a trabajo físico.
Sector Comercio	Minoristas	Preferencia de hombres debido a trabajos que requieren fuerza física
Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	No hay preferencias como tal, si bien en los centros de trabajo donde han metido a mujeres refieren que parece que les cuesta más desempeñar bien el trabajo. Han ido incorporando mujeres sobre todo en áreas de pintura. En todo caso no reciben curriculums apenas de mujeres.
Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	Prefrencia de hombres. En determinados puestos de trabajo con máquinas por la evaluación de riesgos generalmente no encajarían mujeres (normalmente por tema de coger y mover pesos)
Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	Preferencia de hombres debido a trabajos que requieren fuerza física
Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	Se desea aumento de la plantilla femenina.

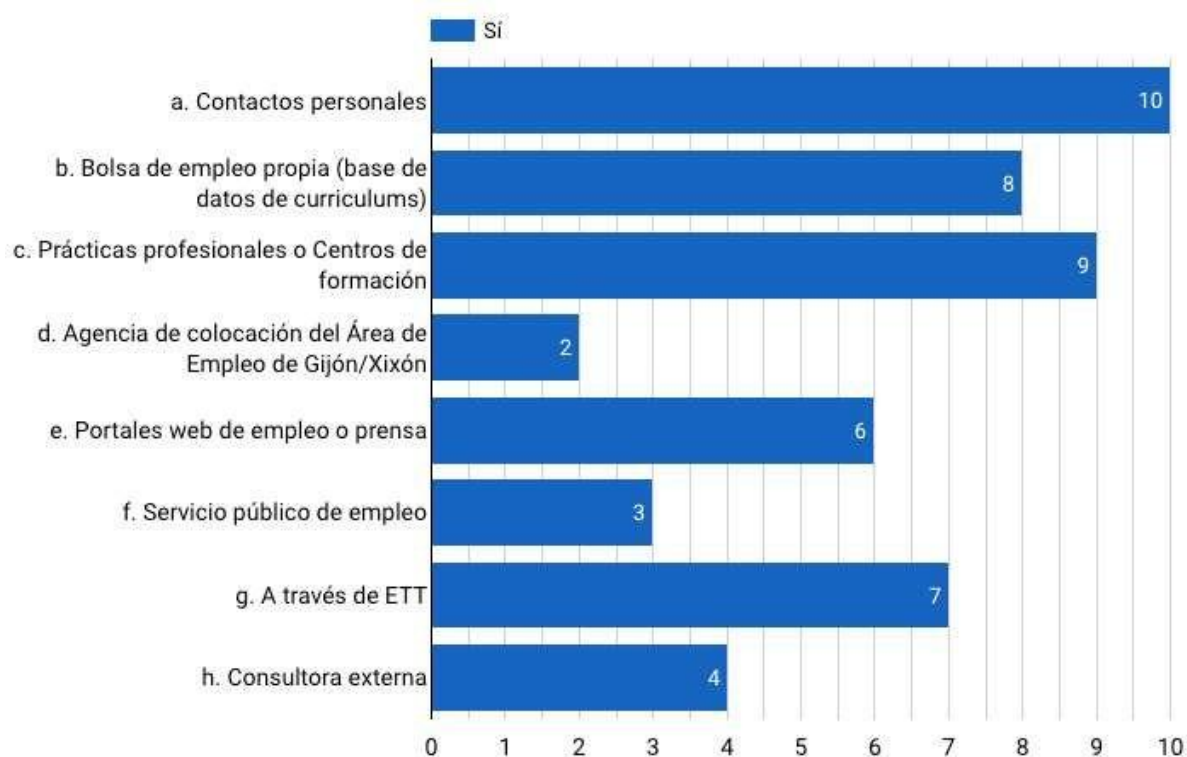
10. Nº de empresas por uso de canales para la empleabilidad

Número de veces que las empresas citan ese canal para la empleabilidad: “Cuál o cuáles serían los canales de empleabilidad a los que recurriría”. Debido al tipo de pregunta, una misma empresa puede responder n veces, tantas como canales cite, hasta un máximo de 3.

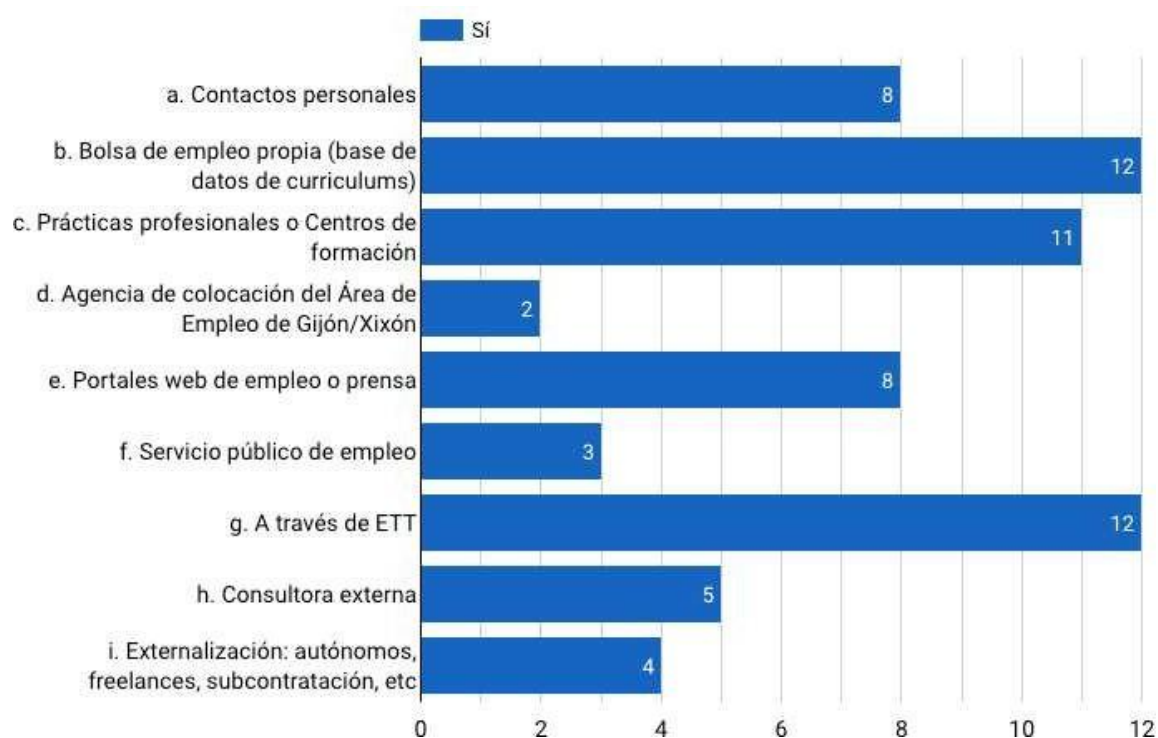
Sector Agroalimentario



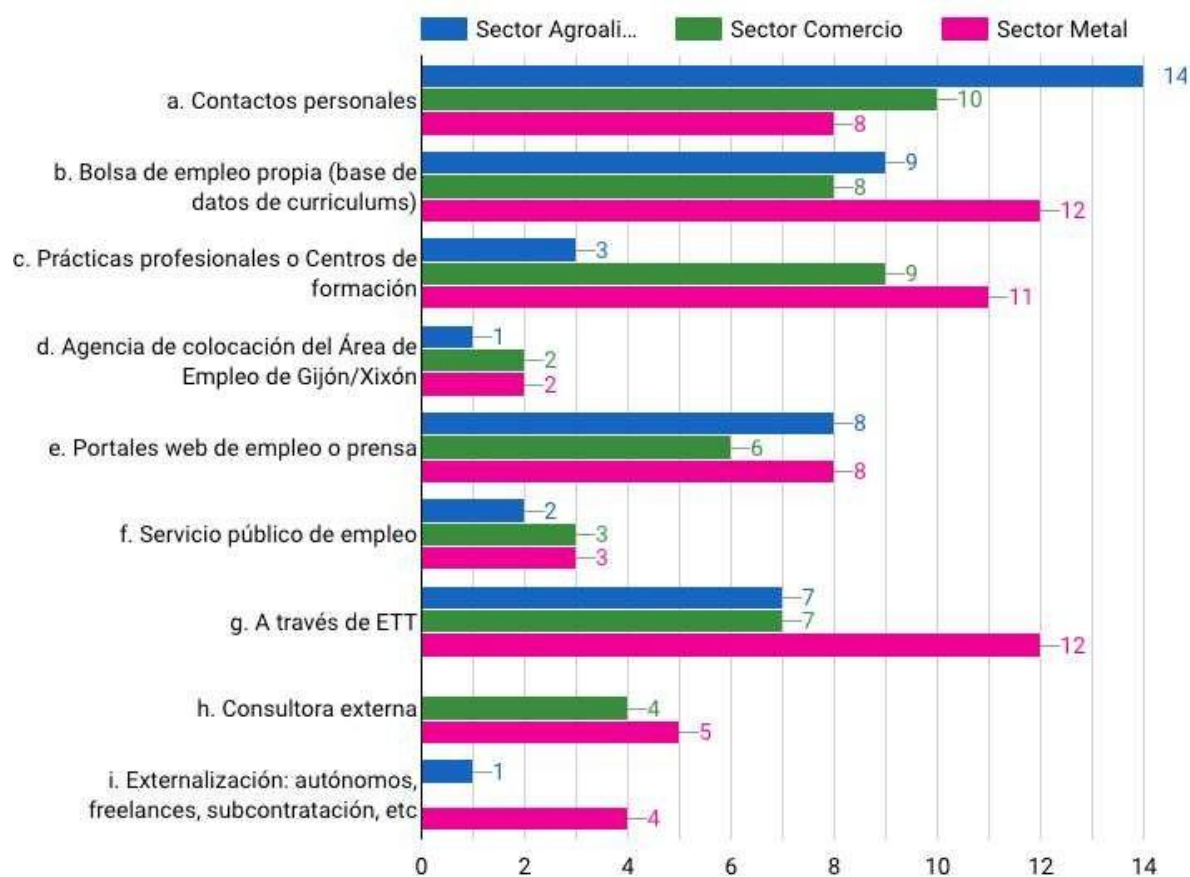
Sector Comercio



Sector Metal



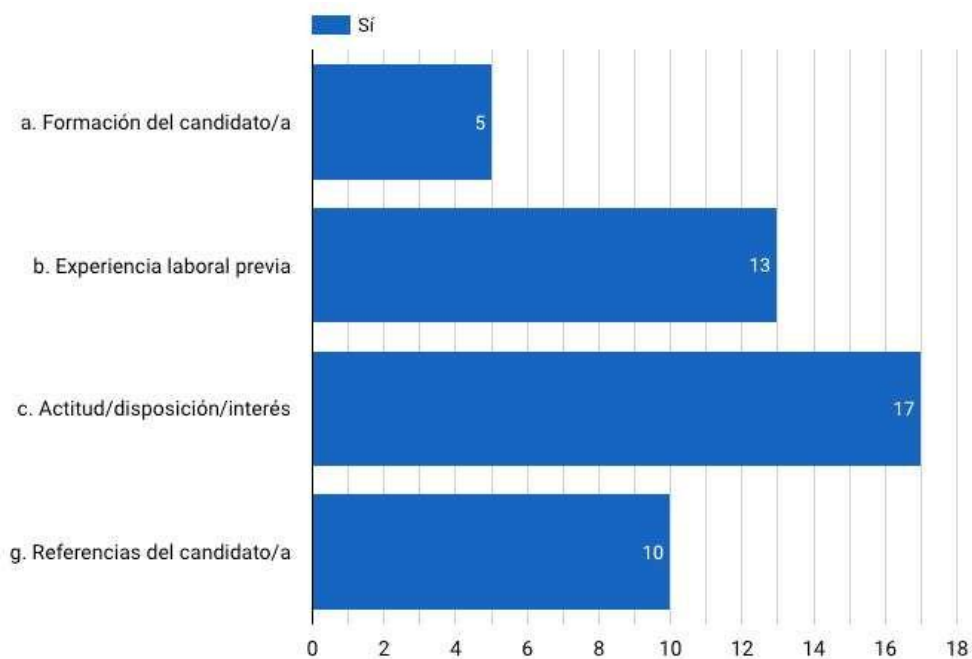
Comparativa entre sectores



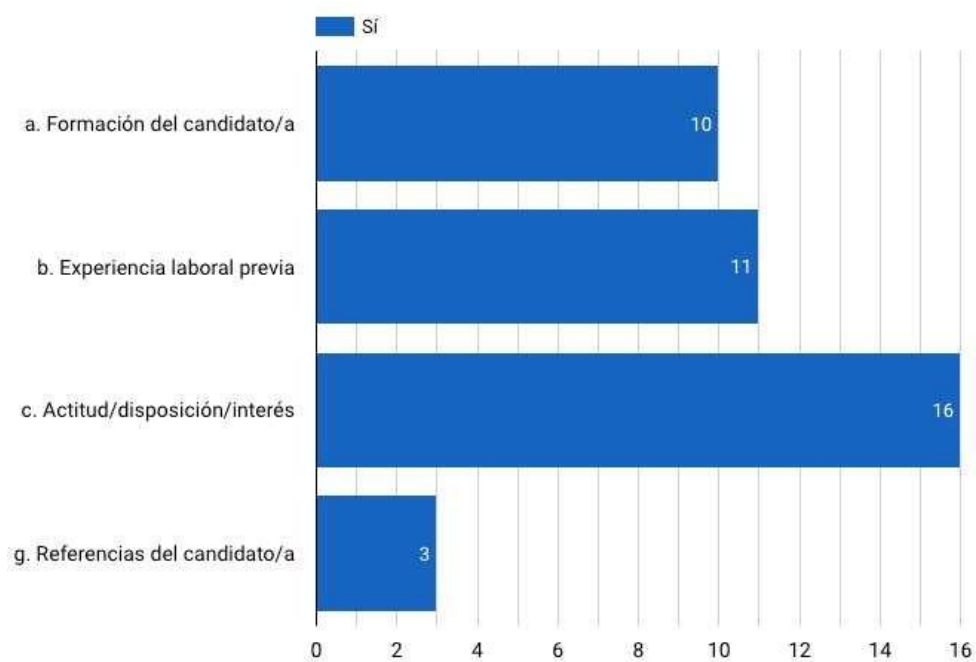
11. N° de empresas por demanda de aspectos de empleabilidad

Número de veces que las empresas citan ese aspecto como relevante para la empleabilidad. Respuesta a la pregunta: “Indique los 3 aspectos que más prioriza en la selección de nuevas contrataciones”

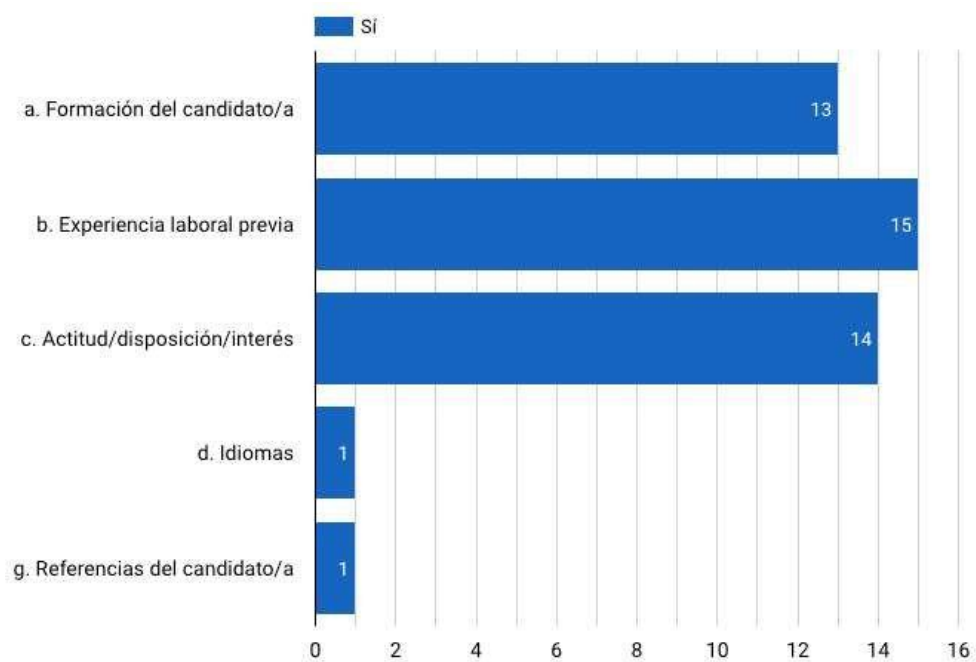
Sector Agroalimentario



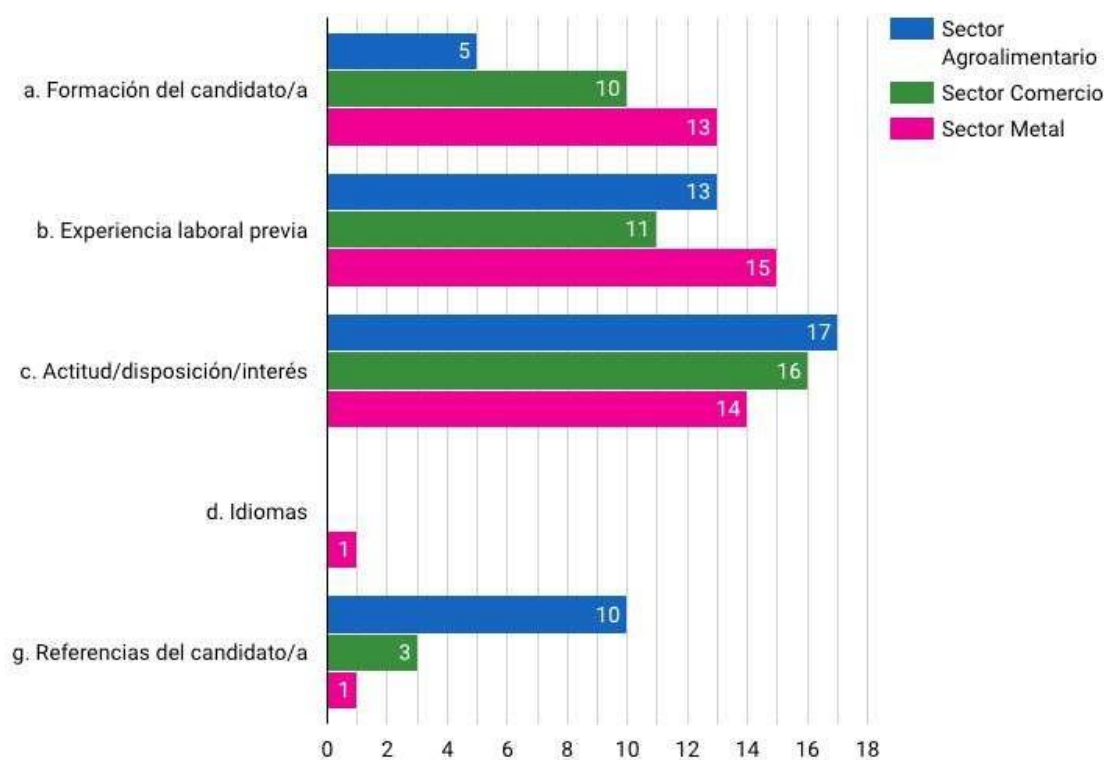
Sector Comercio



Sector Metal



Comparativa entre sectores



11b. Certificados de profesionalidad

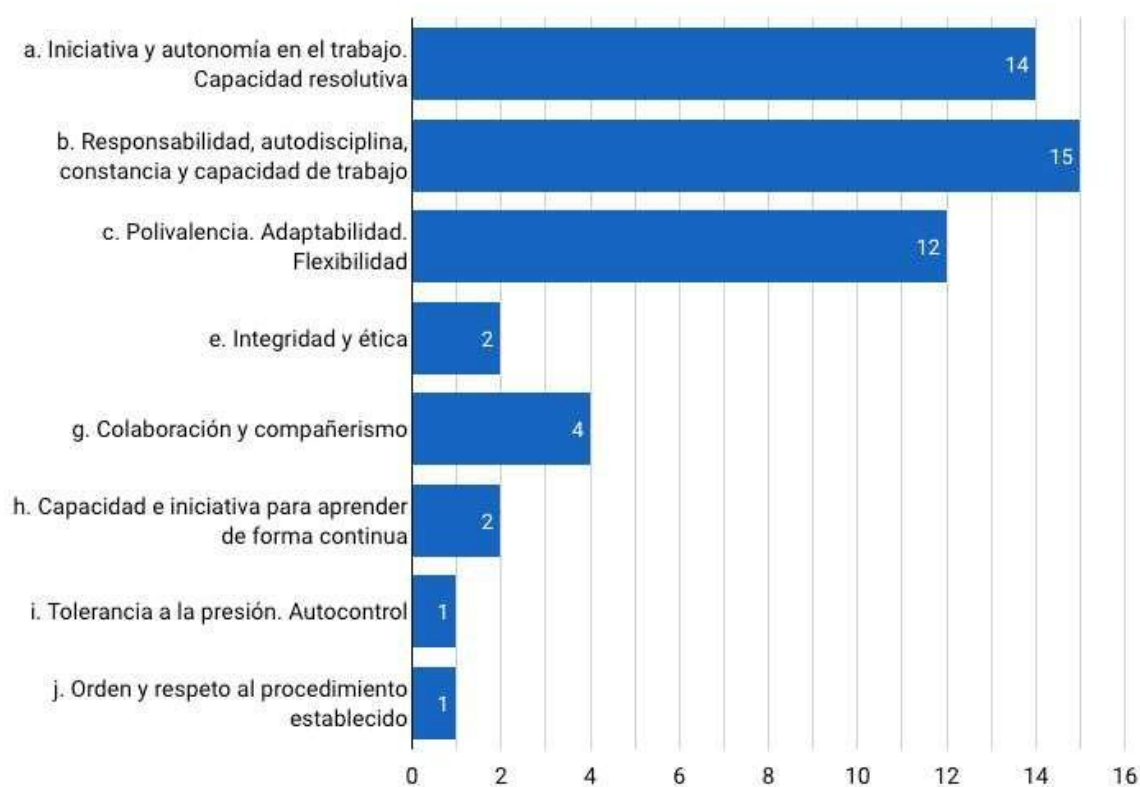
Se consulta a las empresas sobre: ¿Su empresa requiere para algún perfil certificados de profesionalidad?, ¿Para qué perfiles, qué tipo de certificados y qué casuísticas se dan?
Las que dicen que requieren algún tipo de certificado refieren lo siguiente:

	Sector	Subsector	11. ¿Su empresa requiere para algún perfil certificados d...
1.	Sector Agroalimentario	Otro	Manipulador de alimentos (preferible)
2.	Sector Agroalimentario	Otro	Manipulador de alimentos; Carretillas
3.	Sector Agroalimentario	Bebidas	Carretilla y Chófer
4.	Sector Agroalimentario	Bebidas	CAP para transporte; Enólogo; Grado superior
5.	Sector Agroalimentario	Otro	Manipulación de alimentos
6.	Sector Comercio	Minoristas	Manipulador de alimentos; Carretillas
7.	Sector Comercio	Minoristas	FP automoción y titulación media (Ingeniería mecánica o Industrial).
8.	Sector Comercio	Mayoristas	FP mecánica
9.	Sector Comercio	Minoristas	Carretillas
10.	Sector Comercio	Mayoristas	Manejo de Puente Grúa; CAP
11.	Sector Comercio	Otro	Necesitamos un nivel mínimo de formación profesional de grado superior.
12.	Sector Comercio	Mayoristas	Valorable para perfiles de operario de almacén el tener un certificado de profesionalidad relativo a la gestión de almacenes o gestión de transporte y logística.
13.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	Diseño mecánico
14.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	Soldadura; Calderería; Otros
15.	Sector Metal	Minoristas	Tornero; Soldador; Otros.
16.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	Ciclo formativo grado medio o superior Metal
17.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	Carnet para gruistas.
18.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	Certificado del metal (soldador, calderero, etc. todos los del taller). Cursos de PRL básicos; Uso de puentes grúa, etc.
19.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	Certificado de uso de carretilla; Mecanizado: Mecatrónica
20.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	Tarjeta del metal (TPM). Se obtiene por FEMETAL.
21.	Sector Metal	Fabricación de productos metálicos	IMAQ0210, Grado superior y IMAQ0110- Grado medio

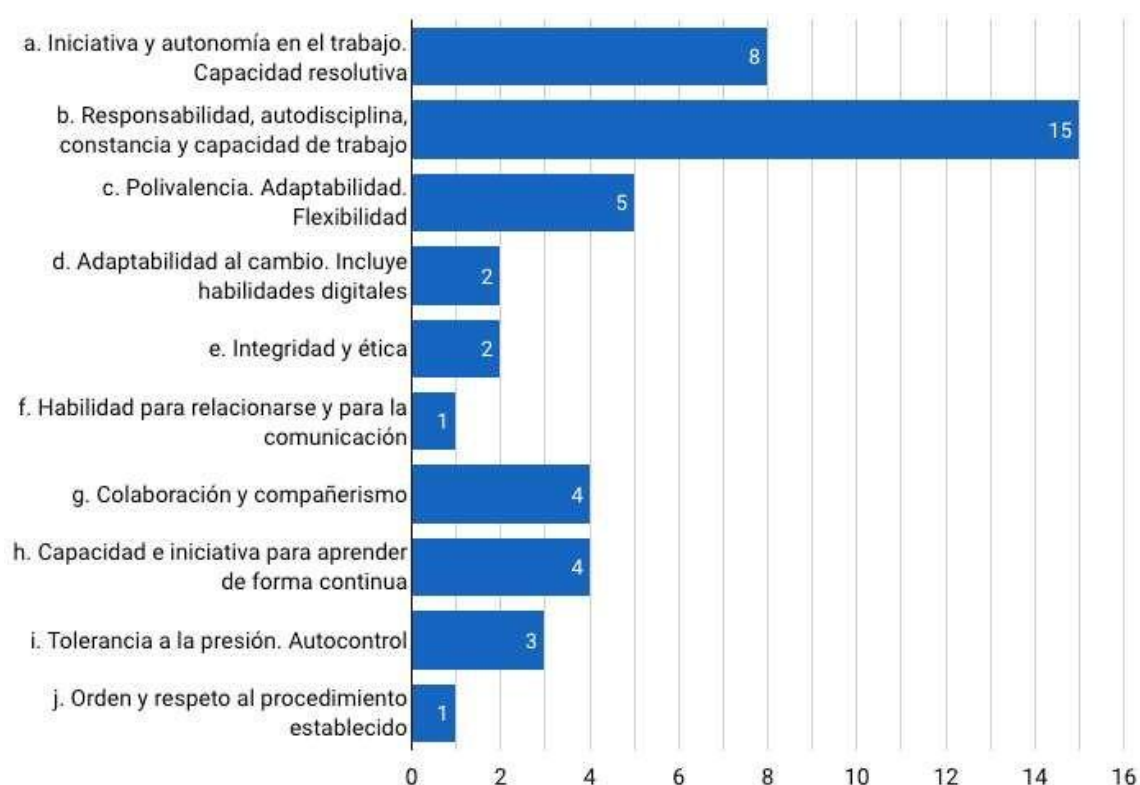
12. Nº de empresas por demanda de competencias

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

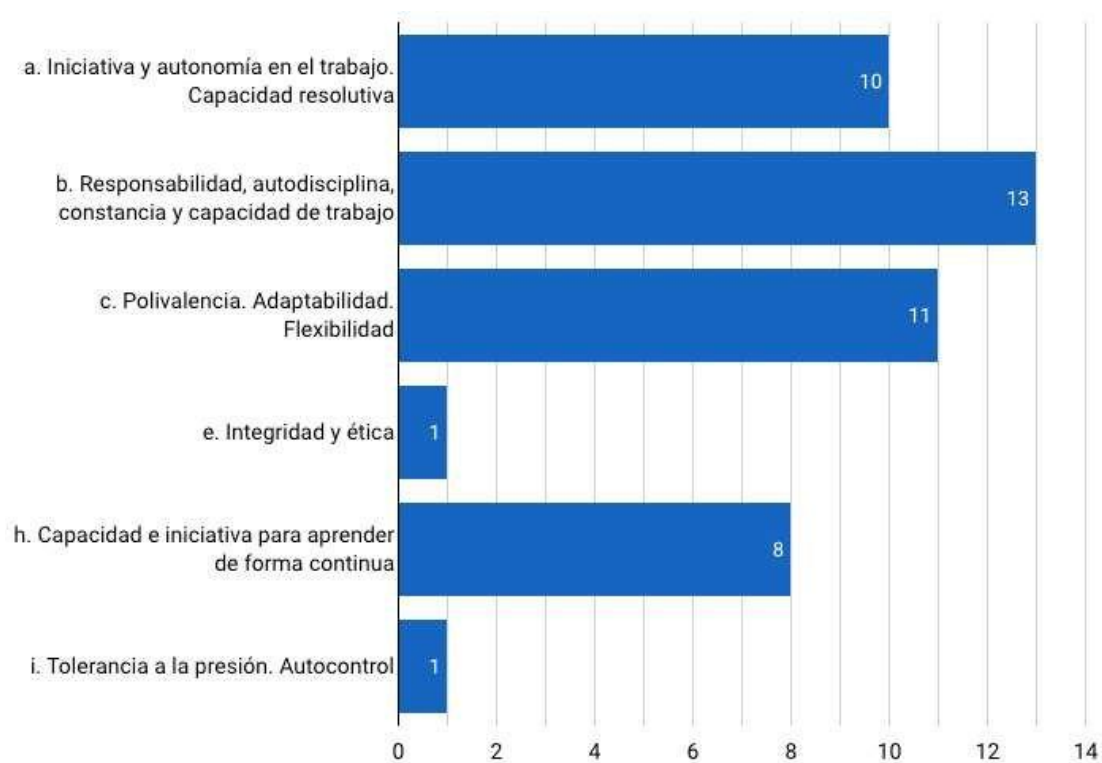
Sector Agroalimentario



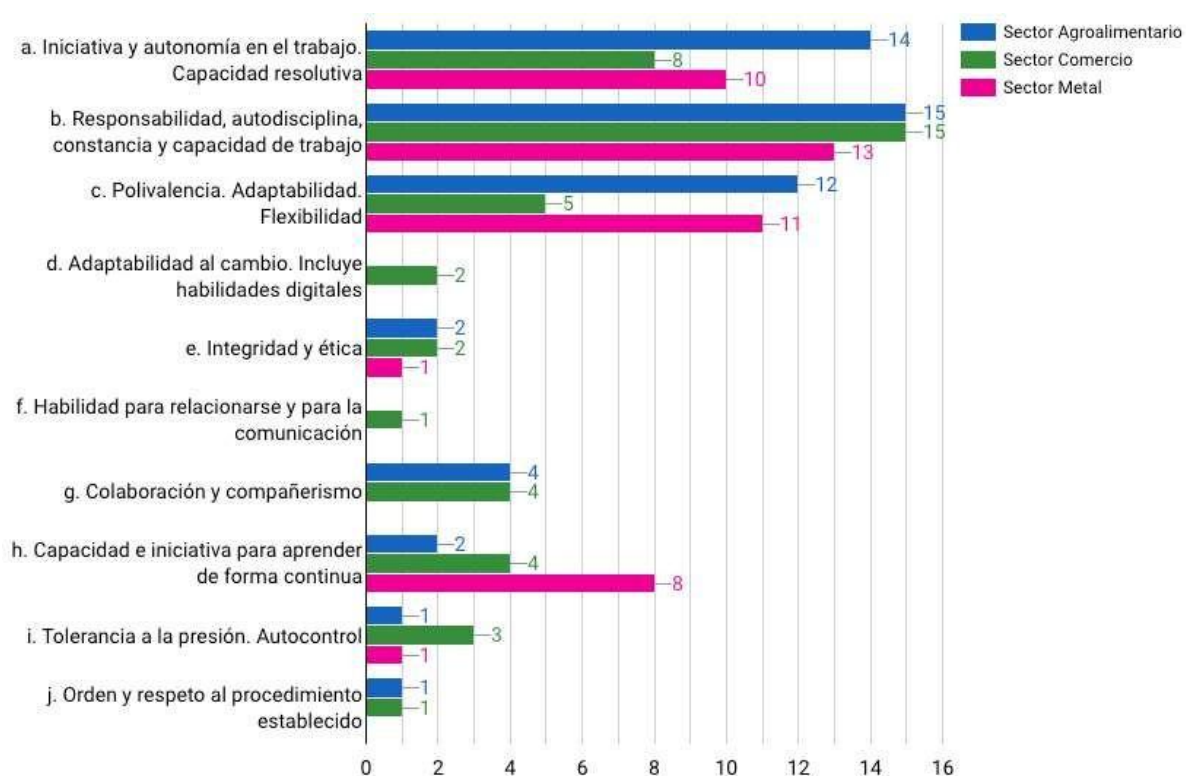
Sector Comercio



Sector Metal

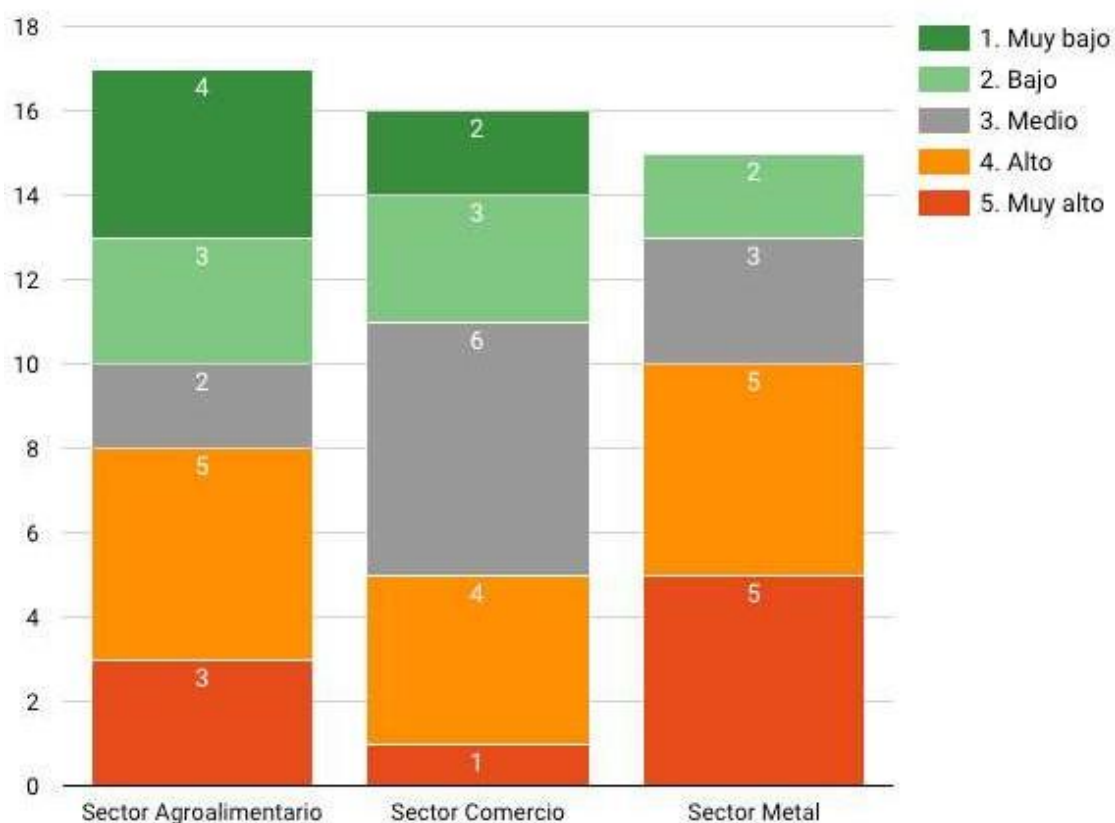


Comparativa entre sectores



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

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



14. Perfiles con dificultades

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

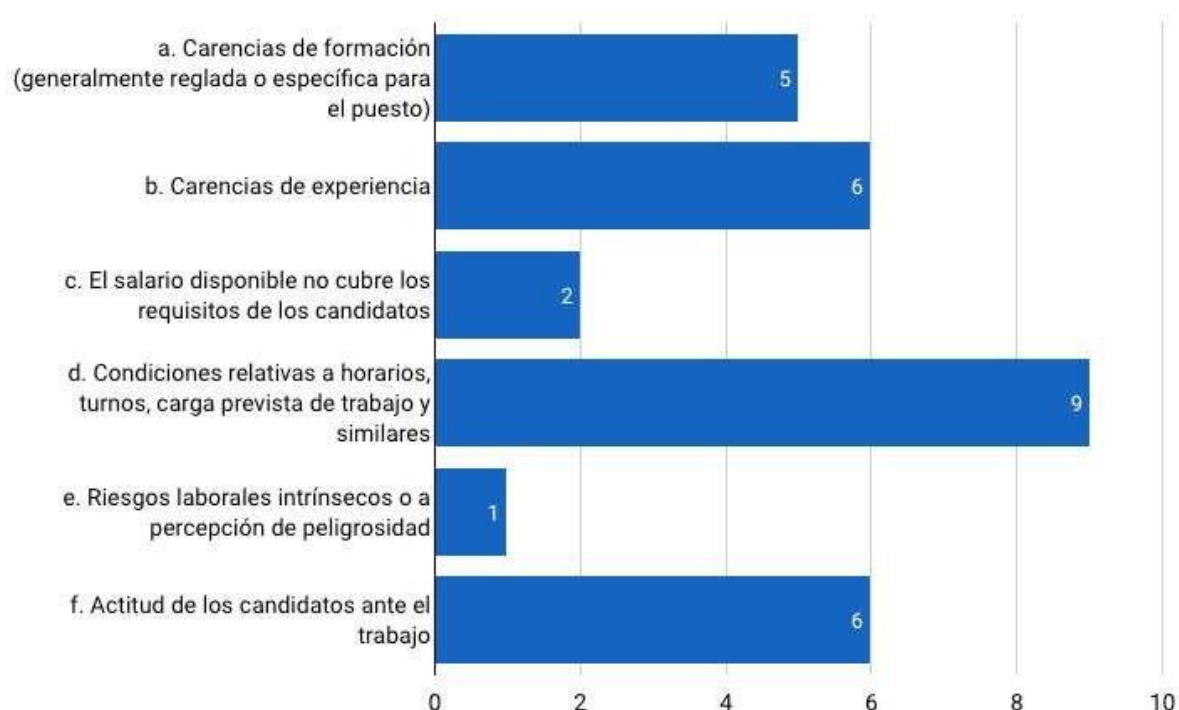
	Perfiles	Sector 	Nº de veces...
1.	Comerciales	Sector Comercio	3
2.	Tornero. Fresador	Sector Metal	2
3.	Personal técnico	Sector Metal	1
4.	Soldador metálico	Sector Metal	1
5.	Delineante con francés. Carretilleros. Mecanizado	Sector Metal	1
6.	Mano de obra directa. Perfiles de línea de mando	Sector Metal	1
7.	Soldadura. Jefes de proyecto	Sector Metal	1
8.	Chorreador. Metalizador. Pintor	Sector Metal	1
9.	Mecanizado. Oficina técnica	Sector Metal	1
10.	Fundición. Pulido	Sector Metal	1
11.	Caldereros. Tuberos. Oficina técnica	Sector Metal	1
12.	Soldadores. Calderería	Sector Metal	1
13.	Ingenieros con especialidad mecánica. Delineantes	Sector Metal	1
14.	Operarios	Sector Comercio	1
15.	Técnicos de calefacción	Sector Comercio	1
16.	Ayuda oficina	Sector Comercio	1
17.	Ayudante de dependiente o Ayudante de obrador	Sector Comercio	1
18.	Personal de oficina	Sector Comercio	1
19.	Programador informático. Técnicos de electrónica	Sector Comercio	1
20.	Almacén	Sector Comercio	1

21.	Repartidores. Oficiales. Auxiliares	Sector Agroalimentario	1
22.	Repartidores. Operarios de granja	Sector Agroalimentario	1
23.	Operarios en el monte (motosierra, etc)	Sector Agroalimentario	1
24.	Todos los puestos de mano de obra directa	Sector Agroalimentario	1
25.	Dependientes. Repartidores. Panaderos	Sector Agroalimentario	1
26.	Repartidores. Personal de obrador	Sector Agroalimentario	1
27.	Dependientes	Sector Agroalimentario	1
28.	Personal de cocina. Personal de sala	Sector Agroalimentario	1
29.	Panaderos, alta dificultad	Sector Agroalimentario	1
30.	Camareros	Sector Agroalimentario	1

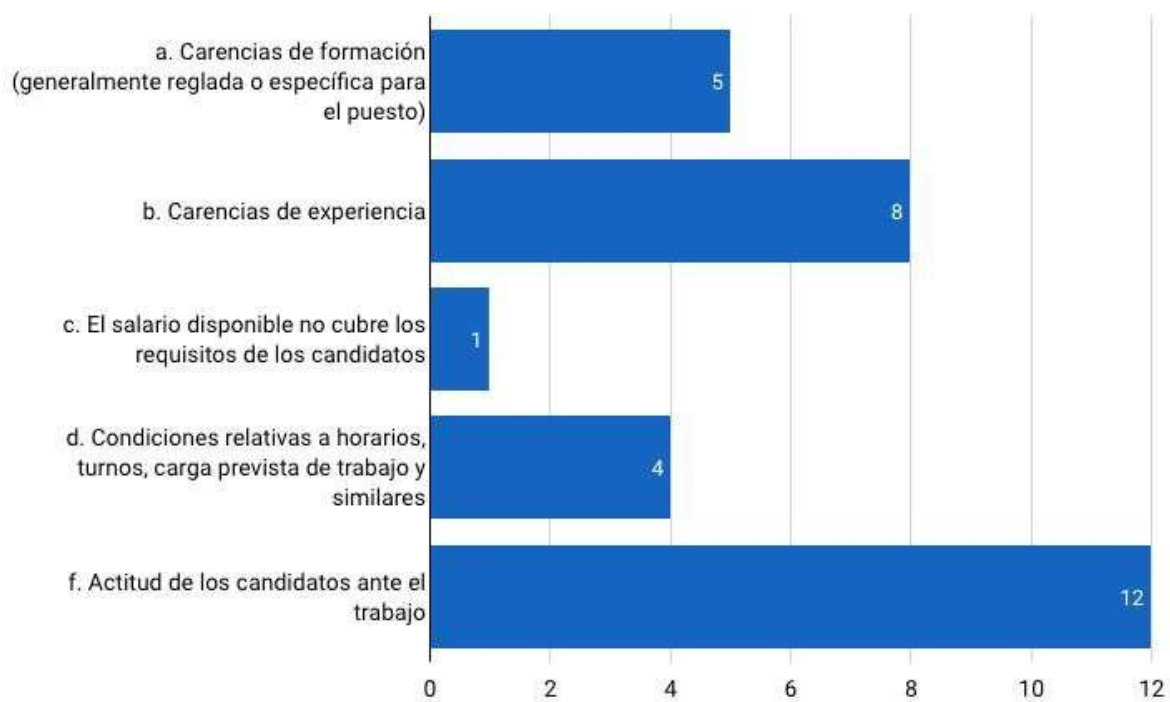
15. Motivos considerados para las dificultades

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

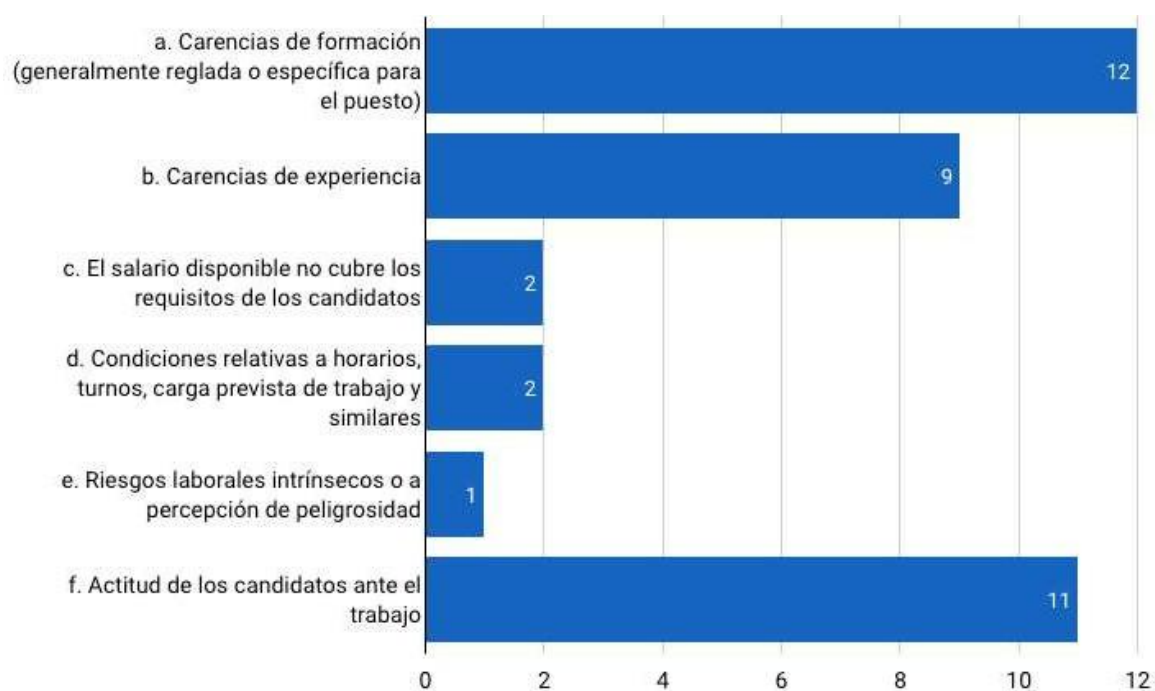
Sector Agroalimentario



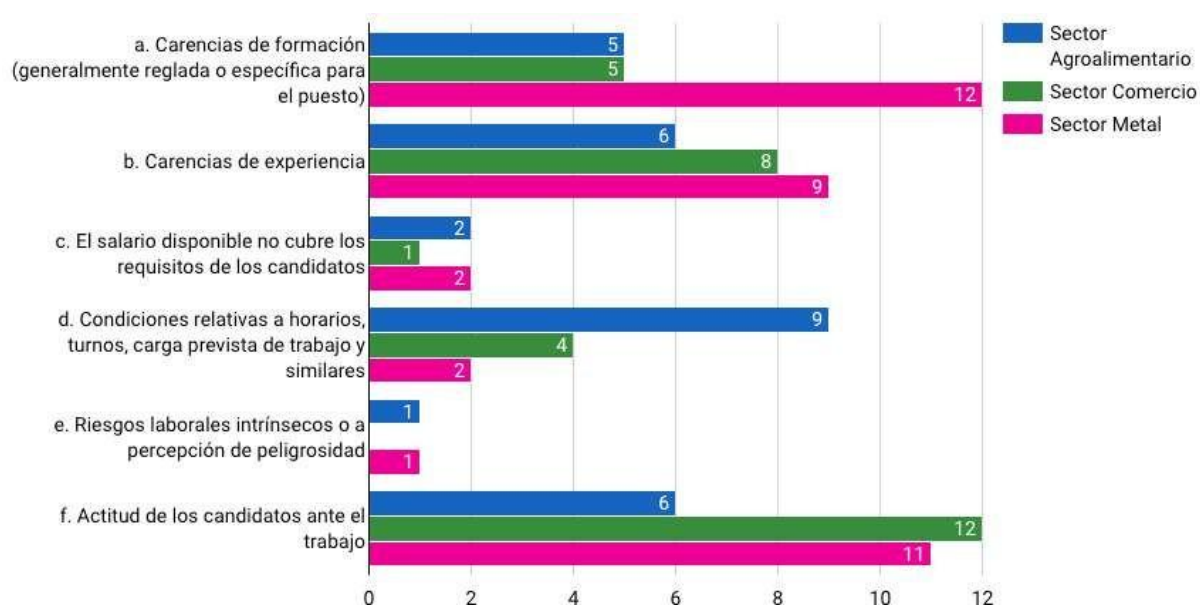
Sector Comercio



Sector Metal



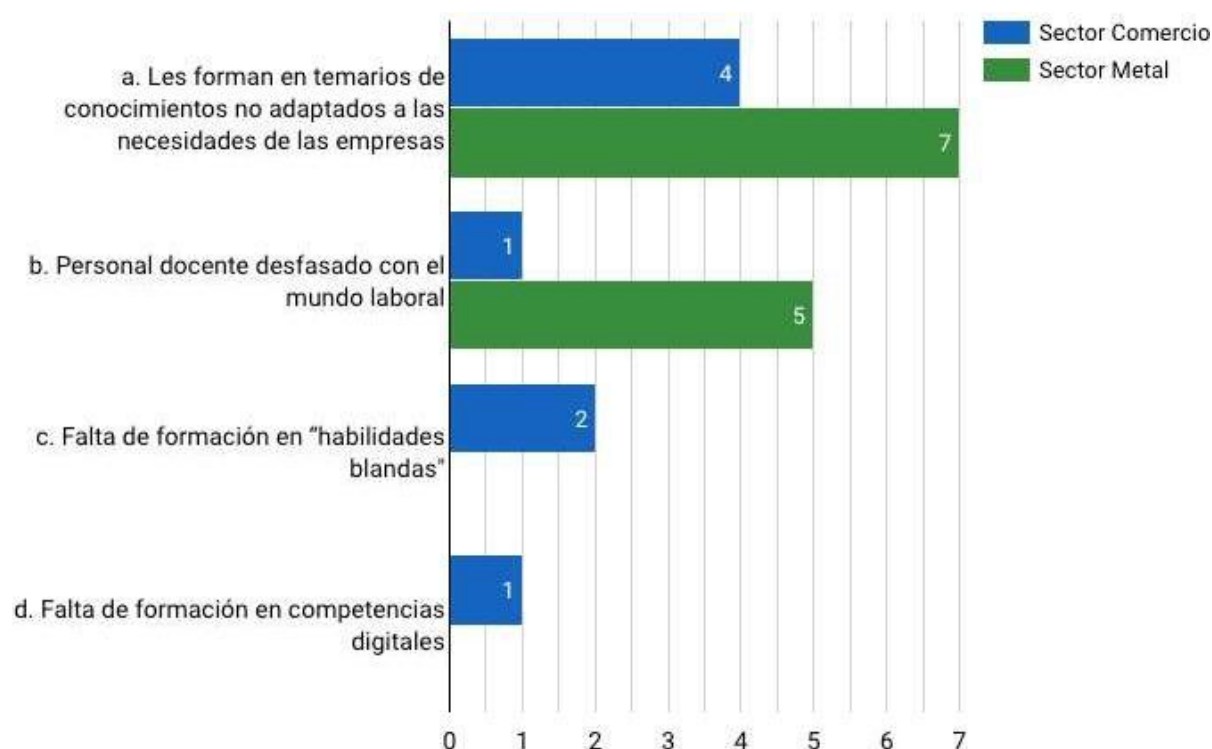
Comparativa entre sectores



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

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

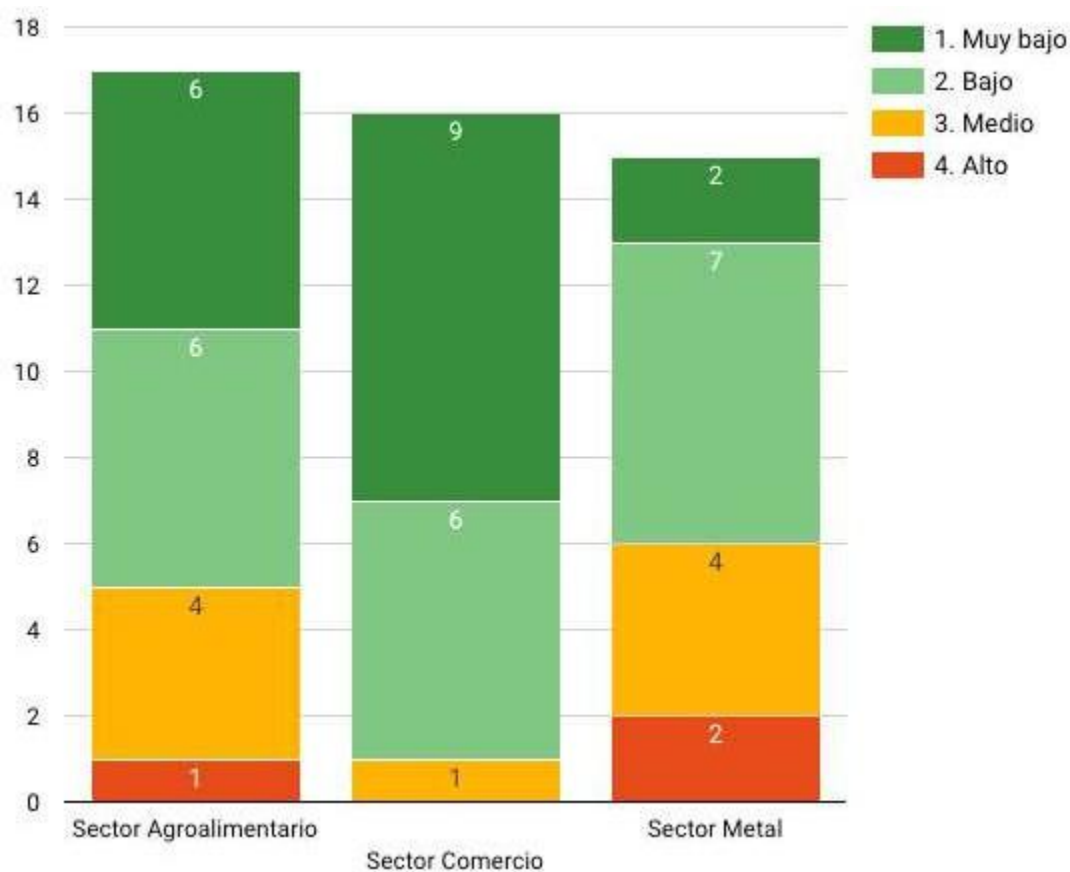
Número de veces que las empresas citan esa causa respecto de la pregunta: “Teniendo en cuenta las carencias de formación y/o experiencia ¿cuáles cree que son las causas de estas carencias?”



No se muestra el Sector Agroalimentario porque en ese caso ninguna de las empresas considera estos motivos. Exponen que no hay formación específica para su sector y, en todo caso, que tienen dificultades para encontrar personal con una experiencia adecuada.

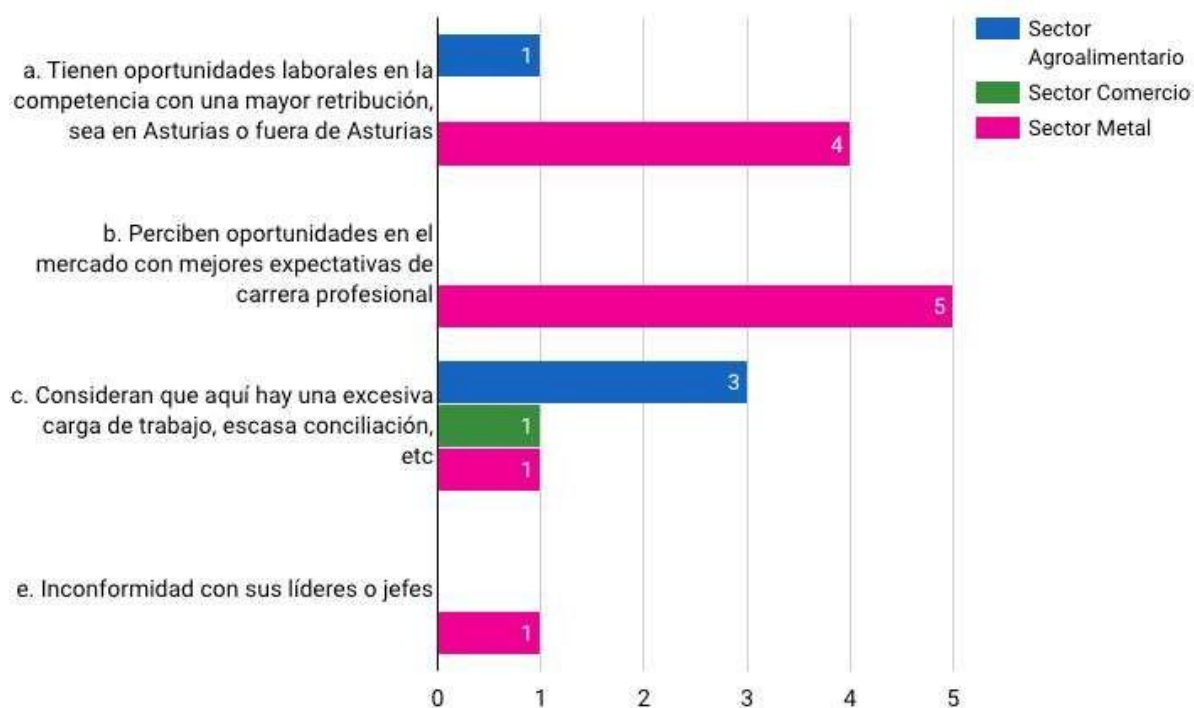
17. Dificultad de retención del talento

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



18. Causas para las dificultades de retención del talento

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



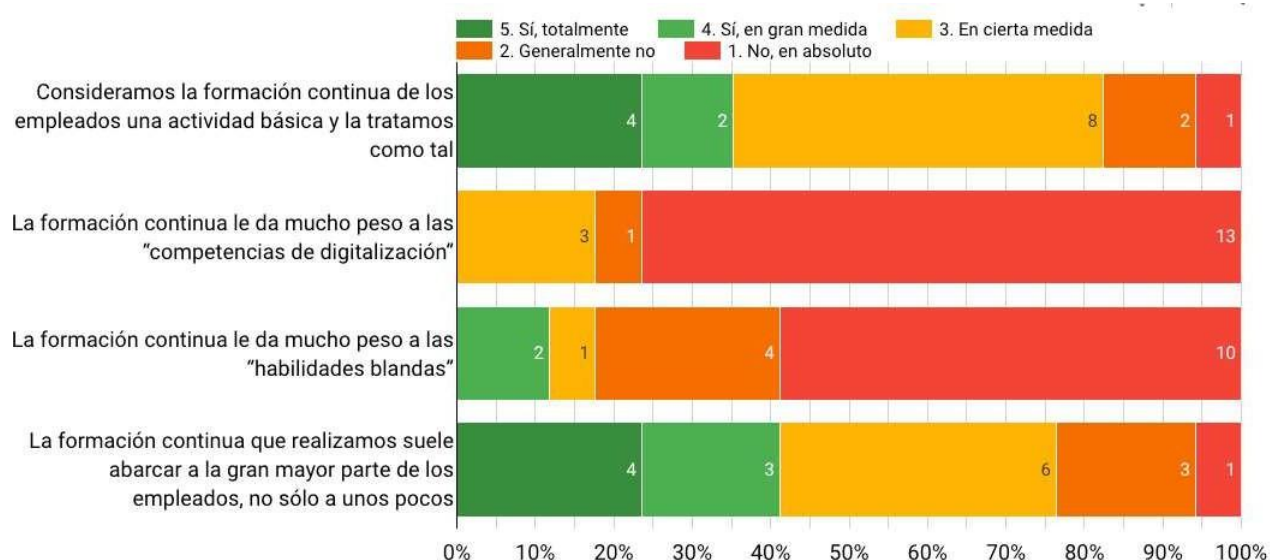
En el apartado de otros las empresas citan:

- El tener turno nocturno (Sector Agroalimentario)
- Trabajo pesado y peligroso (Sector Agroalimentario)
- Temporalidad del trabajo (Sector Agroalimentario)

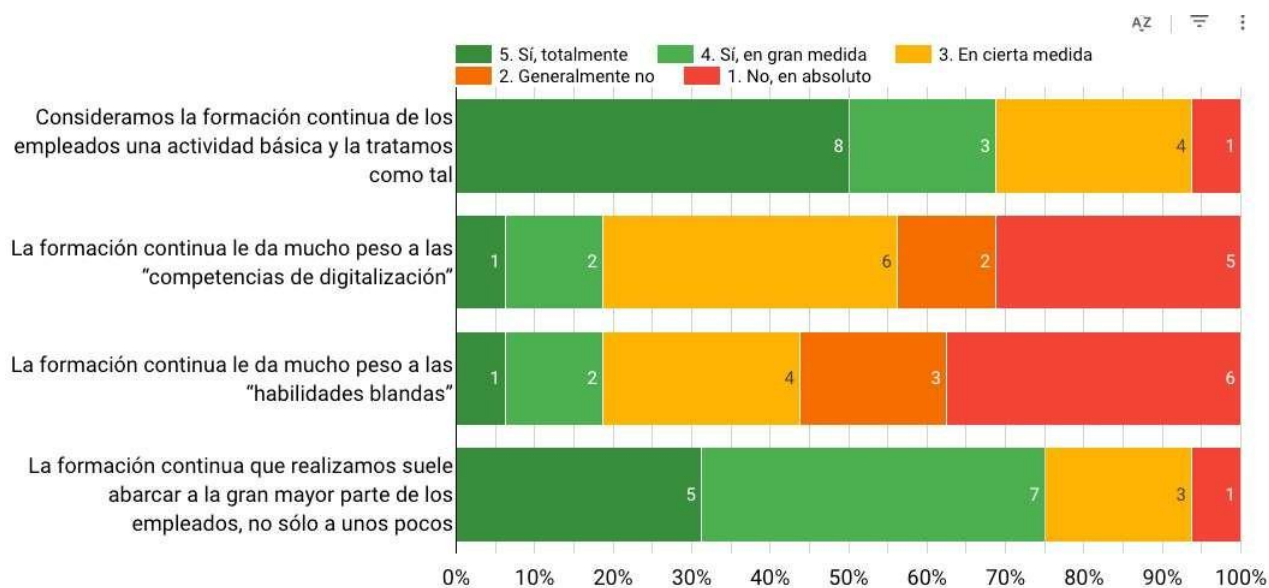
19. Sobre la formación continua a los empleados

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

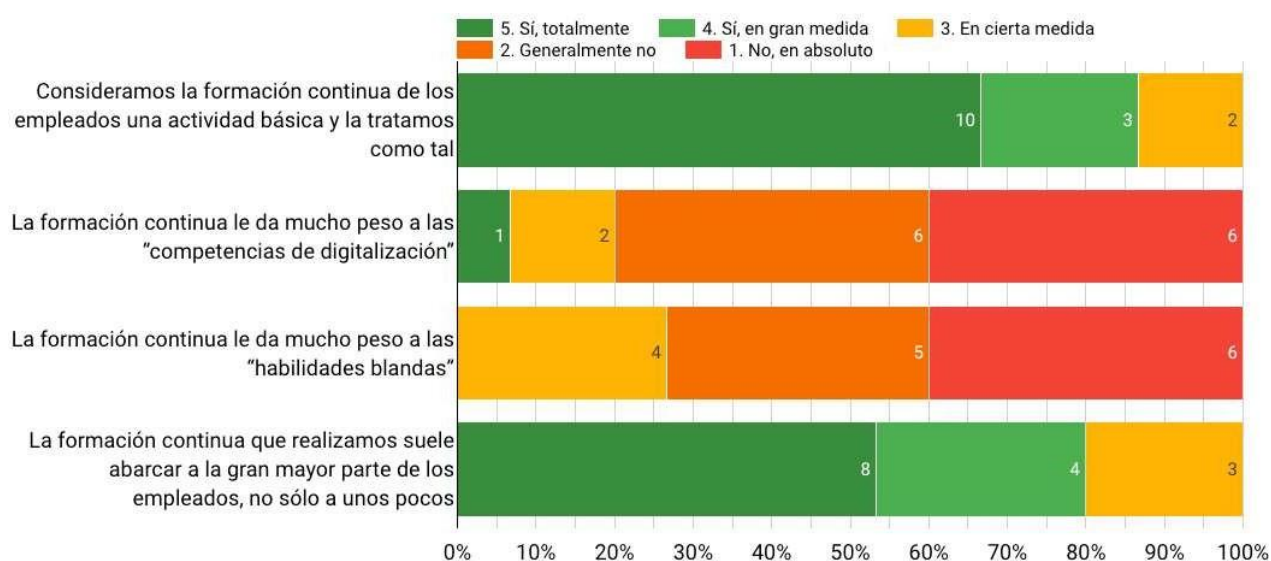
Sector Agroalimentario



Sector Comercio



Sector Metal



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

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

	¿A qué habilidades blandas se refiere?	Nº de veces ▼
1.	Comunicación	6
2.	Trabajo en equipo	5
3.	Flexibilidad y adaptabilidad	3
4.	Orientación al cliente y trato con el cliente	3
5.	Gestión del estrés	2
6.	Liderazgo y gestión de equipos de trabajo	2
7.	Gestión de proyectos	1
8.	Negociación	1
9.	Identificación con los valores de la empresa	1
10.	Inteligencia emocional, gestión de las emociones	1

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

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

¿a qué competencias de digitalización se refiere?		Nº veces ▼
1.	ERP propio	8
2.	Ofimática. En especial Excel u hojas de cálculo	4
3.	Facturación electrónica	1
4.	Herramientas de gestión de datos (Excel, Power BI, Power Query, etc)	1
5.	Marketing online	1

Comentarios expresados por las empresas entrevistadas

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

Seguidamente mostramos los comentarios que han sido recabados en las entrevistas a empresas sobre este apartado en concreto. Cada Id es una empresa específicamente. Un mismo Id a lo largo de todo este informe, siempre se refiere a una empresa concreta, que no se muestra por confidencialidad.

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

Sector Agroalimentario

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
46 Otro (Fabricación alimentaria + tiendas) Bajo	Podrían promover ayudas a la contratación.	De cara a la temporada de verano siempre contratan. Suelen llamar a personas que contrataron otros años o encontrar otras por medio de contactos.	Dependiente/a y repartidores (ruta estipulada). El año pasado les costó encontrar personal (el trabajo era muy intenso, fines de semana, problemas de conciliación...), pero este año no. No se les requiere formación ni experiencia. Se fijan en la actitud que muestran en el proceso de selección.	No requieren.
48 Otro (Agrario) Medio	Subvenciones para los cambios que hay que llevar a cabo con motivo de cambios de normativa nacional (desde 2027). En Asturias no se apuesta por la agricultura. Nunca han recibido ninguna subvención.	No les preocupa la captación de candidatos porque llevan mucho tiempo sin buscar, pero nos manifiestan que en su momento los candidatos decían que cobraban más en el paro.	Los puestos que hay en la empresa son Operario de granja, repartidor y auxiliar de administración. Las necesidades que pueden tener son puntuales, fundamentalmente en puestos de repartidores. Refieren que el puesto de operario de granja es difícil de cubrir actualmente, si bien están cubiertos por personas que llevan tiempo en plantilla. En el puesto de repartidor/a se les pide experiencia y carnet de conducir. En operario/a de granja únicamente se piden ganas de trabajar, pero no experiencia. A día de hoy tienen prácticamente todas las personas extranjeras.	Únicamente piden experiencia para el puesto de repartidor. Se acredita con referencias.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
50 Bebidas Muy bajo	No consideran que pueda ayudar a nivel formativo. En otro sentido, reclaman ayuda al sector. Incentivar el campo, cambiar la política de agricultura, que se fomenta el trabajo de agricultura. También solicitan promoción de la sidra de Asturias. Al consejo regulador de la sidra les cuesta que les apoyen. Asimismo, agilizar los trámites burocráticos.	Ahora mismo no requieren personal, ya que tienen una plantilla muy estable. Las necesidades son puntuales. Cuando hay mayor carga de trabajo se contrata por ETT. No tienen dificultades, tienen un convenio con una ETT y no les cuesta dotarse de personal.	Peones de almacén, si bien informan de que no les cuesta al recurrir a la ETT. No se les pide formación ni experiencia, sino ganas de trabajar. No es un perfil polivalente, sino que son tareas rutinarias. A nivel interno (en plantilla) tienen carretilleros y chóferes (requieren carnet) pero no son puestos que roten.	No se solicita, solo ganas de trabajar. Son trabajos de apoyo.
43 Otro (Fabricación alimentaria) Bajo	Mayor oferta de formación de cursos específicos sectoriales. También dar a conocer el sector.	Actualmente no tienen expectativas de crecer. Las necesidades de contratación son muy puntuales (únicamente por bajas en la empresa).	El perfil que más demandan es el de operario de fabricación. Actualmente no les cuesta encontrarlo. Tienen una plantilla muy estable.	No se requiere una formación específica ni experiencia, sino más bien ganas de trabajar. Se hacen formaciones internas.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
63 Otro (Locales al público) Alto	Promocionar al sector. Facilitar la búsqueda de candidatos.	Actualmente buscan personal para cubrir bajas y vacaciones. Las jornadas son variables en función del puesto a cubrir. Normalmente la persona que se busca cubre todas las vacaciones y campañas. Antes recurrían a ETT, ahora no, por los costes.	Camarero/a. Solo se pide buena actitud, han venido pocas personas con formación y/o experiencia. Les dan formación interna. Están teniendo dificultades para encontrar personal. Les vinieron candidatos/as de infojobs, pero refieren que venían un día y desaparecían. No se fían de milanuncios. No saben dónde buscar.	No. Buscan personas con ganas de trabajar.
73 Bebidas Muy bajo	No refieren necesidades.	No hay previsión. Puestos actuales: personal de producción y administración. Última contratación hace más de un año, fue por medio de un conocido.	Personal de producción. Donde habría mayor rotación de personal es en personal comercial. Lo que les costaría más encontrar serían perfiles con conocimientos agrícolas para el trabajo de campo. A nivel de formación no se exige nada concreto.	Experiencia de 2 años en el mismo tipo de empresa o similar.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
72 Otro (Fabricación alimentaria) Alto	Proporcionar al colectivo de desempleados formación de seguridad alimentaria aunque sea genérica, para tener una base. Falta una promoción real del sector. Consideran que deben fomentar que las empresas puedan contratar y que los demandantes de empleo se formen.	Tienen fijos-discontinuos en plantilla, que llevan sobre 20 años en plantilla. En verano prevén contratar aprox. 12 personas. Les ha ocurrido con frecuencia que han contratado gente que se ha ido de inmediato.	Operario de producción con formación en manipulación de alimentos. Buscan a personas dinámicas y polivalentes. Valoran que hayan hecho cursos de seguridad y calidad alimentaria pero no es excluyente. Valorarían coger a personal incluso sin formación de manipulador de alimentos siempre que detecten ganas de trabajar. Ven las dificultades en la falta de ganas de los candidatos. Hay personas que aguantan las campañas pero no siguen el ritmo, que es bastante fuerte.	No exigen, pero valoran a personas que hayan trabajado en pescadería. No necesitan una formación específica en pesca, porque aunque hayan trabajado en un sitio parecido en cada sitio trabajan de forma diferente.
44 Otro (Fabricación alimentaria + tiendas) Alto	En su momento pidieron cursos de panaderos a una empresa externa y no les dieron respuesta. Creen necesario hacer cursos a nivel de Asturias, porque argumentan que no hay nada.	Siempre están buscando, fundamentalmente para cubrir bajas, vacaciones y picos de trabajo. Son contratos eventuales, pero las necesidades son reiterativas.	Los perfiles más demandados son, a su vez, los más difíciles de encontrar: Repartidores, así como Oficial y ayudante de obrador. A día de hoy el personal que tienen no tiene formación reglada en la materia. Todo el personal ha ido aprendiendo en la empresa. Se necesitan un par de meses al menos en obrador para adquirir un mínimo de formación. Para reparto les cuesta menos, pero ve que la mayoría del personal no les encaja, ya que “no se lo toma en serio”.	Actualmente no se exige por la dificultad de encontrar personal, si bien es valorable.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
37 Bebidas Bajo	No hay formación específica, salvo como enólogos administrativos etc., que no requieren. Para el resto desconocen si hay algún tipo de formación. No saben cómo podrían ayudar, más allá de subvencionar los cursos para los carnets de conducir (CAP) y dar ayudas para personal que no tienen trabajo para sacar el carnet. También potenciar el sector.	No tiene necesidad actualmente. No prevén crecer. Si necesitasen personal sería para cubrir bajas temporales (fijos-discontinuos). Las necesidades son puntuales. La plantilla se mantiene estable desde hace 4 años.	Donde habría mayor rotación de personal es en comercial. Lo que les costaría más encontrar serían perfiles con conocimientos agrícolas para el trabajo de campo. A nivel de formación no se exige nada concreto.	Experiencia de 2 años en el mismo tipo de empresa o similar.
85 Pan y pastas Muy alto	Exponen que actualmente no se hace ningún curso de panadería. Que en la escuela de Hostelería solo se da una semana y el gremio de confiteros tiene coste y también solo dan una semana. No quieren subvenciones porque tuvieron una mala experiencia. En todo caso reclamarían subvención para la asociación de panaderos.	Están buscando 2 personas. Uno a jornada completa y otro parcial. Son necesidades reiterativas.	Dependientes, repartidores, panaderos, etc. Le está costando encontrar personal para todos los perfiles. Para dependiente y repartidor no requieren formación. Para panadero, fundamentalmente experiencia. No hay formación de panadería en Asturias. Expresan que hay falta de formación y falta de ganas de trabajar.	Si, para panadero, pero no es imprescindible.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
86 Pan y pastas Alto	Agilizar los trámites en cuanto a licencias y gestión de personal.	Buscan personal continuamente, para cubrir situaciones de bajas, vacaciones, etc. Sobre todo en tiendas. Jornada completa por lo general.	Personal de obrador y repartidores. Formación: en repartidor no piden nada, si bien se valora experiencia. En obrador no hay profesionales del sector. Están metiendo a gente que viene de otros sectores para formarlos internamente (el 90% no se dedican a esto). Les cuesta encontrar debido a temas generacionales, sobre todo. También respecto a la formación, ya que no hay gente formada, pero lo más importante en su caso es encontrar personal con ganas de trabajar.	Es lo ideal, se ponen periodos de prueba.
87 Pan y pastas Medio	Agilizar los trámites en cuanto a licencias de locales y licencia de actividad y en cuanto a la gestión de personal para la contratación de personas extranjeras.	Buscan personal continuamente, para cubrir situaciones de bajas, vacaciones, etc. Sobre todo en tiendas. Por lo general a jornada completa.	Dependientes. No se pide formación pero sí es valorable la experiencia.	Es lo ideal, pero no excluyente.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
88 Otro (Fabricación alimentaria + locales al público) Alto	Ayudas a la contratación. Ayudas para formar a personal que salga de la Escuela de Hostelería. Facilitar trámites para contratar personal y para prácticas.	Están buscando personal. para la temporada de verano. Buscan personal eventual (fines de semana sobre todo).	Cocina y sala. Actualmente el que más les cuesta es personal para cocina. También en el caso de sala se busca maitre. Les cuesta encontrar estos perfiles porque muchas veces las personas no encajan, aunque haya candidatos. Los motivos que argumentan son temas de conciliación, si bien consideran que tienen muchos días de descanso, sueldos más elevados, menos trabajo, y estabilidad durante todo el año. En camareros es más difícil, sobre todo por los horarios, salario y falta de actitud. Desde la pandemia se nota mucho más este problema. Tienen en cuenta la edad. En cocina a partir de 55 años no encajarían. En sala no más de 50 para terraza. En eventos no hay tanto problema.	Formación para cocina: enseñanzas de bachiller, curso de hostelería y restauración, y experiencia mínima de 1 año. Formación sala: bachiller, experiencia de protocolo de hostelería (6 meses mínimo), bandeja, pdas, etc. Se les hace pruebas. En cocina se suele pedir que hagan 3 platos y un postre. En sala normalmente la prueba son los primeros servicios.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
90 Pan y pastas Muy alto	Promover cursos de formación específicos en panadería, con un periodo de prácticas suficiente para que se aprenda el oficio.	Necesitan un trabajador para dar vacaciones en verano. Necesidad puntual pero reiterativa anualmente. Puesto de trabajo temporal a jornada completa.	Panadero. Deben ser polivalentes. Dentro del perfil de panadero se hacen diferentes tareas, como amasar, cocer, pesar, entablar. Sería útil la formación, pero apenas hay en Asturias. Si la persona no tiene formación, el propio personal se encarga de formarlos.	Deseable experiencia.
64 Pan y pastas Muy bajo	No exponen información.	Actualmente no tienen necesidades, argumentando que el sector está en un mal momento.	Refieren que no les ha costado encontrar ningún perfil. El personal donde hay más plantilla es el de obrador.	No requieren.
83 Bebidas Muy bajo	No exponen información.	Ni tienen necesidad de personal ni consideran que tuvieran problemas para captar personal. En alguna ocasión se ha hecho alguna contratación por ETT (bajas o algún período punta), pero en muy escasas ocasiones. El 100% de la plantilla es fija.	No suelen ser perfiles difíciles de encontrar. Principalmente son puestos de producción alimentaria o reparto. No se requiere una formación específica. En producción valoran sobre todo la actitud. En reparto se necesita carnet de conducir.	Se valora que hayan tenido alguna experiencia en cadenas de alimentación, pero la actitud es lo más importante, puesto que nos son perfiles muy cualificados. En reparto se valora experiencia en reparto con furgón, pero igualmente valoran más la actitud y responsabilidad y no la experiencia.

Sector Comercio

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
54 Minoristas Medio	A nivel de formación específica no consideran que sea posible ayudarles. Se tiene intención de hacer un convenio con la universidad de cara a unos años (técnicas de venta, materiales, etc.). El ayuntamiento podría promocionarlo entre personas desempleadas o dar ayudas al estudio, por ejemplo.	Siempre están aumentando plantilla. Fundamentalmente en el ámbito comercial. Es un tipo de comercial muy técnico. La formación no viene reglada, es interna. Se invierte un tiempo medio de 5-6 años para ser senior. Poca gente va con formación médica de primeras. Para tener formación básica se necesitan aproximadamente entre 6 meses y un 1 año. Son formaciones prácticas.	Perfil comercial. En administración aproximadamente se contrata a una persona al año, pero no les cuesta encontrarlo. En logística es similar, si bien no se pide formación sino que se busca sobre todo que tengas ganas de trabajar. Recalcan que el perfil comercial es más difícil de encontrar en determinadas zonas de España (tienen 7 ubicaciones: Barcelona, Valencia, Sevilla, Lisboa, Madrid, Salamanca, Gijón). Además son perfiles que requieren polivalencia y adaptabilidad. Como causas de la dificultad para encontrar personal refieren que el tipo de trabajo no resulta especialmente atractivo a los candidatos, si bien los salarios son muy buenos, y trabajan por lo general de lunes a viernes.	A nivel de experiencia no siempre la solicitan, si bien sería lo ideal (1 año para conocer lo básico). No lo acreditan por adelantado, sino que van viendo si es cierto con el paso del tiempo y el desempeño del candidato.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
41 Minoristas Bajo	No saben qué decir. Quizás ayudas al sector.	Actualmente no están buscando personal.	En la empresa los puestos existentes son: Administración, almacén (taller incluido) y dependientes/as. En dependientes se busca más bien experiencia comercial y que estén dispuestos a formarse de forma continua. En Administración buscan universitarios, aunque valdría un grado medio. En almacén: formación interna o externa, pero de las propias marcas.	No hay nada establecido.
51 Minoristas Alto	A nivel formativo opinan que la gente está menos preparada de lo que estaban hace años. En la FP de electricidad consideran que salen con mala actitud hacia el trabajo, hacen la formación y no quieren hacer prácticas, buscan lo más cómodo. Faltan más cursos especializados y más difusión, sobre todo a gente más adulta, no sólo a jóvenes.	Están buscando técnicos de calefacción. Llevan un par de meses buscando este perfil. Son necesidades puntuales, pues tienen una plantilla bastante estable.	Los puestos de trabajo existentes en la empresa son: administrativos, encargado de almacén, limpieza y técnicos de calefacción. El perfil más demandado y difícil de encontrar es el de técnico de calefacción. Antes cogían a alguien con FP Eléctrica y los formaban a nivel interno (ya que las calderas son diferentes). No es un perfil polivalente ni con responsabilidades sobre otras personas. Achacan las dificultades a la falta de actitud de los jóvenes hacia el trabajo. Consideran que las pagas o ayudas que reciben perjudican enormemente el problema.	No la requieren. Les forman a nivel interno ya que las máquinas son diferentes en función de las marcas con las que trabajan.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
34 Minoristas Muy bajo	No consideran nada relevante.	Actualmente no demandan personal. Quieren intentar crecer, pero creen que en este momento es difícil. Las necesidades de contratación son muy puntuales.	Los perfiles que más demandan son mecánicos y recambistas, pero nos informan de que, a la fecha, no les cuesta encontrarlos. Ahora no están buscando, pero en su mercado hay mucho centro de formación profesional, y tienen a mucho personal de prácticas cada año. A nivel comercial piden una acreditación de la marca (formación interna).	Si son asesores comerciales o mandos intermedios solicitan 4 años de experiencia y en mandos solicitan titulación media y 4 años de experiencia. Para los demás casos no solicitan experiencia.
53 Mayoristas Alto	Informan que hasta la fecha los que se han incorporado en prácticas de un curso de gestión de almacenes han sido un fiasco, por lo que desisten de probar a más personas. Dudan que el Ayto les pueda ayudar.	Actualmente están buscando una media jornada para ayuda en oficina comercial en atención telefónica y a transportistas (necesidad reiterativa), así como un puesto de trabajo a jornada completa para cubrir vacaciones en periodo de verano (puntual).	El perfil más demandado es el de Mozo de almacén con manejo de puente grúa, y el que más les cuesta cubrir es el de apoyo en oficina comercial. La persona de oficina forma parte de la relación con los clientes, por lo que es un puesto con poca responsabilidad pero, aún así, delicado. No se le requiere una formación específica. Es una cuestión de trato amable, afable y eficiente. En mozo de almacén se requiere que tengan carnet de puente grúa.	No se requiere.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
35 Mayoristas Bajo	No tienen necesidad de personal por lo que no saben contestar respecto al ámbito formativo. Sí refieren, con incomodidad, que el Ayuntamiento de Gijón está asignando los concursos a empresas de fuera de Asturias.	Actualmente no tienen vacantes. Estas suelen ser puntuales (por incapacidades o por jubilaciones).	Los perfiles más demandados son los de Taller. Los que más les cuesta encontrar son los mecánicos, los cuales requieren a nivel formativo una FP. Normalmente los cogen de prácticas en la Universidad Laboral, ya que tienen un convenio con ella. Consideran que las dificultades se deben fundamentalmente a unas expectativas excesivas de los candidatos y a que no desean formarse o trabajar en puestos que impliquen esfuerzo físico.	No exigen. Normalmente las personas que pasan a plantilla son candidatos que en su momento han estado haciendo prácticas.
56 Minoristas Medio	Sugieren que podría fomentar formaciones en habilidades blandas, dirigidas al trato al cliente. Dar formaciones en fabricación de helados, turrone y dulces. Igualmente, fomentar el sector.	Actualmente no tienen necesidades al respecto. Estas necesidades son puntuales.	El perfil más demandado es ayudante de dependiente o ayudante de obrador. Las funciones son ayuda en atención al cliente, limpieza y fabricación. Es un perfil relativamente difícil de encontrar ya que no hay candidatos con experiencia en un sector tan concreto como es el de los helados y turrone, y además se busca que sean polivalentes. Refiere que no hay una formación concreta al respecto. Se les da formación interna.	No piden una experiencia determinada.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
69 Minoristas Medio	Argumentan que nunca interactuaron con el Ayuntamiento para buscar personal y que no sabría decir. Quizás revisar la eficacia de las formaciones o impartir formaciones que sean más útiles. Fomentar las habilidades blandas.	Los puestos actuales son financiero, administración, marketing, almacén y comerciales. Actualmente no están buscando porque acaban de añadir un comercial nuevo y dos personas en el almacén. Hay previsión de crecer en volumen pero no en número de empleados. Tienen únicamente necesidades puntuales.	Los que más suelen buscar es personal de almacén y de oficina. Los más difíciles son los de oficina. No requieren una titulación. Les podría encajar una FP o simplemente que tengan experiencia. Es difícil encontrar personal porque es un trabajo de mucha presión, por volumen de trabajo y plazos ajustados. Manifiestan mala actitud de los potenciales empleados, así como malas experiencias por este motivo. Consideran que la formación que traen al empezar a trabajar, así como la que tiene personal de prácticas no es válida para el puesto. Lo suplen con formación interna.	No se exige una experiencia determinada.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
70 Minoristas Medio	Consideran que se podría ofrecer cursos de nociones básicas de hostelería (sala, cocina, bar). También programas de ayuda a la contratación. Exponen que falta transparencia en la actuación del Ayuntamiento. Las gestiones conllevan mucho tiempo, y los funcionarios no parecen tener conocimiento. Ven necesario inculcar a los demandantes de empleo que hay que trabajar y que deben adaptarse a las circunstancias laborales actuales.	Actualmente no demandan personal pero están abiertos a escuchar a perfiles que les ayuden a mejorar las ventas.	El perfil más importante es el de ventas, que es a su vez el más difícil de encontrar. Los horarios son complicados porque a veces hay que visitar a clientes a las 8 de la tarde. Del mismo modo a veces hay que trabajar en el fin de semana , aunque es algo puntual.	Solicitan experiencia, pero no un período mínimo determinado. Depende de la experiencia real que transmitan en la entrevista.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
74 Mayoristas Muy bajo	No consideran que pudieran ayudarles a nivel de formación, ya que es necesario hacerlo de manera interna en el producto concreto que trabajan. Pero sí respecto a las herramientas de gestión de ofertas, exponiendo que están desactualizadas y no son eficaces.	En lo transcurrido en 2023 han gestionado 18 procesos de selección. En 2022 tuvieron lugar en total 31 procesos de selección. Son necesidades repetitivas, si bien refieren que no les cuesta encontrar personal.	Solicitan Delegados Hospitalarios, Especialistas Clínicos, Especialistas administrativos de gestión de pedidos, Operarios de almacén y Personal de logística/almacén para las delegaciones comerciales, etc. Las más difíciles de encontrar son las posiciones en las que, por su nivel de responsabilidad, exigen tener mayor experiencia. Las dificultades derivan del hecho de que necesitan tener formación muy específica en el sector de actividad. Para solventarlo contratan perfiles junior y ellos mismos les aportan la formación que necesitan.	Solicitan 3-5 años pero no requieren acreditarla. Se fían de su CV y lo que les cuentan en la entrevista. Para ello realizan preguntas por competencias, de cara a conocer situaciones concretas que han vivido en el pasado, etc.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
79 Mayoristas Medio	Se considera escéptico con el apoyo que puedan darle Gobiernos y Administraciones. Demanda mejorar el acceso en transporte público a los polígonos. Asimismo, que dejaran “ser más libres a las empresas”. Exponen que sí habría que mejorar la formación pero no a través del Ayuntamiento.	Actualmente no están buscando personal. Los perfiles demandados son almacén, mostrador, transportistas, comerciales y administración.	El perfil más demandado es el de comercial. La última vez que buscaron personal fue el año pasado, comerciales de oficina, y externos (visitadores). Les supuso un esfuerzo considerable. No requieren una titulación determinada. Trabajan con empresas que tienen programas de formación y les proporcionan becarios, que les sirve de nicho para captar personal.	No se requiere, si bien es valorable, sobre todo en base al puesto. En mostrador por ejemplo sería más que recomendable. Han preparado a una persona para formar a personal en mostrador.
76 Otro Alto	Consideran que hay escasa oferta de formación en programación y en electrónica.	Actualmente están buscando 3 perfiles técnicos, si bien son necesidades puntuales.	El perfil más complicado es el de programador informático y técnico en electrónica. Son difíciles de encontrar porque no hay suficiente personal formado en estas áreas.	No requieren actualmente.
61 Mayoristas Bajo	Exponen que la formación la realiza la marca para la que se trabaja, si bien refieren falta de formación práctica en los puestos reseñados.	Actualmente no tienen necesidades, argumentando que el sector está en un mal momento.	Lo más demandado es personal para el taller (mecánicos, chapistas, asesores de servicio, responsables de postventa). Son los que más rotan y más difíciles de encontrar porque no hay suficiente candidato con experiencia.	Sí requieren experiencia, pero ésta no se limita a un periodo determinado. Se observa en el periodo de prueba.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
75 Minoristas Muy alto	No exponen necesidades de formación. Explican que se da formación interna a cargo de las marcas y cuando requieren personal recurren a centros de formación, pero que, en todo caso, las necesidades son mínimas.	No tienen necesidades actualmente. De hecho prevén que la plantilla pueda incluso disminuir.	Lo más demandado es personal para taller de reparación. Es difícil en cuanto a que se necesita tener formación en la materia, si bien recurren a prácticas de centros de formación. A la fecha ven falta de actitud por parte de los candidatos.	Creen que exigir experiencia sería lo ideal, aunque eso complica más los procesos.
92 Minoristas Alto	Consideran conveniente promover formación de oficios, en especial para el oficio de pintor, dada la escasa oferta existente en Oviedo y nula en Gijón. Ocurre algo similar en carpintería. También fomentar el sector.	Actualmente están buscando personal. Tienen necesidades más bien puntuales. Ofrecen contrato indefinido a jornada completa.	Fundamentalmente demanda personal de almacén. A nivel formativo solo buscan de que tengan alguna experiencia en almacén, y uso de carretilla. Sería ideal que vinieran del sector de pinturas. Argumentan mala actitud de los candidatos hacia el trabajo.	Quisieran exigir experiencia pero asumen que eso complicaría más unos procesos que ya son dificultosos.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
93 Otro Medio	Demandan formación en el sector. Si bien son conscientes de que no hay muchas empresas como la suya en Asturias.	Ahora mismo no demandan personal. Se han contratado 3-4 personas este año. En principio no hay intención de crecer más en volumen de empleados.	Los perfiles más demandados son administración, calidad, marketing, compras, ventas, fábrica y operario de cetárea. El que les resulta más difícil es el de operario, para el que no se requiere formación, más allá de manipulación de alimentos. Explican que las dificultades vienen de que los candidatos no quieren trabajar, o bien quieren trabajar poco y por un salario que no les compensa.	Lo deseable es que tengan experiencia en el sector del marisco.

Sector Metal

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
36 Fabricación de productos metálicos Muy alto	Hace 2 años se hizo un programa desde el Ayto consistente en impartir formación para obtener el certificado de profesionalidad, y si les contrataban durante 12 meses el Ayto cubría el 50% de los costes. Cogieron a dos y al final se quedaron con los dos. Reclaman ese tipo de ayudas o acciones de forma más habitual. Además, solicitan que se promocionen las formaciones del sector del metal. El 25% de las formaciones que ellos hicieron fueron cubiertas por Femetal.	Actualmente están en búsqueda activa de candidatos para mantenimiento y montaje. Dicen que dicha búsqueda es reiterativa. Puntualmente necesitan ingenieros (oficina técnica).	Ingenieros. Éstos requieren formación grado medio o superior de mecatrónica. Hay una baja oferta de alumnos de estas titulaciones y los que se titulan normalmente lo hacen pensando en irse a Arcelor, TSK, etc. En la elevación hay tensión por captar técnicos de montaje y mantenimiento. Falta promoción de la mecatrónica y consideran que hay oportunidades. Ante ello, han promovido cursos para obtención de certificados de profesionalidad. Lo presentan al Principado de Asturias con compromiso de contratación (de 6 meses), y ya llevan 2 ediciones. La primera edición la hicieron con Fundación Metal, y la segunda en Valnalón. 12 personas en cada edición, y se quedaron con 6. Cuando llamaron al resto ya estaban trabajando. Eso sirvió para que la competencia les dejara de “robar” gente. Están muy en contacto con la Universidad laboral, con Langreo y otros lugares donde imparten FP para coger personal en prácticas.	Solicitan experiencia en función de las necesidades. Normalmente dos años. Para ingeniería no solicitan experiencia. En oficina no hay rotación, por lo que no saben qué exigirían en función del estado del mercado.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
40 Fabricación de productos metálicos Medio	Revisar qué están haciendo AAPP de otros países y obtener buenas prácticas. Actualizar las formaciones para que sean más prácticas y se adaptan a lo que realmente se hace en el día a día. Facilitar información y trámites para poder entrar en el mercado internacional.	De momento no están buscando personal.	Oficiales de primera, de segunda y de tercera y gente de prácticas. Exponen que los alumnos que salían de FP calderería antes se adaptaban muy bien, pero actualmente los consideran “muy torpes” (Ciclo formativos). “La formación es cada vez peor, menos práctica”. A día de hoy en plantilla, tienen por lo general más de 40 años. No tratan con Femetal, pues tuvieron malas experiencias. Refieren hacer formación continua, ya que es exigida por los propios clientes.	Experiencia: que sepa manipular el hierro en estructura ligera. Si bien también lo tienen que aprender a nivel interno, ya que es muy específico.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
39 Fabricación de productos metálicos Alto	Fundamentalmente ayudar a las personas en prácticas con subvenciones o ayudas a la contratación. Reclaman que las formaciones sean más prácticas. Actualmente aún hay mucho personal que se presenta y que no tiene la tarjeta del metal, les forman ellos para luego sacarla. Es un coste que ellos asumen.	Actualmente requieren 2 perfiles: oficinas (jefes de proyecto con ingeniería mecánica o industrial) y taller (soldador y tubero).	Ingeniero: hay mucho movimiento y mucha demanda en el mercado. El personal se va por dificultad de promocionar y por intereses económicos (si bien, ellos pagan por encima del convenio y tienen diversos beneficios sociales). Suelen ser personas de cierta edad y cierta experiencia. Soldador y tubero: difícil encontrar tuberos (caldereros). Antes había más movimiento en montaje y ahora hay menos. Antiguamente era una especialidad (caldereros en tubería) y se iban formando con experiencia fuera. A veces cogen a personal en prácticas. Soldadura: FP. También es escaso. Están buscando a gente en prácticas y que se acaben formando en la empresa. Falta practicidad en las formaciones, notan diferencia a peor de hace años a ahora.	A día de hoy, para soldador de tubería de presión se piden 10 años, pero es un perfil muy específico con mucha responsabilidad. Ante la falta de oferta forman a nivel interno mediante un plan de promoción. Suelen coger gente joven para desarrollar carrera profesional. En otros puestos de soldadura suelen solicitar 2 o 3 años de experiencia. En ingeniería depende del puesto.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
49 Fabricación de productos metálicos Medio	Fomentar la FP del sector del metal. Formaciones más específicas, que se divulguen más. Sería positivo ir a los colegios a informar. Se necesitan oficios.	Actualmente están buscando un delineante con francés y no encuentran. Llevan unos 3 meses con el proceso.	Mecanizado (taller de ajuste): se les pide el ciclo formativo superior (este año en la Laboral no hubo), normalmente tienden a coger gente de prácticas. Han pedido a Avilés, pero no surgió al final. Valdría el CF medio. A día de hoy buscan sobre todo actitud, luego se les iría formando internamente, si bien ese tipo de personal no suele servir para puestos de mecanizado. Carretilleros: se les pide el certificado de carretilla y experiencia – no determinada-. Se les hace prueba de carretilla. Cuando hay gente que necesita el curso se contrata a veces a el Roxu (Escuela de formación).	Por lo general para todos los puestos se requiere experiencia, pero no claramente determinada.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
42 Fabricación de productos metálicos Muy alto	Fomentar el sector y la formación general en el metal, incluyendo prácticas para que los candidatos puedan conocer cómo es realmente el trabajo en el sector hoy en día.	En este momento no están buscando personal, si bien en anteriores procesos de selección refieren que les ha costado encontrar personal, fundamentalmente para cubrir bajas en la empresa, para los puestos de fundición y pulido. No prevén aumentar la plantilla pero sí cubrir los puestos de personas que se van a jubilar en los próximos años.	Los perfiles más demandados son los relacionados con la mano de obra (fundición y pulido). Se requieren personas polivalentes, pues plantilla pequeña que debe conocer todo el proceso. Lo ideal sería que tuvieran ciclo formativo, si bien contratarían a personal con experiencia en el sector. Las máquinas son propias, por lo que siempre se necesita formación interna.	Prefieren personal con experiencia en otras empresas del sector, salvo para puestos de administración, si bien en ese puesto hace tiempo que no buscan personal por lo que no tienen establecido un periodo de experiencia determinado. En el caso de taller se harían pruebas en las máquinas, de mano de los jefes para acreditarla.

52 Fabricación de productos metálicos Alto	Un curso externo facilitaría los periodos de aprendizaje. Podría ser relativo a tareas generales de los puestos, como manejo de medios mecánicos de manipulación de cargas, embalaje de productos, regulación mecánica y ajuste. No consideran que haya poca oferta formativa, pero debería incidirse más en este tipo de formaciones prácticas.	Actualmente están buscando perfiles de mano de obra directa, destinados a la fabricación del producto que comercializan. Estas necesidades son estacionales. Hay épocas en la primera parte del año donde hay un par de picos y también en parte puntuales.	Actualmente trabajan con ETT para tener una bolsa de personal localizado y validado. Siempre tienen esa búsqueda activa. El mayor problema de esto es que no tienen la seguridad de que una persona que contratan en x momento pueda ser necesario el mes siguiente. El perfil más demandado es personal de mano de obra directa (MOD), sector metal. Los más difíciles de encontrar son los perfiles de línea de mando (por ejemplo, Jefes de Turno). Todo el personal debe ser polivalente. Las dificultades devienen sobre todo del trabajo a turnos (trabajan 24*7), de tener que dirigir personas, de la falta de formación y de la predisposición o conocimiento en habilidades blandas. Refieren falta de competencias de gestión. Un MOD no requiere necesariamente una formación, aunque sería ideal el grado FP medio. No necesitan una formación concreta o especialización (como en el caso de torneros, soldadores, etc.). Valoran más el tipo de empresa en que han trabajado previamente. Para toda la MOD hay un proceso formativo interno mínimo de 1 mes, pues las máquinas son muy específicas. Para puestos de mando se pide formación de grado en ingeniería y,	Para MOD, se pide aprox 1 año. Para Jefe de turno aprox. 2-3 años. Se piden referencias a los candidatos y se contrasta con empresas en las que han estado.
--	--	---	--	---

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
			como complemento formación de PRL. Si bien esto se podría hacer internamente.	
38 Fabricación de productos metálicos Medio	Podría ser de ayuda que impartieran o subvencionasen formaciones más específicas del sector, como puente grúa, CAD y también uso de excel.	Ahora mismo tienen falta de personal de oficina (responsable de mantenimiento y apoyo de oficina técnica). Es una necesidad puntual.	El más demandado: es línea de frío: a nivel de formación no requiere nada específico. Se valora el personal que viene de empresas que han tenido un buen manejo de carretilla. Los más difíciles de encontrar son tornos (FP de técnico mecanizado) y oficina técnica (ingenierías, licenciatura, delineante). Son perfiles polivalentes. A nivel interno se hacen formaciones complementarias.	La experiencia viene marcada en el convenio por el grupo profesional. Mínimo recomendable serían 2 años. Se hacen pruebas por las personas en la línea de mando.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
55 Fabricación de productos metálicos Alto	Han trabajado con la Cámara de Comercio en 3 ocasiones. Hicieron un trabajo orientado a chicos en garantía juvenil, formación teórica en la Cámara y luego teórico-práctica en la empresa. Hubo alumnos que pasaron a plantilla. Hay varias asociaciones en Asturias que ofrecen ese servicio. El Ayto podría hacer algo similar. El año pasado el ayto de Avilés bonificó contratos de personas que estaban empadronadas en Avilés, independientemente de donde estuviera ubicado el empleo siempre que fuera en Asturias. Promocionar el sector metal. Crear un portal donde se pongan todas las ofertas de empleo de Gijón (Infoempleo es muy caro). Mejorar las acciones de difusión.	Actualmente no hay procesos abiertos, pero este año tienen previsto hacer contrataciones. Unas 5 personas sobre todo para Llanera y para Avilés: puestos de gruistas y oficiales de tratamientos superficiales. Son necesidades cíclicas.	Los que más les cuesta encontrar son los chorreador, metalizador y pintor, porque son oficios que se aprende en empresas del sector y son hay muy pocas. Todos se forman en el puesto de trabajo. Entran con contratos temporales. Se hicieron formaciones profesionales subvencionadas a través de Femetal, que también usan para asesoramiento técnico.	Chorreador, con experiencia de 1 año, no hay formación reglada se hace interna. Metalizador, con experiencia 2 años, no hay formación. Pintor, con experiencia 2 años, sin formación reglada. Gruista, con experiencia de 1 año y carnet de grúa. Si trabajaron en alguna empresa que conocen, piden referencias.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
67 Minoristas Alto	Deberían transmitir la idea de que los estudios de FP son muy útiles, que la mano de obra cualificada es un trabajo digno, que se cobran buenos salarios y que hay mucha demanda. Programas para integrar a las mujeres en el sector. Mejorar la práctica en las formaciones, pues consideran que los estudiantes "salen muy verdes". Ser más selectivo con las subvenciones.	Actualmente están buscando personal, sobre todo torneros, aunque suelen ser necesidades puntuales. Es para cubrir bajas y jubilaciones. Ofertan indefinidos a jornada completa.	Los más difíciles de encontrar son tornero y fresador, en especial tornero. Necesitan formación. Tornero necesita formación de trabajo manual y de control numérico. Esta formación se da en Revillagigedo, la Universidad Laboral, FP, etc. En cuanto a fresador, requiere formación de mecanizado o similar. Las dificultades provienen de que no hay personal capacitado, salvo que cierre una empresa o bien alguien vengan candidatos de fuera ya preparados. No hay mujeres en el sector. Sería positivo que hubiera más. A veces tienen personas en prácticas pero terminan yéndose a empresas más grandes. Admiten a muchos alumnos al año para diversos puestos: ensamblaje, almacén, etc. Para tornero y fresador van muy pocos, que luego siguen estudiando y al salir ya van hacia empresas más grandes.	Sería ideal solicitar experiencia pero contrastan sobre todo la actitud, por el problema de oferta. Podrían coger a alguien sin experiencia y formarlo a nivel interno, pero la parte negativa es que se podrían ir a empresas más grandes una vez formados.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
68 Fabricación de productos metálicos Muy alto	Deberían adaptar las formaciones. Los que imparten las formaciones no imparten lo que realmente necesitan las empresas. Asimismo no se transmite que una mala práctica trabajando puede ser un problema para la empresa. Se dan unas expectativas que no son reales y se frustran. No están acostumbrados a trabajar. Ayudaría recibir subvenciones para formación interna.	Actualmente están buscando personal. Lo hacen de forma continuada. Contratarían todo lo que pueda venir que les interese. Ofrecen contrato indefinido a jornada completa.	Oficina técnica, con formación de ingeniero. Consideran que los ingenieros titulados tienen muy poco conocimiento real. Contratarían a alguien con dibujo técnico y buenas actitud. Incluso aunque no tuvieran dibujo técnico, si tienen buena actitud. Ventas, donde se pide más bien experiencia, don de gente y organización. Tornero, con conocimientos de programación y experiencia aprox. de 1 año. Soldador, metalista con experiencia de 1, 2 años. Fresador, con programación y entorno cafcan - preparar la máquina desde el ordenador-, y experiencia de 1, 2 años.	La reseñada en el punto anterior.

77 Fabricación de productos metálicos Alto	Promoción de las empresas asturianas. Mejorar la Formación Profesional (ver más adelante).	Están buscando personal de forma continua. Buscan a personal por proyectos. La última incorporación fue hace un mes. La intención es crecer entre un 4 y 5% anual.	Los que más demandan son soldadores caldereros y tuberos. Los más difíciles de encontrar son caldereros, con experiencia y sin requerir formación concreta. Hay una FP de estructuras metálicas que valoran pero prima la experiencia. Normalmente los forman internamente. También tuberos. Les piden lo mismo. Hay formación específica pero sigue primando la experiencia. Igualmente soldadores de TIG de caldera. También hay formación específica pero valoran más la experiencia. Consideran que en general la formación actual es poco útil. Creen que las formaciones ahora son peores, menos práctica y poco dirigida a las necesidades de las empresas. Las instalaciones de los centros de FP están muy anticuadas. Las causas de las dificultades son, primero porque no hay relevo generacional, segundo la actitud de la gente joven, tercero que hay unos sobrecostes salariales grandes porque la persona que encaja requiere salarios muy elevados. En oficina técnica también se encuentran dificultades. Solicitan formación de	Lo normal son 1-2 años. A los soldadores se les hace una prueba en una probeta. Caldereros y tuberos se fían de su curriculum. No suelen llamar a las referencias que les dan.
--	---	---	--	---

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
			ingeniero técnico, delineante de estructuras metálicas y buena actitud.	
45 Fabricación de productos metálicos Bajo	No ven carencias de formación, en general. Las formaciones más específicas se dan internas por ser un producto muy específico.	No tienen necesidades porque es una plantilla muy estable. No suele haber bajas. No se requiere previsión de contratación. Si hay un pico de trabajo es imprevisible, y se suple con ETT (temas de taller) o eventuales.	Los más demandados son los perfiles de fabricación (metal, oficiales de soldadura, calderería...) Los más difíciles de encontrar son fabricación e ingeniería. Estos porque, a pesar de la formación genérica que tienen, su trabajo o producto es diferente a lo estándar, por lo que necesitan algo más específico como minería u obra pública. En todo caso refieren que no tienen problemas a la fecha. En puestos de administración o ingeniería la dificultad relativa son los idiomas (normalmente inglés y francés, en función del área). Además les piden polivalencia para moverse entre diferentes puestos (en fabricación).	No tienen una exigencia mínima, establecida. Para los puestos más altos serían 5 años. En talleres entre 2 y 5, en función del tipo de experiencia. Cogen gente sin experiencia, y prácticas de la Laboral, por ejemplo. Suelen quedarse con gente. En oficinas hay muchas mujeres, pero en taller es complicado. Hacen esfuerzos para ello pero hay muy poca oferta.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
82 Fabricación de productos metálicos Muy alto	Incentivar el sector. No hay subvenciones ni ayudas a primeras contrataciones que ayudarían para paliar las nuevas contrataciones. Cambiar las políticas de empleo. Hacer cursos de formación más orientados a las necesidades de las empresas. Acercarse a las empresas para conocer las verdaderas necesidades. Promocionar la FP.	Tienen necesidad en una gran variedad de puestos y reiterativas. De hecho no buscan por la demanda concreta sino para ir preparando a personal. Es decir, actúan de forma preventiva más que reactiva. Buscan personal a jornada completa. Explican que hay una ausencia de relevo generacional enorme. Tienen mano de obra recurrente ya que tienen alta capacidad de pagar salarios.	Lo más demandado es mano de obra cualificada de soldadores y caldereros. Necesitan una especialización. Buscan experiencia amplia. En su momento hubo un curso en Gijón de 200 horas pero se necesitan unas 2000 horas (grado medio). Comentan que en FP apenas se apunta personal. Poco interés en trabajos de mano de obra. Colaboró en la presentación de FP Dual. Tienen una iniciativa para captar gente, tienen pensado hablar con centros de formación profesional para captar personal. Se necesita formación completa: FP medio y superior, con prácticas en sus instalaciones.	Mínimo unos 2 años mínimo trabajando en el sector. Se les hacen pruebas y descartan a muchas personas candidatas, sobre todo por los distintos tipos de soldadura.

Id Subsector 16. Grado dif.	5. ¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	1. Necesidades y perspectivas contratación. Tipos	2. Perfiles más demandados, dificultades y causas dificultades	4. Experiencia requerida y forma de acreditarla
84 Fabricación de productos metálicos Muy alto	Sugieren que se necesita pensar una fórmula realmente operativa para relacionar las necesidades de las empresas con los candidatos. Quizás debería crearse una comisión donde esté la parte empresarial y la Administración para trabajar en ello. Ellos cogen muchos alumnos en prácticas pero los forman ellos. Los estudios están muy desconectados de las necesidades de las empresas. Deberían hacerse formaciones de aspectos muy específicos, como plan 3D, que es un programa que en su caso es necesario.	Actualmente están buscando personal de oficina: 14 personas, con perfiles de jefes de proyecto, junior, senior, recepcionista administrativo, técnicos de prevención, así como personal de mano de obra (mantenimiento, torneros, ajustadores, etc.). Son necesidades reiterativas. Ofrecen contratos temporales inicialmente, si bien si las personas funcionan se las quedan. Ofrecen jornada completa.	Los perfiles más demandados son ingeniero especialidad mecánica, con formación de project, navision y conocimientos en general de tubería, con buen nivel de inglés y disponibilidad para viajar. El más difícil de encontrar es ingeniero o delineante que trabaje con Autocad plan 3D, pues en Asturias apenas hay. Las dificultades son porque hay mucha demanda y pocos profesionales. Los que hay ya están trabajando. Hay pocos profesionales tan especializados.	Demandan más los perfiles junior y no valoran tanto la experiencia a día de hoy, si bien depende un poco de lo que necesiten en el momento determinado. Se necesitan unos 2 o 3 años para formar bien a una persona. Por lo general no hacen pruebas en el proceso de contratación.
81 Fabricación de productos metálicos Bajo	No aporta ninguna respuesta al respecto.	Están buscando personal, si bien las necesidades son puntuales e informar de que no tienen dificultades para encontrarlo.	Los más demandados son soldador/calderero. Los más difíciles son electromecánicos/ingenieros eléctricos. Son encargados de la puesta en marcha de sus máquinas. Desconoce el motivo de la dificultad.	Solicitan experiencia para todos, pero no un periodo determinado específico.

Qué podrían hacer otras Instituciones al respecto

Sector Agroalimentario

Id Subsector	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
46 Otro: Helados	Ayudas a la conciliación, para que la gente pudiera trabajar los fines de semana.
48 Otro: Huevos	Cuando estaban buscando personal, los candidatos les decían que cobraban más en el paro, por lo que debería de controlarse el mismo, obligando o fomentando la formación y la búsqueda activa y efectiva de empleo. Asimismo, reseñar nuevamente el tema de las ayudas o subvenciones para cumplir con los requisitos de la normativa, en especial para afrontar los cambios que hay que llevar a cabo con motivo de la futura normativa nacional (aplicable desde 2027). Argumentan que en Asturias no se apuesta por la agricultura.
63 Otro: Hostelería	Considera que el sistema tiene que cambiar, que el que cobra subvención o paro tenga incentivos claros para buscar un trabajo estable. Controlar en ese sentido las ayudas que se dan.
73 Bebidas	No hay formación específica, salvo como enólogos administrativos etc., que no requieren. Demandan este tipo de formación. No saben cómo podrían ayudar las instituciones más allá de subvencionar los cursos para los carnets de conducir (CAP) y dar ayudas para gente que no tiene trabajo para sacar el carnet. Potenciar el sector.
72 - Otro: Conservas	La contratación no es fácil ya que ellos necesitan trabajo temporal y con la nueva legislación es difícil ofertar ese tipo de trabajo.
44 - Otro: Pan	Invertir en formación en Asturias.
37 - Bebidas	Potenciar el sector.

Id	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
Subsector	
86 - Pan y pastas	Regularizar la situación de la gente que no tiene papeles. Tienen un alto porcentaje de personal que no es nacional.
88 - Otro: Hostelería	Ofrecer más formación, de calidad y más práctica.
90 - Pan y pastas	Formar en el sector de la Panadería.

Sector Comercio

Id Subsector	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
51 Minoristas	Controlar las ayudas que se dan a las personas desempleadas para fomentar que busquen empleo.
34 Minoristas	Sería muy bueno que se instalaran cargadores eléctricos.
35 Mayoristas	Como no necesitan personal no saben si hay subvenciones para las nuevas contrataciones. Recalcan como algo importante a mejorar por el Ayto que los trámites administrativos deberían ser menos tediosos.
56 Minoristas	Dar ayudas a los desempleados para formación en el sector. Controlar las ayudas percibidas por el personal desempleado.
69 Minoristas	Ayudas a la contratación. En su momento supusieron una reducción de costes de contratación. Formaciones en excel actualizadas. Formaciones generales en programas de gestión y/o conceptos que se manejan en una empresa. Revisar los cursos de formación que se bonifican ya que los temarios son bastante desajustados a las necesidades reales.
70 Minoristas	Ayudas a la contratación. Modificación de la ley laboral para permitir contrataciones temporales..
74 Mayoristas	Actualizar las herramientas de gestión de ofertas.
76 Otro	Incentivar la formación profesional en las áreas necesarias: programación y electrónica.

Id Subsector	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
61 Mayoristas	Ofertar formación práctica enfocada a determinados perfiles profesionales que demande el mercado laboral.
75 Minoristas	No poner tantas trabas a los empresarios.
92 Minoristas	Más formación y de mejor nivel.

Sector Metal

Id Subsector	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
36 Fabricación de productos metálicos	Tienen mucha relación con institutos de Formación profesional, con la Administración, y con la Universidad Laboral por tener personal en prácticas. Creen que con iniciativas como la del Ayto de Gijón sería suficiente. En Oviedo se hizo un programa similar al de Gijón, pero allí no podían elegir a la persona en prácticas, por eso lo hicieron también en Gijón. Este tipo de programas lo hacen en todas las ubicaciones donde están presentes, pero con elección del candidato.
40 Fabricación de productos metálicos	Analizar buenas prácticas que hacen AAPP de otros países para que las tomen como ejemplo. Facilitar información y trámites para poder entrar en el mercado internacional.

Id Subsector	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
39 Fabricación de productos metálicos	Subvenciones y ayudas a la contratación.
42 Fabricación de productos metálicos	Consideran que sería positivo recuperar la figura del aprendiz, a fin de que les suponga un menor coste contratar a alguien en quien tienen que posteriormente invertir tiempo de formación.
52 Fabricación de productos metálicos	Contribuir a la reducción de los costes que asume la empresa formando a las personas al no existir formación reglada tan específica. Hace ya bastantes años hicieron a través de Femetal una formación bonificada completa muy específica hecha a medida para ellos y les encajaría repetir algo así.
38 Fabricación de productos metálicos	Creación de una bolsa de empleo especializada Ayudas de fomento del empleo. Formación más práctica que la que se imparte actualmente.
55 Fabricación de productos metálicos	Intentaron trabajar con el SEPE, pero ven que no disponen de bases de datos en las que puedan encontrar a candidatos. No hay un sistema de filtros adecuados (formación, experiencia, etc). Además, a veces los currículums están incompletos.
67 Minoristas	Volver a valorar la idea de incorporar la figura del aprendiz, ya que es verdaderamente útil en este tipo de trabajos.
68 Fabricación de productos metálicos	Habría que cambiar las ayudas: no consideran lógico dar las ayudas a varios años vista. Deberían ser todas directas. Deberían hacerse auditorías sobre las empresas, con carácter previo. Revisar la nueva legislación respecto a tener que pagar a personas por estar en prácticas.

Id	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
Subsector	
77 Fabricación de productos metálicos	Solicitan la promoción de las empresas de menos envergadura del sector. Argumentan que falta divulgación de las pymes. Revisar la FP Dual: comentan que tener a alumnos trabajando a media jornada no les es útil, deberían estar a jornada completa aunque fuera menor tiempo: concentrar los tiempos de trabajo.
82 Fabricación de productos metálicos	Modelos de contratos que se salgan “del cliché de los sindicatos”.
84 Fabricación de productos metálicos	Potenciar la formación dual, “hacerla de verdad, no lo que hay ahora”. Exponen que la FP Dual actual es ineficiente. Tienen 3 alumnos del Revillagigedo, pero no les es útil.
81 Fabricación de productos metálicos	Mayor flexibilidad de contratación.

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

Sector Agroalimentario

Id Subsector	¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as?
46 Otro: Helados	Falta de actitud, exponen que “ahora se busca en exceso la conciliación” y esto no es compatible con este tipo de trabajo.
48 Otro: Huevos	No tienen información actualizada porque llevan tiempo sin demandar personal, pero explican que “en su momento los candidatos decían que cobraban más en el paro”.
50 Bebidas	Deberían tener una mejor actitud ante el trabajo.
43 Otro: Pescado	Asistir a formaciones. Mejorar la actitud.
63 Otro: Hostelería	La actitud. “No hay ganas de trabajar”.
72 Otro: Conservas	Tener ganas de trabajar y de aprender.
44 Otro: Pan	Formarse más. Mejorar la actitud. Mayor capacidad de sacrificio.
37 Bebidas	Notan una falta de buena actitud ante el trabajo. Explican que son excesivamente exigentes con el horario y las condiciones laborales.

Id Subsector	¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as?
85 Pan y pastas	Ganas de trabajar, actitud.
86 Pan y pastas	Ganas de trabajar y de aprender.
87 Pan y pastas	Ganas de trabajar y de aprender.
88 Otro: Hostelería	Ganas de trabajar y mejor actitud.
90 Pan y pastas	Formarse mucho. Buscar trabajo.
64 Pan y pastas	Intentar formarse en oficios donde actualmente hay carencia de profesionales, sobre todo sector servicios como hostelería ,panadería, pastelería, transporte,etc.
83 Bebidas	Explican que los perfiles que captan tienen buena formación, incluso a veces pueden estar sobrecualificados para los puestos que requieren y esto quizás es el problema. Sí detectan que son menos responsables y comprometidos, así como menos polivalentes. Se les ha dado el caso de personas, p.e. contratadas para repartir, pero que si no hay trabajo de reparto un día determinado y tienen que quedarse haciendo trabajo de almacén (limpieza, colocar mercancía...), les dicen que no cogen una escoba porque esa no es tu función ni el trabajo para el que han sido contratados. También p.e. les ha ocurrido que faltan al trabajo y no avisan, con los consiguientes perjuicios. Argumentan con preocupación que las funciones del puesto se les pueden enseñar y no les ocasiona ningún problema, pero que la actitud y la responsabilidad no es algo sobre lo que puedan influir eficazmente.

Sector Comercio

Id Subsector	¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as?
54 Minoristas	Mostrar una mejor actitud. Formarse para encontrar empleo allí donde sí hay oportunidades.
41 Minoristas	La última vez que contrataron personal fue en 2018 y dicen no poder valorarlo con fiabilidad, si bien refieren que deberían mejorar su actitud y tener ganas de trabajar.
51 Minoristas	Mostrar mejor actitud. Formarse.
34 Minoristas	Argumentan falta de ganas por parte del personal que intenta hacer prácticas con ellos. En general inadecuada actitud hacia el trabajo.
53 Mayoristas	“Querer trabajar de verdad y no vivir de los demás”.
35 Mayoristas	Simplemente tener ganas de trabajar y adaptarse a las ofertas que hay en el mercado.
56 Minoristas	Formación continua. Mejor actitud. Ser más tolerantes, ya que el suyo es un sector cuyo horario no suele resultar del agrado de quien busca un empleo.
69 Minoristas	Capacitarse en cómo encontrar trabajo y, también para ello, cómo afrontar procesos de contratación y entrevistas laborales.
70 Minoristas	Exponen que hay falta interés en general. Que hay gente muy acomodada con su vida actual y que tienen unas exigencias iniciales que son inaceptables.

Página 91 de 126

Sector Metal

Id Subsector	¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as?
36 Fabricación de productos metálicos	Mejorar la actitud. Ellos buscan a “gente normal”, que quiera aprender, con curiosidad, que no piense más en el horario que en su desarrollo profesional.
40 Fabricación de productos metálicos	Refieren falta de actitud, si bien es algo que perciben en general, aunque no porque se hayan encontrado muchos casos, ya que no buscan personal de forma reiterada.
39 Fabricación de productos metálicos	En los últimos años han visto una tendencia a un cambio de actitud negativo en los candidatos, si bien obviamente depende de los candidatos. Ahora piden mucho más, sobre todo relacionado con el tema salarial. Lo notan de manera reciente, en especial desde la pandemia. Se está pareciendo más al sector de las TIC en cuanto a exigencias.
49 Fabricación de productos metálicos	Fundamentalmente actitud. También exponen que “hay gente que no sabe moverse”.
42 Fabricación de productos metálicos	Si bien no están buscando personal actualmente, son conocedores de las dificultades ante los procesos anteriores que han llevado a cabo. Dicen que es difícil encontrar personal comprometido con el trabajo. Les preocupa que el personal capacitado recibe ofertas de otras empresas más grandes del sector que pueden dar mayores salarios y que por tanto les resultan más atractivas.

Id	¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as?
Subsector	
52 Fabricación de productos metálicos	Formarse en aspectos generales como las medidas preventivas más habituales en la industria, en manejo de equipos comunes, así como todo lo relacionado con manipulación de cargas, competencias tecnológicas y trabajo con sistemas de gestión.
38 Fabricación de productos metálicos	A la fecha el personal tiene una mayor rotación, ya sea por crecer profesionalmente o porque en general no estén contentos. Además, consideran que ahora el personal está mucho menos preparado, que hay una carencia clara a nivel de formación práctica.
55 Fabricación de productos metálicos	Ven una diferencia a la hora de abordar el trabajo con respecto a generaciones previas. En el sector el personal con experiencia es un perfil "de tipo mercenario". Es decir, trabajan por proyectos en los que ganan mucho dinero y las personas que buscan trabajo exponen exigencias elevadas. Con frecuencia les cuesta captarlos porque solicitan aspectos que ni siquiera dan a los trabajadores ya consolidados en su plantilla. Ven también que los candidatos jóvenes con frecuencia no tienen carnet y es necesario para ir a las instalaciones. En general, mejorar la actitud.
67 Minoristas	Enfocarse en el tipo de empleo que demandan las empresas. Centrarse prioritariamente en las pymes, no en las empresas de tamaño grande, al considerar que hay más oferta en términos globales. Detectan falta de experiencia en los candidatos y en determinados momentos no pueden darle respuesta, ya que es perder el trabajo de una persona que le tiene que enseñar y no siempre se lo pueden permitir. Falta actitud en general. Exponen el caso de un chico sin experiencia pidiendo ser oficial de 1ª y que después se quejó por trabajar de lunes a viernes saliendo a las 17:00.
68 Fabricación de productos metálicos	Actitud: argumentan que los candidatos "ven problemas en todo; están mal acostumbrados".

Id Subsector	¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as?
77 Fabricación de productos metálicos	Ganas de trabajar, de implicarse con la empresa. Actitud.
45 Fabricación de productos metálicos	Contrariamente a lo que argumentan la mayoría de empresas, no ven nada en que les puedan ayudar, ya que no tienen carencias relevantes. Consideran que la formación que se imparte es relativamente buena. Valoran que es mejor la FP que la Universidad, por estar la FP más enfocada al conocimiento práctico y útil.
82 Fabricación de productos metálicos	Formarse. Explican que hay un claro relevo generacional donde no están dispuestos al esfuerzo. Que hay que centrar a las personas para que elijan empleo siendo conscientes de las oportunidades que hay en el mercado.
84 Fabricación de productos metálicos	Consideran que las nuevas generaciones vienen menos preparadas. Que se ha perdido capacidad de sacrificio, no hay cultura del esfuerzo. Es necesaria la formación y el esfuerzo.
81 Fabricación de productos metálicos	Formación y mejor disposición a trabajar.

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

Sector Agroalimentario

En general consideran que se están perdiendo muchas oportunidades laborales debido a los aspectos ya señalados previamente.

Alguna empresa enfatiza que se pueden ofrecer muchas más oportunidades de empleo pero que hay un desencaje entre lo que los demandantes están solicitando y entre la oferta real que hay en el mercado. Habría que informar de forma eficaz y dirigir la formación y las solicitudes hacia donde realmente hay capacidad de absorción de empleo, quitando prejuicios y contrarrestando información incorrecta sobre la realidad de esos trabajos hoy en día.

Igualmente refieren que tras la pandemia se han agudizado todas estas situaciones.

En general exponen que se están perdiendo oportunidades laborales porque el grado de exigencia de los demandantes es excesivo, crea desajuste con lo que pueden proporcionar las empresas y además supone un salto cualitativo respecto de las generaciones previas.

Esto se une a lo que consideran una capacidad de sacrificio mucho más baja de la esperable por parte de los candidatos.

Alguna empresa también explica que la diferencia de dinero ingresado respecto del esfuerzo realizado no les compensa y por ello rechazan muchos trabajos. Las ayudas les hacen un flaco favor y les enfoca hacia unas acciones que son positivas para el corto plazo pero negativas para el largo plazo.

Sector Comercio

La información recabada esta muy alineada con lo expuesto para el sector agroalimentario, si bien se nota que en este caso hay una diferencia notable de menor expectativas de creación de empleo respecto de aquel sector.

Varias empresas consideran que en Asturias hay escasa oferta laboral y menos aún “de calidad”.

Sector Metal

Claramente es una situación en la que ven una capacidad elevada de generar empleo en el sector.

Refieren que no se crea más empleo debido a la escasa oferta de trabajadores y argumentan que los motivos son los expresados en apartados previos y muy alineados con los explicados en el sector agroalimentario.

La empresa con id 52, de fabricación de productos metálicos expone que en su planta localizada Gijón trabajan numerosas personas que no viven en Gijón y que el Ayuntamiento podría facilitar formación a las personas del concejo.

Varias empresas dicen estar frustradas por no saber explicar eficazmente al mercado la oferta de calidad que hay en el sector. Esto ocurre de forma relevante en las pymes.

Sobre la subcontratación. Qué se subcontrata y por qué motivos

Sector Agroalimentario

Claramente la gran mayoría de las empresas entrevistadas no necesitan recurrir a la subcontratación. Cuando lo hacen es para utilizar ETT, servicios de mantenimiento o poco más.

Sector Comercio

Si bien se usan con mayor intensidad que el sector agroalimentario, la mayoría de las empresas entrevistadas refieren no utilizarlos. Cuando se usan son para captar personal mediante ETT, incluso de cara a quedarse luego con esos empleados. También para mantenimiento, PRL o transporte.

Sector Metal

En el sector metal sí que casi todas las empresas afirman utilizar subcontratación. La más común y relevante es utilizar ETT para captar personal, en especial ante bajas o puntas de trabajo, no para trabajo estable. También a veces subcontratan determinados tipos de trabajo, como vigilancia de accesos, mantenimiento y, en ocasiones, procesos de producción subcontratados externamente (p.e. mecanizados determinados).

Acerca de la retención del talento

Sector Agroalimentario

Prácticamente la totalidad de las empresas entrevistadas explican que no hay un problema de retención del talento, básicamente por alguno o varios de los aspectos siguientes:

- tienen una plantilla estable
- tienen un tamaño pequeño y las personas clave o son socias o están vinculadas estrechamente
- no son personal de difícil reemplazo

Sector Comercio

Prácticamente la totalidad de las empresas entrevistadas explican que no hay un problema de retención del talento, básicamente porque son personal muy fidelizado y estable.

Sector Metal

Aproximadamente dos tercios de las empresas entrevistadas exponen que no tienen problemas de retención del personal. En estos casos casi siempre es debido a que mantiene unas condiciones salariales y laborales más atractivas que la media del sector.

Buena parte de estas sin embargo sí notan que hay una tendencia a costarle más retener al personal.

El otro tercio, que indica que sí tiene problemas para retener el talento, normalmente es para perfil de taller (producción, no para oficina) y es debido a que tienen a irse a trabajar con empresas de un tamaño mucho mayor, que les ofrecen unas mejores condiciones laborales (más flexibilidad horaria y menos guardias en fines de semana), así como más posibilidades de promoción, además de que, consideran, tienen un atractivo especial para ellos sin conocer cuál es la diferencia real entre unas y otras hasta que ya se han ido.



Varias empresas de este tercio argumentan que las empresas grandes contactan de forma directa a sus empleados y alguna reconoce que el liderazgo de mandos intermedios es el que les está generando este riesgo de pérdida del talento.

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

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

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

Para ello se ha entrevistado a los siguientes 5 agentes:

Agente
ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE INDUSTRIAS CÁRNICAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
FUNDACIÓN POR LA ACCIÓN SOCIAL MAR DE NIEBLA
UNIÓN DE COMERCIANTES
FEMETAL
RANDSTAD ESPAÑA, S.L.U.

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

- ¿Qué cree que deben cambiar o mejorar las empresas para solucionar sus problemas de captación y/o de retención de talento?
- ¿Cuál es el punto de vista de los desempleados acerca de los motivos por los que no consiguen el empleo que buscan?

- ¿En general, qué aspectos cree que deberían abordar los desempleados para mejorar su grado de empleabilidad?
- Para el caso específico de los demandantes de una mejora de empleo ¿Cuáles cree que son los problemas principales a resolver para que consigan sus objetivos, tanto desde el punto de vista de las empresas como de los demandantes de empleo?
- ¿Cuáles son para usted las causas principales de que haya un desajuste entre oferta y demanda de empleo?, ¿Qué cree que pueden hacer las instituciones para intentar aportar soluciones a estas causas?, ¿Cuáles de esas instituciones y organismos cree que son las más adecuadas para ayudar a resolver este problema?

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

Id	Comentarios recabados
Ag1	Son expertos en Metal. Dicen que las empresas demandan personal formado y con experiencia. Exponen que en el metal actualmente hay muy poca oferta de perfiles, sean del puesto que sean. Dicen que a día de hoy cualquiera que haga un módulo relacionado con la materia no tiene problema para encontrar empleo si lo desea. La problemática es que no hay gente que se quiera formar. Además hay poca oferta formativa. Desde el punto de vista de los candidatos consideran que hay mucha pyme, y que estas trabajan con un ritmo elevado que no les resulta atractivo, pues requiere hacer un mayor esfuerzo. El empleado tiene poca flexibilidad y además éste no puede hacer una planificación de su vida personal, pues hay muy poca previsión de la carga de trabajo en obras. Este tipo de empresas tienen una forma de trabajar que las nuevas generaciones no comparten: mayor esfuerzo del que están dispuestos y falta de conciliación. Observan que los candidatos desean trabajar en horario continuo y un máximo de 8 horas. Se observa un cambio de mentalidad muy relevante entre una y otra generación. Mientras que la gran mayoría de trabajadores son de una generación en la que hay una mayor cultura del esfuerzo, del compromiso con la empresa, del trabajo físico y de la responsabilidad, ahora que tienen que hacer un relevo generacional se encuentran con perfil que consideran menos comprometidos, que no están dispuestos al sacrificio y que valoran más la conciliación con su vida personal. Hay un salto grande entre ambos perfiles, casi sin transición entre ellos. Es decir, o son personas de un perfil o del otro. A nivel formativo consideran que los alumnos que terminan las formaciones salen mejor preparados, pero con unas expectativas poco realistas. No quieren pasar por un periodo de formación práctica en las empresas sin un salario adecuado. Muchos de los candidatos dejan las empresas al poco de incorporarse porque no admiten recibir lecciones de personas con más experiencia. Nos explican que consideran que este tipo de empleados no están preparados para el fracaso y ante comentarios de sus supervisores para mejorar dejan el puesto.

Ag2	En el comercio minorista de Asturias hay un mercado laboral a dos velocidades. Por un lado están las empresas de alimentación de tamaño mediano, que siguen necesitando empleo con alguna especialización para la sala de ventas, que puede perfectamente cubrirse con sus propios medios y procedimientos de formación del personal, incluyendo aquí a los hipermercados que pueden tener una mayor variedad de productos y secciones pero que pueden ofrecer sus propios sistemas de formación. Por otro lado está la situación de las miles de micropymes que hay en Asturias de todo tipo de comercio que llevan desde la crisis del 2010 sin crear empleo de forma continuada, sino más bien amortizando puestos de trabajo. Se centra en especial en estas empresas, que son las que mejor conocen. Cuando optan por contratar no buscan personal poco formado, sino que hoy en día necesitan personal: - que conozca y esté formado en relaciones con la clientela, así como en procesos de fidelización, tanto en tienda como en medios digitales - que tenga algunos conocimientos de marketing - que tenga capacidad de escucha y sea proactivo, porque el comercio es un espacio muy pequeño donde se comparten ideas, proyectos y problemas - y que tenga habilidades digitales No estamos ante un dependiente/a al uso, sino que estamos ante un asistente de ventas, una persona que ayude a la clientela a obtener el mejor producto con un servicio que le fidelice y que mantenga ese contacto en la postventa y por todos los medios tecnológicos disponibles. El desajuste está en que la formación, tanto la reglada como la ocupacional, siguen o bien creando dependientes/as o bien segmentando formaciones sin orientación al comercio. Forman en herramientas digitales sin la perspectiva del comercio y en la atención al público sin una visión global de lo que un/a asistente de ventas puede realizar, así como sin tener en cuenta que puede que sean los que orienten a la propiedad de la empresa en esta materia. Creen que la causa está en las escasas perspectivas de futuro profesional que ha tenido el pequeño comercio en los últimos 10 años, fruto de las crisis consecutivas (financiera, covid y actual de guerra con impacto en la energía y en la inflación), lo que ha llevado a las empresas a controlar e intentar reducir sus gastos de personal. Otra causa está en la dificultad de adaptar los programas formativos reglados a los cambios del mercado en un sector como el comercio, que cambia con rapidez y que hoy tiene que ser omnicanal y atender a solucionar necesidades de la clientela y no solo a vender productos. También a la existencia de un sector TIC muy potente que tiene un amplio mercado de clientela en las empresas de comercio de menor tamaño y que ofrece su formación más para la venta del producto tecnológico que para aportar soluciones a problemas concretos del personal que trabaja en las empresas
-----	---

Id	Comentarios recabados
	comerciales. Desde el punto de vista del demandante de empleo, estos consideran que el comercio es un sector poco atractivo, con horarios intensivos y que a día de hoy no favorece la conciliación, tanto familiar como social (se trabaja en fines de semana y festivos en ocasiones). Además los salarios no les resultan atractivos. Dicen que habría que revisar los convenios a fin de modificar las tablas salariales y adaptarlas a la realidad de hoy en día. Se tiene la idea de que es un sector que no requiere especialización, lo que provoca que haya candidatos que desistan del empleo una vez que ven que es un trabajo que requiere esfuerzo y que no es tan simple como creían.
Ag3	Las empresas demandan en especial personal de oficios, que es donde hay un mayor desajuste entre oferta y demanda. En el metal hay unos 30 oficios (http://www.oficiosmetalasturias.es/) y ahora mismo se están demandando todos en general. Esto es porque no se encuentran profesionales: - El relevo generacional obliga a reemplazar a un elevado volumen de personal - Es un tipo de trabajo poco atractivo para las nuevas generaciones - Hay pocos estudiantes en la formación profesional industrial. Poca gente que estudia, así como índices de abandono superiores al 50% en ciclo medio - El mercado está creando empleo y aumenta la demanda de profesionales - La formación para el empleo, aun siendo válida, implica una inversión de tiempo sin remunerar. Es difícil compatibilizarla con un trabajo. ¿Cómo solucionarlo?: - Es muy importante incrementar el prestigio de la formación profesional - Implementar medidas que hagan que las personas desempleadas tengan ayudas para poder hacer ese recorrido para la formación profesional. P.e. frigoristas: en 2022 acabaron 3 personas y la demanda la hay que suplir con personal de fuera, formando internamente, etc.

Id	Comentarios recabados
Ag4	Ahora mismo detectan que hay un gran volumen de jubilación. Es un sector, el alimentario, en el que no hay vocación. Hay desinformación sobre los cursos relacionados con el sector. Ellos son los únicos que imparten cursos de formación en la materia a desocupados, así como reciclaje a personal de entidades como Alimerka, Mercadona, etc. A día de hoy los supermercados quieren personal polivalente. Carnicerías, superficies comerciales y fábricas (cárnicas y conservas). Ellos se van adaptando a lo solicitado por las empresas. Básicamente programan a través del SEPE certificados de profesionalidad, así como imparten otros tipos de cursos para desempleados que no proporcionan dicho certificado. Las empresas informan de que está costando encontrar personal, sobre todo a nivel de aspectos básicos, en cuanto a compromiso con la empresa. Hay un elevado volumen de oferta en el sector Les llega mucho personal del sector hostelero para meterse en el sector agroalimentario. El principal problema desde el punto de vista del demandante es que el agroalimentario se trata de un sector poco atractivo, sobre todo para una vida laboral a largo plazo. Normalmente lo toman como un trabajo temporal mientras se espera a conseguir otro trabajo con más perspectivas de futuro. Por otro lado, es un sector bastante desconocido para el demandante de empleo. Probablemente la sociedad tiene unas creencias negativas sobre estos trabajos, falta información.

Id	Comentarios recabados
Ag5	El sector en el que más ofertas se encuentran es el del metal. Uno de los desajustes es entre lo que ofrecen las empresas y lo que esperan los demandantes de empleo. No les encajan las condiciones laborales, que son básicamente las tradicionales, mientras que esperan condiciones más atractivas, similares a las que tienden a proporcionar hoy en día otros sectores. Igualmente consideran el salario excesivamente bajo para las condiciones exigidas. Las personas con experiencia y bagaje no consideran que se paguen adecuadamente las extras, la nocturnidad, etc. Se da por hecho que se tienen que hacer, si no se hacen está mal visto mientras ellos valoran más la conciliación de la vida personal y laboral. La presencia de demandantes de empleo femenina es anecdótica. Esto es negativo. En el sector metal no tienen perfiles de mujeres salvo carretilla o puestos similares, más allá de oficina. En el sector comercio sí hay más presencia femenina. En este caso el problema a esos efectos son la falta de medidas de conciliación: condiciones horarias, jornadas partidas, etc.). En el sector agroalimentario igualmente hay un problema por las escasas medidas de conciliación. La organización está intentando dar a conocer estos sectores a mujeres, de cara a incrementar su presencia laboral. Consideran que la ausencia actual de la figura del aprendiz es negativa para ambas partes. No hay un periodo de adaptación y que permita posibilidades para crecer dentro del puesto. Consideran que la oferta de formación existente no encaja con la demanda que hay por parte de las empresas que tienen que cubrir oferta laboral. Observan escasa oferta formativa que sea realmente útil y una elevada oferta formativa poco útil, en la que además se hacen muchas convocatorias. No se percibe una conexión entre recibir una formación y cubrir un puesto de trabajo. Respecto de la tarjeta del metal creen que es confuso, ya que muchas empresas la piden y no es obligatorio. Creen que falta información.

¿Qué podrían hacer las empresas para resolver este desajuste?

Id	Comentarios recabados
Ag1	La organización considera muy positiva la FP Dual pero percibe que en las empresas las plantillas están muy ajustadas y que no siempre pueden atender a este perfil de alumno. Teóricamente la FP Dual es perfecta, pero en la práctica no es efectiva. Aunque a la empresa le saliera el alumno sin coste, bastantes empresas consideran negativamente que p.e. un oficial de 1ª dedique tiempo a formar a una persona, considerando que es tiempo poco productivo por parte del empleado.
Ag2	Para las pymes y micropymes de comercio las posibles acciones están fuera de su alcance individual. Ni siquiera los créditos de formación por empleado son suficientes, ya que lo que falla es que haya oferta adaptada a las necesidades del sector. La solución puede pasar por los programas de cooperación empresarial. Así, porque las asociaciones empresariales diseñen los itinerarios formativos necesarios y planteen las modificaciones en un proceso de colaboración público privada que permita al mismo tiempo la participación de los profesionales de la formación y ver cómo se hacen los cambios. Pretender que un comercio con 3 empleados haga esta tarea está fuera de sus posibilidades económicas y de tiempo.
Ag3	Consideran que las empresas poco más pueden hacer que apoyar o prestigiar al sector.
Ag4	Las empresas podrían ofrecer unas condiciones laborales más atractivas.
Ag5	Mejorar las condiciones que ofrecen, que cumpla la legislación en todos los casos y revisar los salarios al alza. Profesionalizar más los perfiles, porque actualmente los sectores admiten a personas sin formación. Las categorías laborales utilizadas no se corresponden con los puestos de trabajo reales. Dar facilidades de transporte. Hay muchos candidatos que no tienen vehículo y que no pueden desplazarse al lugar de trabajo. Incluso cuando ellos hacen cursos tienen que buscar en la zona donde tienen el centro de formación para que los alumnos puedan asistir. Mejorar la conciliación en la medida de lo posible. Dar formación interna en la empresa desde el inicio. Ofrecer un mejor aterrizaje en el puesto a los nuevos empleados. Fomentar las habilidades blandas.

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

Id	Comentarios recabados
Ag1	Consideran que fundamentalmente se debe a que tienen unas expectativas demasiado altas, que están fuera de la realidad. Comunican exigencias a las empresas a lo largo del proceso de contratación que no proceden. Salen muchas veces de los estudios considerando que se merecen un cargo determinado, pero no son conscientes de que la clave es la experiencia, que es la que genera valor a la empresa.
Ag2	El Comercio minorista en general es un sector que hoy no resulta atractivo para una vida profesional. Sus salarios son bajos, sus horarios son intensivos, en las empresas más pequeñas hay incertidumbre económica y fuerte competencia, y en las empresas de menor tamaño promocionar en la empresa está muy limitado. No es un sector en el que el asalariado se plantee una carrera profesional, sino más bien lo toma como una forma de obtener un trabajo que precisa de poca cualificación y que es una posibilidad realista para comenzar una vida laboral o bien para retomar la vida profesional después de un periodo sin trabajar, caso que ocurre con frecuencia en mujeres con familia. Sería una excepción a esto las empresas de mayor tamaño que pueden ofrecer más posibilidades de crecimiento profesional. Dudan mucho que los trabajadores que inician su vida laboral piensen en el comercio minorista como una opción relevante para el largo plazo. Como hemos dicho, lo harán como una forma de conseguir un empleo y un salario para un momento determinado y un salario. El problema está en que se necesitan nuevos profesionales en el comercio que sumen a las competencias tradicionales las nuevas derivadas de la tecnología, que conozcan a la clientela y sus cambios, que manejen e interpreten datos, que conozcan bien el producto y sobre todo el servicio. Y eso necesita una formación, que actualmente es claramente deficitaria.
Ag3	En el metal apenas hay desempleo. Quizás sería bueno introducir más habilidades blandas en las formaciones, si bien depende de la actitud de las personas en concreto.
Ag4	Fundamente por la falta de actitud del demandante. Exponen exigencias respecto a desplazamiento, horario, etc. que no siempre las empresas pueden asumir.

Ag5	Hay una clara falta de cualificación y falta de experiencia y/o formación en los jóvenes. Los demandantes de empleo observan dificultades para la conciliación. La edad suele ser un problema. Los mayores de una cierta edad suelen no ser aceptables salvo que tengan una experiencia diferenciadora. Los demandantes de empleo tienen déficit de conocimiento en cómo buscar empleo. Con frecuencia es un problema que no dispongan de carnet de conducir, lo que cada vez es más frecuente. Lo principal es que deben conocer el mercado y adaptar las expectativas a lo que ofrece éste.
-----	---

¿Qué podrían hacer las instituciones y organismos públicos?

Id	Comentarios recabados
Ag1	Poner orientadores en los colegios que fomenten ideas diferentes al "tienes que estudiar lo que quieras". Orientarles a donde hay demanda real. Hacer rondas en las empresas para ver qué necesidades de empleo tienen, no solo con las grandes. No se conocen las necesidades reales de las empresas.
Ag2	Escuchar y estudiar la situación de demanda de empleo de las empresas. Crear espacios donde se debata y se analice la realidad del mercado laboral, en qué hay una fuerte demanda de empleo, qué cualificaciones se piden para estos empleos y ajustar la oferta formativa a estas conclusiones, tanto la reglada como la ocupacional. La adaptación de los certificados de profesionalidad tiene que ser más ágil para adaptarse con eficacia a las necesidades del mercado. Se deberían crear recorridos formativos que incluyan las necesidades tecnológicas que tienen las empresas, incluir al comercio en la formación DUAL y reconocer la experiencia profesional, unida a la formación en las novedades que va marcando el mercado (datos, IA, sostenibilidad, economía circular, servicios a las personas mayores, etc.) como una titulación que permita al menos una subida de categoría profesional y de salario.

Id	Comentarios recabados
Ag3	Atender de una forma más eficaz las demandas de formación. Atender mejor al sector metal: más cursos y más adaptados a las necesidades del mercado. Encontrar mecanismos para que las personas que se quieren acercar al sector tengan facilidades para ello. La formación en el metal es larga en el tiempo y ahora mismo muchos candidatos desisten porque consideran que no les compensa el tiempo invertido frente a la retribución obtenida. Se podrían dar ayudas económicas para solventar este problema.
Ag4	Promocionar el sector. Dar a conocer a los demandantes de empleo así como a los alumnos de últimos cursos de las posibilidades de empleo que tienen esos sectores y quitar de paso prejuicios relacionados con cómo es el trabajo en esos sectores. Argumentan que a los futuros empleados casi solo se les orienta hacia carreras universitarias que, además, generalmente tienen un grado de empleabilidad menor que el que hay en oficios. Igualmente los futuros empleados asocian oficios con un trabajo de unas características (trabajo físico, mal remunerado, etc) que pueden ser irreales. Planificar mejor la formación que se ofrece ajustándola con la demanda real en ese momento. No saturar de oferta formativa. Observan que a veces se dan muchos cursos de lo mismo de diferentes entidades que no se cubren y eso repercute en dejar de hacer otros cursos que sí pueden ser necesarios en ese momento. Además a veces se concentran los cursos en determinados meses y eso es perjudicial porque no es posible en muchos casos hacer más de un curso en un año. Se podrían hacer bienales y que las fechas fueran acordes a la demanda de las empresas en ese momento.

Id	Comentarios recabados
Ag5	Inspección de trabajo debería actuar en mayor medida para comprobar que se cumplen las condiciones laborales, en especial los horarios de trabajo y el uso de horas extra no remuneradas. Ajustar la oferta formativa a las necesidades reales de las empresas. Mejorar las líneas de transporte público: zonas rurales y polígonos. Dar mayor atención a la situación legal de las personas. A veces depende del país que vengas, si eres inmigrante ilegal, etc. Hay mucha lentitud en la resolución de los expedientes. También hay falta de conocimiento por parte de las empresas respecto a estas situaciones. Recursos que faciliten la conciliación. Más y mejores políticas de contratación de empleo que impliquen promover el empleo. Promover la compatibilidad de ayudas o subsidios con el trabajo. En el caso del salario social básico es un problema, la gestión y agilidad en esto es esencial en este caso. Promover la formación con compromiso de contratación.

Problemas de los demandantes de una mejora de empleo

Id	Comentarios recabados
Ag2	Son los mismos que al inicio de su actividad profesional. Estamos en este momento en un bucle que se retroalimenta: la formación no responde a las necesidades más avanzadas de las empresas; son las empresas más avanzadas las que crean empleo; el trabajador/a no encuentra fácilmente esa formación, al menos organizada y que le otorgue una categoría profesional; luego el comercio tiene personas con escasa cualificación profesional ,que son el perfil de personas empleadas menos clave. Para mejorar en la empresa se necesita una actualización de conocimientos constante, nuevas competencias. Esto debido a que en este sector es el cliente final quien marca la pauta y la competencia digital y las grandes marcas le crean unas expectativas que no siempre se alcanzan en el comercio físico. Para mejorar en el empleo hoy se necesita formación en tecnología para la venta, para la fidelización del cliente, para la organización de almacenes y stocks y para la gestión de compras y ventas. Además, manejar la comunicación tanto física como online, crear y trabajar en un sistema omnicanal que tenga el mismo mensaje y la misma imagen en todos los canales existentes para la venta, etc. Manejar la venta online y por tanto la imagen del producto, su definición, su diferenciación respecto a la competencia, y de esta manera el mercado es continuamente cambiante. Por ello la oferta formación ha de ser ágil, organizada y disponible con prontitud. Y reconocer la experiencia laboral para mejorar en el empleo tanto en funciones, categorías, como salarios.
Ag5	Las personas que se ven atadas a trabajos que no les gratifican por falta de oportunidades. Las condiciones laborales que hay a día de hoy y el riesgo de cambiar de empleo por las consecuencias que podrían tener.

El resto de agentes no aporta información relevante sobre este aspecto.

Otros comentarios por parte de este colectivo

Id	Comentarios recabados
Ag1	Esta organización apenas trabaja aspectos de formación en el sector agroalimentario debido a que son puestos muy temporales. Son puestos que suelen estar ocupados por mujeres, porque son mucho más meticulosas. El problema que existe es la temporalidad, que genera que normalmente no hay formación que pueda serles útil a las empresas. En comercio es similar, la mayor problemática en este sector son los horarios. Deberían hacerse más rotaciones pero las empresas no pueden asumirlo por costes.
Ag2	La abundancia de oferta formativa relacionada con comercio no significa, ni que sea la adecuada, ni que sea eficiente, ni que responda a una necesidad real. Es solo abundancia. En el caso del comercio, ven un desajuste importante entre lo que se necesita y los perfiles de demandantes de empleo. Explican que el mercado necesita al clásico dependiente de comercio, con facilidad en el trato y empatía, con don de gentes, amabilidad e interés por el cliente. Pero además de eso ahora necesitan que ese demandante de empleo o ese empleado maneje redes sociales, sepa de posicionamiento web, SEO, sea creativo en los contenidos, etc. La primera parte se alcanza experiencia y formación adquirida en tienda. Pero esa segunda parte, más tecnológica, no. Deben venir con ese tipo de formación y además debería ser orientada específicamente al comercio. En cualquier caso y para los dos tipos de formación, deberían contar con contratos en prácticas en las tiendas. Los consideran fundamentales.
Ag5	Observan personas que llevan mucho tiempo desempleadas porque van asumiendo tareas de cuidados de familia y les cuesta adaptarse al mercado laboral. Sobre todo personas con problemas de salud y que encuentran escasas oportunidades para la conciliación que requieren.

Principales conclusiones

1. Hay un desajuste significativo entre los empleos que demandan las empresas y la oferta de demandantes de empleo. Las empresas a menudo no pueden encontrar personal con las habilidades y competencias adecuadas, mientras que muchos desempleados no pueden encontrar trabajo debido a la falta de estas habilidades y competencias. Esto ocurre sobre todo en el sector Metal. Ocurre en menor grado en los otros 2 sectores estudiados. Se sugiere informar de manera eficaz y dirigir la formación y las solicitudes hacia donde realmente hay capacidad de absorción de empleo.
2. Las empresas demandan personal de oficios, especialmente en el sector del metal, donde hay un mayor desajuste entre la oferta y la demanda. Pero este tipo de trabajos no atraen a las nuevas generaciones y hay pocos estudiantes en la formación profesional industrial.
3. La gran mayoría de las empresas entrevistadas sugieren que los desempleados necesitan más formación y, sobre todo, una mejor disposición para trabajar. Señalan una falta de responsabilidad, compromiso y actitud en los candidatos, lo cual es un problema ya que estos son aspectos que no pueden cambiar las empresas. Varias empresas también mencionan la necesidad de un mayor esfuerzo por parte de los candidatos en la búsqueda de empleo.
4. Del mismo modo se percibe una excesiva exigencia de los demandantes, lo cual crea un desajuste con lo que pueden proporcionar las empresas. Consideran que los demandantes de empleo no se pueden permitir dicho grado de exigencia. Esto se detecta sobre todo en el sector Agroalimentario y Comercio.
5. En el sector alimentario, se prevé un gran volumen de jubilación y se nota una falta de vocación. Existe desinformación sobre los cursos relacionados con el sector.
6. En el comercio, también hay un desajuste importante entre lo que se necesita por parte de las empresas y los perfiles de los demandantes de empleo. Las empresas buscan personal con habilidades en el trato y empatía, pero también con habilidades digitales y conocimientos de marketing.

Acciones formativas propuestas

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

Sector	Acción formativa	Origen de la necesidad: id de empresa, Subsector y dificultad para contratar	Debilidad a solventar	Nº alumnos estimados	Contenidos
Metal	Formación en manejo de medios mecánicos de manipulación de cargas, regulación mecánica y ajuste.	52 - Fabricación de productos metálicos - Alto	Hay escasa oferta de este tipo de profesionales y los titulados adolecen de formación práctica	20/grupo 2 grupos	Base teórica y gran contenido en prácticas, por parte de personal con experiencia elevada y actualizada.

Sector	Acción formativa	Origen de la necesidad: id de empresa, Subsector y dificultad para contratar	Debilidad a solventar	Nº alumnos estimados	Contenidos
Todos	Formación sobre “cómo encontrar un empleo”	La mayoría de las empresas entrevistadas	Las empresas solicitan orientar a los demandantes de empleo para salvar el desajuste relacionado con la actitud hacia el trabajo.	20/grupo 4 grupos	Entender qué tipo de trabajos demanda el mercado. Entender el punto de vista de las empresas y de los contratantes. Explicar qué se requiere para afrontar procesos de contratación de forma exitosa. Concienciar al alumno acerca de los valores y capacidades que requieren las empresas que ofrecen empleo. Se requiere aplicar de forma amplia e intensiva acciones de concienciación.

Sector	Acción formativa	Origen de la necesidad: id de empresa, Subsector y dificultad para contratar	Debilidad a solventar	Nº alumnos estimados	Contenidos
Todos	Formación en el uso de herramientas de oficina, como Excel, además del uso de herramientas de trabajo colaborativo.	Varias de las empresas de diversos sectores	Se detectan debilidades en el uso de herramientas básicas en los demandantes de empleo Igualmente se detecta desconocimiento en el uso de herramientas de bajo coste que pueden proporcionar un claro valor a las empresas (gestión de archivos en entorno colaborativo, comunicación interna, etc)	20/grupo 2 grupos	Uso de hojas de cálculo Uso de herramientas de ofimática básicas en una oficina Uso de herramientas colaborativas que pueden proporcionar una mejor eficacia y eficiencia sin coste o a coste bajo
Metal	Curso para soldadores. Apoyo para formación interna	39 - Fabricación de productos metálicos - Alto 68 - Fabricación de productos metálicos - Muy alto 77 - Fabricación de productos metálicos - Alto 82 - Fabricación de productos metálicos - Muy alto	Hay una alta demanda de este tipo de perfiles, pero se requiere una formación muy práctica. Podría encajar organizar cursos con este tipo de empresas, de forma que ellos definiesen los contenidos, el perfil, la forma	20/grupo 2 grupos	A definir en detalle con las empresas implicadas

--	--	--	--	--	--

Sector	Acción formativa	Origen de la necesidad: id de empresa, Subsector y dificultad para contratar	Debilidad a solventar	Nº alumnos estimados	Contenidos
Metal	Curso para caldereros - Apoyo para formación interna	40 - Fabricación de productos metálicos - Medio 39 - Fabricación de productos metálicos - Alto 77 - Fabricación de productos metálicos - Alto 82 - Fabricación de productos metálicos - Muy alto	de impartir, los docentes y a cambio asumiesen compromisos de contratación.	20/grupo 2 grupos	A definir en detalle con las empresas implicadas
Metal	Curso de chorreador y metalizador	55 - Fabricación de productos metálicos - Alto	Esta empresa en concreto tiene demanda elevada de este tipo de perfiles y no hay personal en el mercado con esa formación y/o experiencia	20/grupo 1 grupo	A definir en detalle con esta empresa en concreto. No hay otras empresas en el concejo que tengan la misma actividad
Metal	3D (Autocad 3D, plan 3D, etc)	84 - Fabricación de productos metálicos - Muy alto	Esta empresa en concreto tiene demanda elevada de este tipo de perfiles y explica que no hay personal en el mercado con esa formación y/o experiencia	20/grupo 1 grupo	A definir en detalle con esta empresa en concreto.

Sector	Acción formativa	Origen de la necesidad: id de empresa, Subsector y dificultad para contratar	Debilidad a solventar	Nº alumnos estimados	Contenidos
Agroalimentario	Formación en panadería y pastelería	44 - Otro (Fabricación alimentaria + tiendas) - Alto 85 - Pan y pastas - Muy alto 90 - Pan y pastas - Muy alto	Hay una demanda elevada de trabajadores en estos campos, pero no hay suficiente formación disponible. Argumentan que en Asturias no hay formación específica.	20/grupo 2 grupos	Debe ser formación práctica. Habilidades como la mezcla de ingredientes, el amasado, la cocción de panes y pasteles y la decoración de productos de panadería.
Agroalimentario	Formación en hostelería y servicio al cliente	88 - Otro (Fabricación alimentaria + locales al público) - Alto 70 - Minoristas - Medio	Hay una demanda elevada de trabajadores en estos campos, pero no hay suficiente formación disponible.	20/grupo 2 grupos	Temas como el servicio al cliente, la gestión de pedidos, y las técnicas de venta.
Comercio	Personal de ventas para tiendas	Agentes de empleo	Hay escasos perfiles que además de ser buenos en ventas y atención al cliente, conozcan y manejen aspectos complementarios. Ver Contenidos	20/grupo 2 grupos	Además de una parte de atención al cliente y ventas clásica en tienda: Habilidades digitales, marketing digital, manejo de redes sociales, posicionamiento web, SEO. Todo ello específicamente para tiendas de tamaño pequeño y mediano.

Contenidos

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

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

Colectivo

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

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

1. Tendrán prioridad las personas desempleadas de baja cualificación.
2. En segundo lugar, y en el mismo nivel de preferencia, se incorporarán a las acciones las personas desempleadas de larga duración, las personas con discapacidad, las mayores de 45 años y los y las jóvenes de hasta 30 años. También las personas beneficiarias de la Renta Activa de Inserción (RAI) y del Ingreso Mínimo Vital y afectadas y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, así como perceptoras del subsidio extraordinario de desempleo (SED). Igualmente, las personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo, suspensiones de los contratos de trabajo o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las cuales tendrán la consideración de personas desempleadas, a estos efectos.

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

Duración

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

Sirva como referencia las convocatorias destinadas a ocupados y desempleados del SEPEPA.

Para aquellas acciones formativas donde la vinculación no sea plausible, los contenidos se programarán atendiendo a un mínimo de 30 horas y un máximo de 60 horas de formación, que podrá efectuarse de forma presencial, teleformación o mixta.

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

Horario

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

Coste estimado

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

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

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

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

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

Otro tipo de acciones propuestas

1. **Clave.** Colaborar con las Administraciones pertinentes y fomentar una FP Dual de calidad y eficaz para ofrecer mano de obra cualificada, con gran experiencia práctica y en volumen suficiente. Esta acción es ampliamente demandada por las empresas entrevistadas del sector Metal. Es claramente menos aplicable a los otros 2 sectores. Incrementar el prestigio de la formación profesional e implementar medidas que faciliten el acceso a la formación para las personas desempleadas.
2. Promocionar la oferta de empleo que hay en oficios. El objetivo es informar tanto a los buscadores de empleo como a los estudiantes en los últimos cursos sobre las oportunidades laborales disponibles en estos sectores. Paralelamente, se intentará desmitificar los prejuicios asociados con los oficios en este tipo de empresas. Argumentan que a los futuros/as empleados/as se les orienta casi únicamente hacia carreras universitarias que, además, generalmente tienen un grado de empleabilidad menor que el que hay en oficios. Igualmente los futuros/as empleados/as asocian oficios a un trabajo de unas características (trabajo físico, mal remunerado, etc) que con frecuencia son irreales. Exponen que los demandantes de empleo no son conscientes del volumen de oferta que hay en oficios respecto del que hay en otro tipo de trabajos que requieren titulaciones universitarias.
3. Impulsar la demanda de empleo en el sector Metal hacia las mujeres. Combatir los prejuicios existentes.
4. Conocer y revisar las prácticas de empleo y formación de Administraciones líder en la materia y/o de otros países para obtener buenas prácticas, analizarlas y ver su posible aplicación a Gijón.
5. **Clave.** Ayudar activamente a promocionar y a difundir en la sociedad las necesidades de personal que existen, de cara a encauzar a las personas interesadas hacia los cursos o acciones que utilizan las empresas como caladero. Incluyendo hacia las titulaciones de FP.
6. Promover que las personas desempleadas que llevan años buscando empleo, se formen en oficios donde actualmente hay carencia de profesionales, como la gran mayoría de los perfiles en el metal, la hostelería, panadería, pastelería, etc.
7. **Clave.** Implementar un proceso constante y suficientemente financiado para identificar sistemáticamente las necesidades empresariales y guiar a los jóvenes de manera oportuna y eficaz hacia las profesiones más demandadas. Este proceso se llevaría a cabo

necesariamente en estrecha colaboración con las propias empresas para asegurar su pertinencia y efectividad. Las instituciones podrían proporcionar información eficaz y orientar la formación y las solicitudes de empleo hacia donde realmente hay capacidad de absorción de empleo.

8. Promover la mejora de las líneas de transporte público, especialmente en zonas rurales y polígonos industriales, de forma que se facilite el acceso de desempleados/as a los centros de trabajo.
9. Dar prioridad a la actitud y las 'habilidades blandas' en los criterios de selección para los programas de formación, entre otros. Las empresas a menudo resaltan que los conocimientos técnicos pueden ser insuficientes sin estas habilidades esenciales. Además, a las empresas generalmente les resulta más sencillo capacitar a los individuos en conocimientos y habilidades técnicas que en estas habilidades blandas.
10. Analizar formas de colaborar con las empresas para que estas realicen formación interna o bien formación a desempleados/as con compromiso de contratación.
11. Ofrecer ayudas a la contratación, sobre todo en el sector Comercio. En su momento supusieron una reducción de costes de contratación que resultó positiva para las empresas.
12. Buscar fórmulas que incentiven que las personas que están actualmente desempleadas se formen y busquen trabajo de una manera más activa y eficaz. Nos transmiten que hay que concienciar a los/as demandantes de empleo, en especial a los/as jóvenes, de la necesidad de cambiar de actitud. Demandan acciones enfocadas a transmitir hacia este colectivo un mayor compromiso, seriedad y cultura del esfuerzo.
13. Regulación de ayudas y subvenciones: Se sugiere promover la regularización de las ayudas y subvenciones para que incentiven la búsqueda activa y efectiva de empleo. Desincentivar la no búsqueda de trabajo. Refieren que los candidatos y las candidatas, en muchos casos, prefieren quedarse en casa que trabajar, como resultado del sistema de incentivos actual.
14. Promover y facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, de forma que se proporcionen posibilidades de empleo a perfiles que actualmente no pueden acceder al mercado laboral.

Otras reflexiones complementarias, obtenidas de la prospección

1. Es importante que a la hora de orientar, de seleccionar alumnos/as y de formarles, se les transmitan los puntos positivos y negativos de cada tipo de trabajo, desde una visión muy realista. Por un lado, no sirve de nada formarles si luego, a la hora de trabajar en ese oficio, se van a dar de baja por aspectos que desconocían. Por otro, para eliminar visiones sesgadas e irreales fruto del desconocimiento de cómo son esos oficios hoy en día. Esto aplica sobre todo al sector Metal.
2. Se insiste mucho en que la formación debe ser impartida:
 - a. con un peso muy claro hacia la parte práctica y evitando contenidos teóricos que realmente no son de utilidad en el trabajo.
 - b. por parte de formadores altamente actualizados y conocedores de la realidad de hoy en día en ese tipo de empresas.
3. Deberíamos tener en cuenta como elemento determinante, que aparentemente los/as jóvenes hoy en día no dan el mismo peso a los factores sociolaborales que las generaciones previas. Parece que al menos en buena parte de los casos tienen otros valores y otros factores motivadores y desmotivadores y puede ser que haya una brecha entre contratantes (mentalidad de generación previa) y ofertantes (generación actual).