

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

Sectores: TIC - Digitalización, Logística y
transporte, Construcción y auxiliares.

Índice

Contenido

Introducción. Metodología	5
Objetivo	5
Selección de las empresas y procesado de información	6
Información cuantitativa relativa a las empresas entrevistadas	7
01. Nº de empresas según el número de trabajadores/as	7
02. Nº de empresas según el porcentaje de trabajadores/as estables	8
03. Nº de empresas según el porcentaje de mayores de 60 años	9
04a. Evolución prevista de la contratación. Incremento o no	10
04b. Evolución prevista de la contratación. Porcentaje de incremento	11
05a. Evolución prevista de la contratación. Volumen y tipos de perfiles demandados	12
05b. Evolución prevista de la contratación. Tipos de perfiles demandados: volumen de personas por Id	13
06. Tipología de contratos a realizar	14
07. Previsión de contratación en función de nivel mínimo de estudios	15
08. Titulaciones más demandadas	17
09. Nº de empresas por preferencia de mujeres y hombres	19
09b. Causas de la elección de mujeres y hombres	20
10. Nº de empresas por uso de canales para la empleabilidad	20
Sector Construcción y Auxiliares	21
Sector Logística y transporte	22
Sector TIC - Digitalización	23
Comparativa entre sectores	24
11. Nº de empresas por demanda de aspectos de empleabilidad	25
Sector Construcción y Auxiliares	25
Sector Logística y transporte	26
Sector TIC - Digitalización	26
Comparativa entre sectores	27
Más información sobre aspecto Edad	27
11b. Certificados de profesionalidad	28
12. Nº de empresas por demanda de competencias	29
Sector Construcción y Auxiliares	29
Sector Logística y transporte	30

Sector TIC - Digitalización	31
Comparativa entre sectores	32
13. Nº de empresas por grado de dificultad para la empleabilidad	33
14. Perfiles con dificultades	34
15. Motivos considerados para las dificultades	36
Sector Construcción y Auxiliares	36
Sector Logística y transporte	37
Sector TIC - Digitalización	37
Comparativa entre sectores	38
16. Causas de las carencias de formación y/o experiencia	39
17. Dificultad de retención del talento	40
18. Causas para las dificultades de retención del talento	41
19. Sobre la formación continua a los empleados	42
Sector Construcción y Auxiliares	42
Sector Logística y transporte	42
Sector TIC - Digitalización	43
19b. A qué habilidades blandas dan mayor peso en la formación	44
19c. A qué competencias de digitalización dan mayor peso en la formación	45
Resumen de la información cuantitativa	46
Comentarios expresados por las empresas entrevistadas	52
Qué podría hacer el Ayuntamiento, qué perfiles necesitan las empresas y qué dificultades se encuentran	52
Sector Construcción y Auxiliares	53
Sector Logística y transporte	71
Sector TIC - Digitalización	86
Qué podrían otras Instituciones al respecto	109
Sector Construcción y Auxiliares	109
Sector Logística y transporte	112
Sector TIC - Digitalización	114
¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as para encontrar empleo?	117
Sector Construcción y Auxiliares	117
Sector Logística y transporte	120
Sector TIC - Digitalización	122
Oportunidades de empleo en la región que creen que se están perdiendo	124
Sector Construcción y Auxiliares	124
Sector Logística y transporte	126
Sector TIC - Digitalización	128
Sobre la subcontratación. Qué se subcontrata y por qué razones	130
Sector Construcción y Auxiliares	130

Sector Logística y transporte	133
Sector TIC - Digitalización	135
Acerca de la retención del talento	137
Sector Construcción y Auxiliares	137
Sector Logística y transporte	139
Sector TIC - Digitalización	141
Otros comentarios aportados por las empresas	143
Sector Construcción y Auxiliares	143
Sector Logística y transporte	145
Sector TIC - Digitalización	145
Comentarios expresados por los agentes conocedores de la realidad de la persona desempleada	147
Acerca del desajuste entre demandantes de empleo y necesidades de las empresas. Causas de este desajuste	148
¿Qué podrían hacer las empresas para resolver este desajuste?	154
Motivos por los que los/las desempleados/as no consiguen el empleo que buscan	157
¿Qué podrían hacer las instituciones y organismos públicos?	159
Problemas de los demandantes de una mejora de empleo	161
Otros comentarios por parte de este colectivo	162
Acciones formativas propuestas	164
Contenidos	167
Colectivo	167
Duración	168
Horario	169
Coste estimado	169
Otro tipo de acciones propuestas	171
Otras reflexiones complementarias, obtenidas de la prospección	173

Introducción. Metodología

Objetivo

El **OBJETIVO** de este análisis ha sido identificar las necesidades formativas y de contratación de las empresas con el fin de poder orientar las políticas de empleo del Ayuntamiento de Gijón para dar respuesta a las mismas.

Los sectores objeto de este estudio han sido los siguientes, a su vez asignados a subsectores:

- a. Sector Construcción y auxiliares
 - i. Construcción de edificios
 - ii. Construcción de obra civil
 - iii. Extracción y movimientos de tierras
 - iv. Fabricación de productos para la construcción
 - v. Instaladores
 - vi. Servicios a la construcción
 - vii. Otros
- b. Sector Logística y transporte
 - i. Logística de distribución y última milla
 - ii. Logística de transporte de largo recorrido
 - iii. Logística marítima
 - iv. Logística de almacén
 - v. Otros
- c. Sector TIC - Digitalización
 - i. Esencialmente programación
 - ii. La programación no es la actividad esencial
 - iii. Otros

El número de empresas entrevistadas por sector ha sido el siguiente:

- a. Sector Construcción y auxiliares: 16 empresas
- b. Sector Logística y transporte: 17 empresas
- c. Sector TIC - Digitalización: 15 empresas

Selección de las empresas y procesado de información

Para cada uno de los sectores seleccionados, se partió de un listado de empresas facilitado por 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.

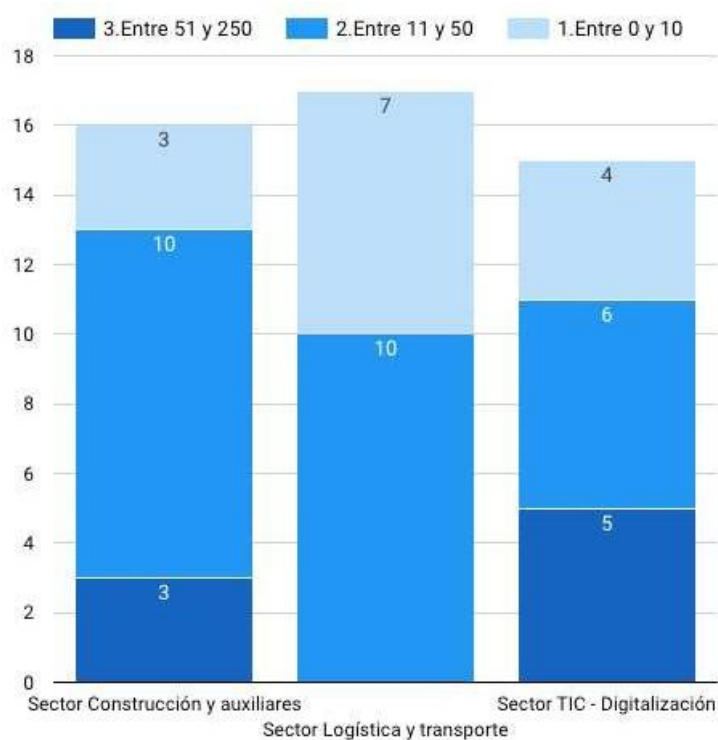
Finalmente fueron contactados 80 empresas y agentes, de los cuales 7 rechazaron participar, 1 se descartó por no encajar con los criterios y 16, si bien no descartaron participar, no fue posible realizar la entrevista en plazo debido a sus problemas de agenda. Con ello, se realizaron las siguientes entrevistas, que superan el nivel definido inicialmente:

- Sector Construcción y auxiliares: 16 empresas (sobre 15 definidos)
- Sector Logística y transporte: 17 empresas (sobre 15 definidos)
- Sector TIC - Digitalización: 15 empresas (sobre 15 definidos)
- Agentes de empleo: 6 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. Se les realizó una entrevista presencial basada en un cuestionario previamente diseñado a tal efecto.

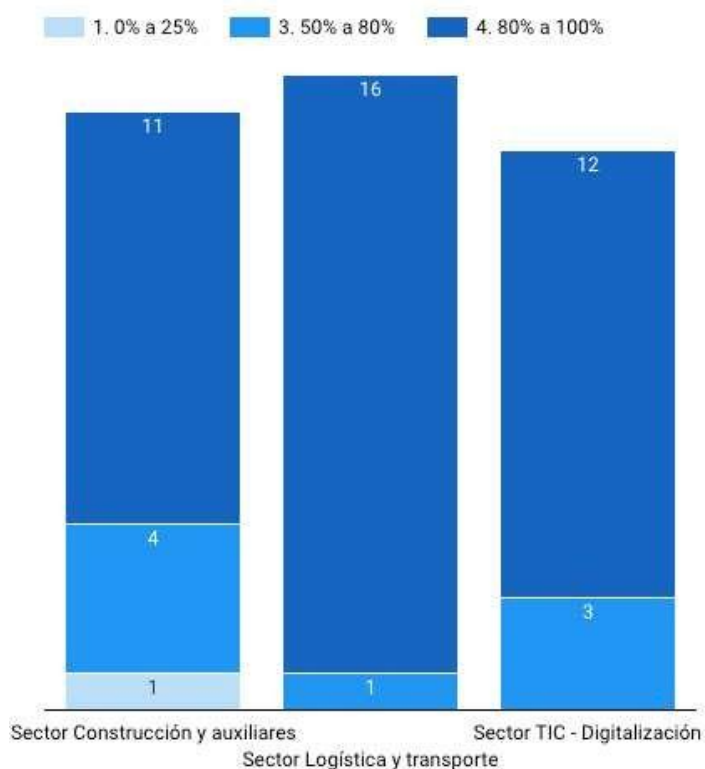
Información cuantitativa relativa a las empresas entrevistadas

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



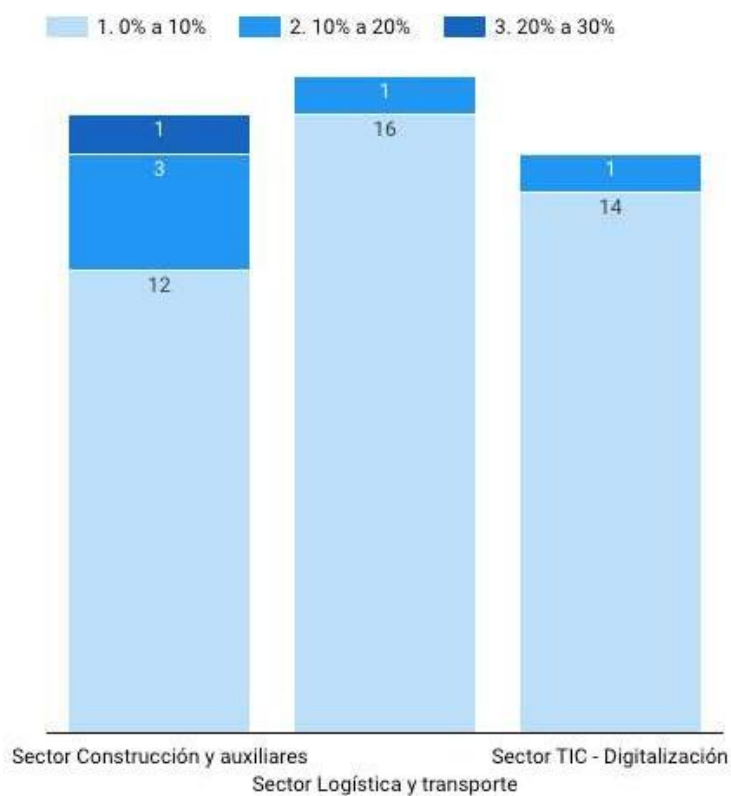
P.e. en el sector Construcción y auxiliares, 3 de las 16 empresas entrevistadas tienen entre 51 y 250 empleados

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



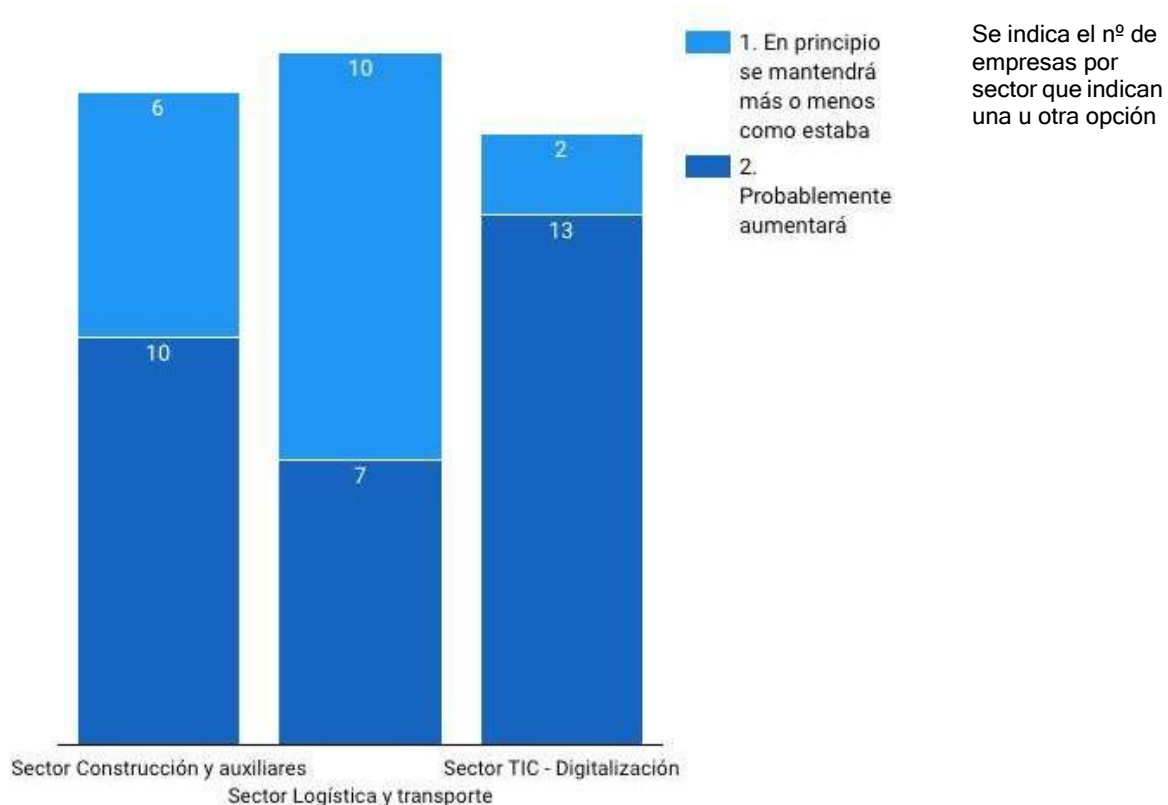
P.e. en el sector Construcción y auxiliares, 4 de las 16 empresas entrevistadas tienen entre el 50% y el 80% de personal estable.

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

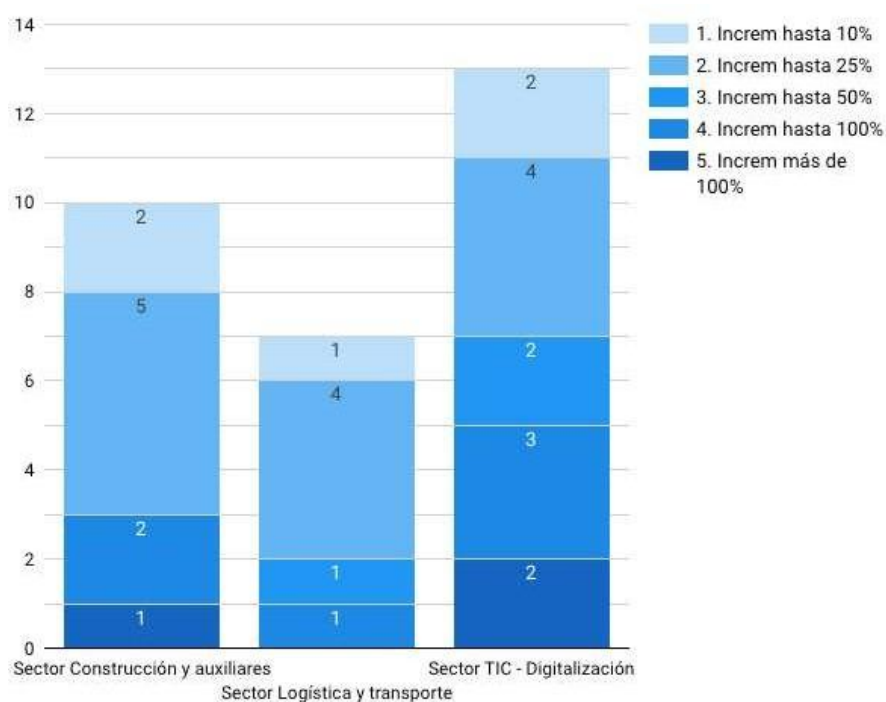


P.e. en el sector Construcción y auxiliares, 3 de las 16 empresas entrevistadas tienen entre el 10% y el 20% de su personal con más de 60 años

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



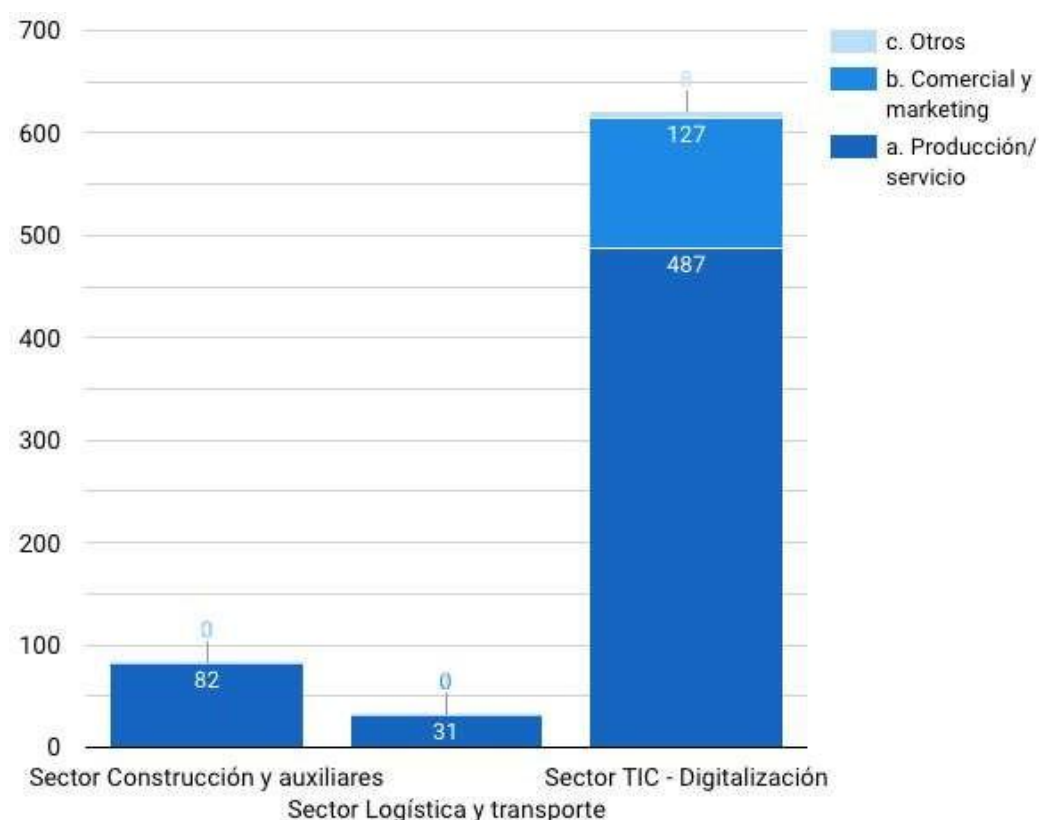
04b. Evolución prevista de la contratación. Porcentaje de incremento



Cada nº es la cantidad de empresas de ese sector que incrementan ese determinado % de crecimiento sobre el volumen de empleo actual.

Es decir, 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.

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



Se muestra el volumen de empleos que se prevén crear en cada sector por parte de las empresas entrevistadas y según el tipo de perfil. Se amplía la información más abajo.

Sector / Nº de contratos previstos				
Perfiles demandados	Sector Construcción y auxiliares	Sector Logística y transporte	Sector TIC - Digitalización	Total
a. Producción/servicio	82	31	487	600
b. Comercial y marketing	0	0	127	127
c. Otros	0	1	8	9
Total	82	32	622	736

Atención, en esta tabla no se diferencia si ese volumen de contratos a crear serán creados por pocas o por muchas empresas. P.e. si buena parte de esa creación de empleo está concentrada en unas pocas empresas. Esto se puede observar en el apdo siguiente.

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

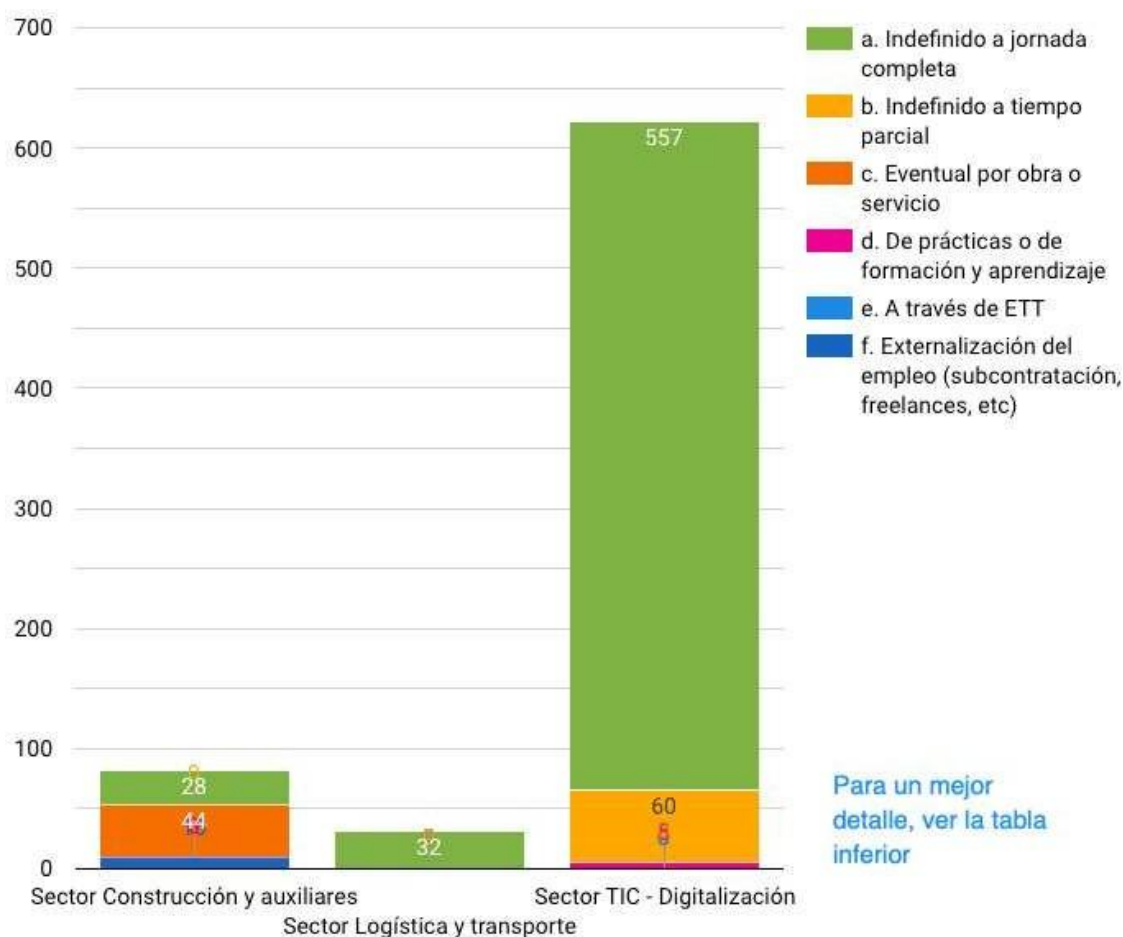
Tabla de las 10 empresas-Perfiles que más empleo demandan

	Id	Perfiles demandados	Nº personas	Sector	Subsector
1.	45	a. Producción/servicio	200	Sector TIC - Digitalización	Otro
2.	71	a. Producción/servicio	180	Sector TIC - Digitalización	Esencialmente programación
3.	67	b. Comercial y marketing	105	Sector TIC - Digitalización	Esencialmente programación
4.	85	a. Producción/servicio	50	Sector Construcción y auxiliares	Construcción de obra civil
5.	67	a. Producción/servicio	45	Sector TIC - Digitalización	Esencialmente programación
6.	42	a. Producción/servicio	30	Sector TIC - Digitalización	Otro
7.	51	b. Comercial y marketing	18	Sector TIC - Digitalización	La programación no es la actividad esencial
8.	62	a. Producción/servicio	15	Sector Logística y transporte	Logística de distribución y última milla
9.	51	a. Producción/servicio	11	Sector TIC - Digitalización	La programación no es la actividad esencial
10.	64	a. Producción/servicio	7	Sector Construcción y auxiliares	Otro

Atención, ya que si bien se observa que en sector TIC se demandan 622 personas a emplear (ver gráfica 05a), en esta tabla 05b se muestra p.e. que 200 de esas personas se prevén por parte de una sola empresa para un perfil de producción.

Esta información se complementa con la mostrada en el apartado “Comentarios expresados por las empresas entrevistadas”. El Id (identificador) es siempre el mismo, de forma que allí se puede ver que el Id 45, que demanda 200 personas de producción/servicio, se refiere a Desarrollo de software en distintos lenguajes de programación (Java, Angular, Android...), relacionados con datos (Data Engineer, Data Scientist...), Inteligencia Artificial, administración de bases de datos, desarrollo CRM Salesforce, etc.

06. Tipología de contratos a realizar

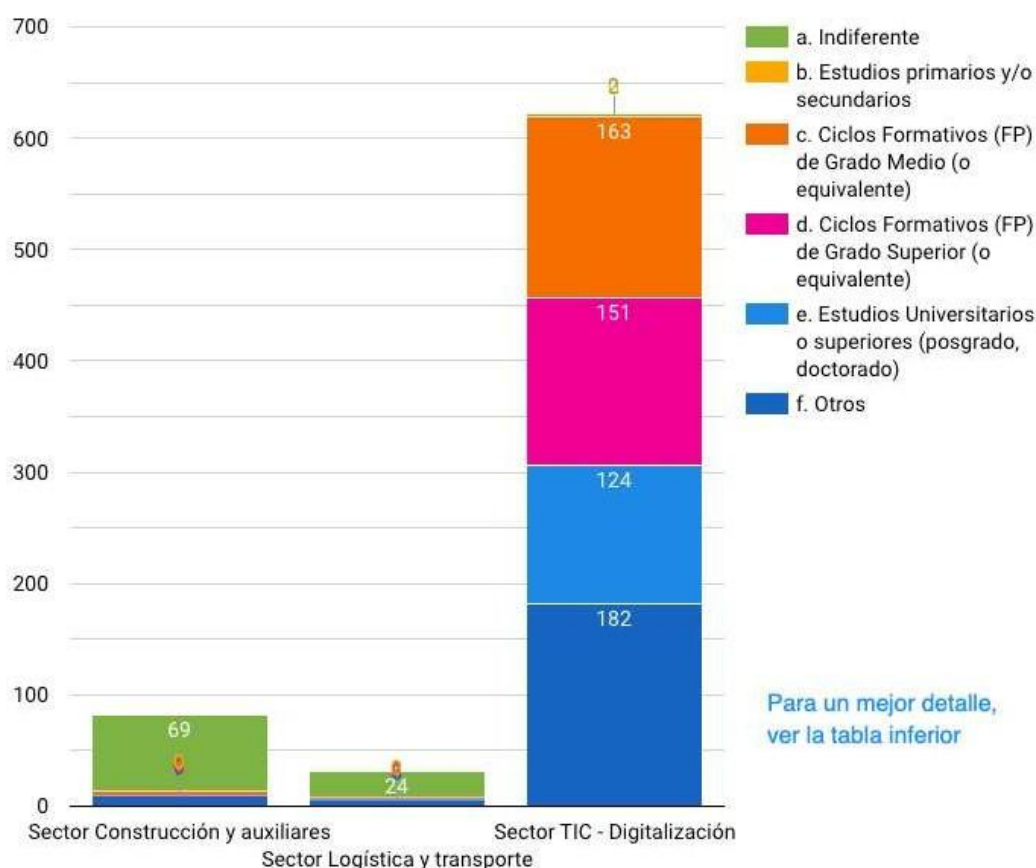


La gráfica anterior se muestra a efectos de escala, pero para una mejor interpretación de los datos, también la representamos seguidamente como tabla:

Tipología de contratos	Sector / Nº de contratos previstos			
	Sector Construcción y au...	Sector Logística y transp...	Sector TIC - Digitalización	Total
a. Indefinido a jornada completa	28	32	557	617
b. Indefinido a tiempo parcial	0	0	60	60
c. Eventual por obra o servicio	44	0	0	44
d. De prácticas o de formación y aprend...	0	0	5	5
e. A través de ETT	0	0	0	0
f. Externalización del empleo (subcontr...	10	0	0	10
Total	82	32	622	736

Hay que tener en cuenta que las entrevistas fueron realizadas tras la reforma laboral, que limita la celebración de contratos por obra y servicio, anteriormente muy utilizados.

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



Sector / N° de contratos previstos				
Nivel mínimo estudios	Sector Construcción y auxi...	Sector Logística y transpor...	Sector TIC - Digitalización	Total
a. Indiferente	69	24	2	95
b. Estudios primarios y/o secund...	0	0	0	0
c. Ciclos Formativos (FP) de Grad...	4	1	163	168
d. Ciclos Formativos (FP) de Grad...	0	0	151	151
e. Estudios Universitarios o super...	0	2	124	126
f. Otros	9	5	182	196
Total	82	32	622	736

El apartado f. Otros, se refiere a:

- TIC - Digitalización: casi todos se refieren a que la clave es el conocimiento y experiencia, que puede venir dado por aprendizaje en bootcamps, autoaprendizaje o similares

- Construcción: se refieren a que requiere únicamente la TPC, específica para entrar en obra
- Logística: se refieren a que requiere únicamente el CAP

08. Titulaciones más demandadas

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

Hay que tener en cuenta que **sólo** figuran las titulaciones expresamente manifestadas por las personas entrevistadas.

	Titulación requerida	Sector	Nº veces ▼
1.	Ingeniería informática	Sector TIC - Digitalización	5
2.	FP GS Desarrollo de aplicaciones web	Sector TIC - Digitalización	4
3.	FP GS Desarrollo de aplicaciones multiplataforma	Sector TIC - Digitalización	4
4.	FP GM Informática	Sector TIC - Digitalización	2
5.	Grado en Física	Sector TIC - Digitalización	1
6.	CAP	Sector Construcción y auxiliares	1
7.	Ingeniería en telecomunicaciones	Sector TIC - Digitalización	1
8.	Francés avanzado	Sector Logística y transporte	1
9.	FP Carpintería Metálica	Sector Construcción y auxiliares	1
10.	FP GS Administración de sistemas informáticos en red	Sector TIC - Digitalización	1
11.	Grado en Matemáticas	Sector TIC - Digitalización	1
12.	Grado en Relaciones laborales	Sector TIC - Digitalización	1

Para añadir más información desglosamos qué Id de empresa ha manifestado las titulaciones más veces citadas y qué vacantes ha especificado ese Id. **Atención, no quiere decir que se necesiten cubrir ese nº de plazas sólo con personas con dicha titulación, es sólo una orientación.** Para más información sobre ello, buscar los comentarios de ese Id en el apdo. de comentarios.

Ingeniería informática

	Sector	Subsector	Id	Nº vacantes ▼
1.	Sector TIC - Digitalización	Otro	45	200
2.	Sector TIC - Digitalización	Otro	42	30
3.	Sector TIC - Digitalización	Otro	50	10
4.	Sector TIC - Digitalización	Esencialmente programación	47	4
5.	Sector TIC - Digitalización	Esencialmente programación	44	2

FP GS Desarrollo de aplicaciones web

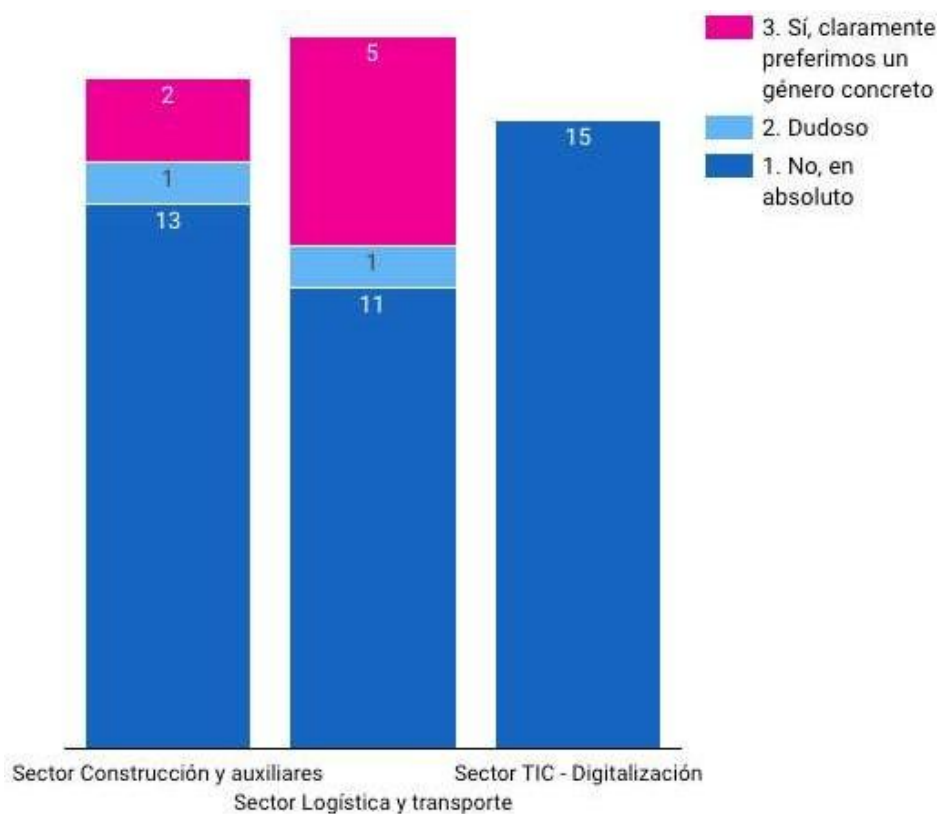
	Sector	Subsector	Id	Nº vacantes ▼
1.	Sector TIC - Digitalización	La programación no es la actividad esencial	51	30
2.	Sector TIC - Digitalización	Otro	50	10
3.	Sector TIC - Digitalización	Esencialmente programación	47	4
4.	Sector TIC - Digitalización	Esencialmente programación	44	2

FP GS Desarrollo de aplicaciones multiplataforma

	Sector	Subsector	Id	Nº vacantes ▼
1.	Sector TIC - Digitalización	Otro	45	200
2.	Sector TIC - Digitalización	La programación no es la actividad esencial	51	30
3.	Sector TIC - Digitalización	Otro	42	30
4.	Sector TIC - Digitalización	Esencialmente programación	44	2

09. Nº de empresas por preferencia de mujeres y hombres

Se responde a la pregunta: “¿Tiene alguna preferencia en relación a mujeres y hombres para la contratación?”



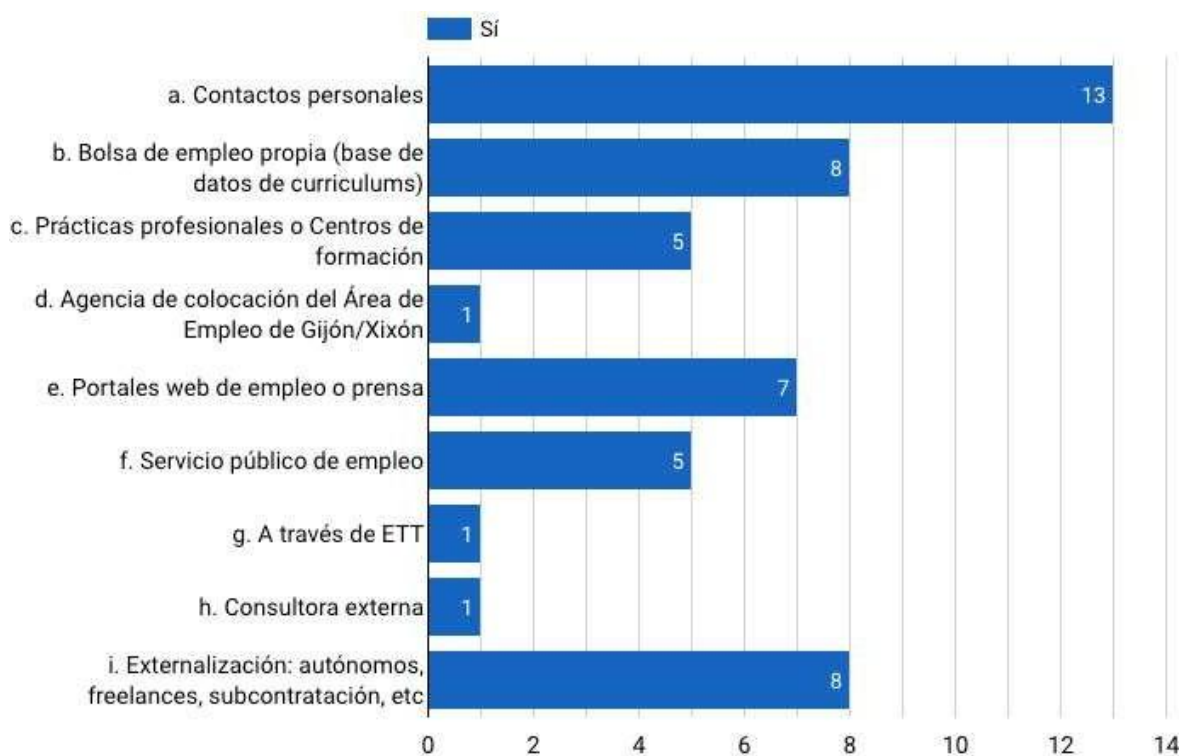
09b. Causas de la elección de mujeres y hombres

Sector ▼	Subsector	¿Cuáles son estas preferencias?
Sector Logística y transporte	Logística de transporte de largo recorrido	Dice que le daría igual, si bien se pensaría mucho contratar mujeres porque teme que pueda haber denuncias falsas de acoso laboral.
Sector Logística y transporte	Otro	Porque tuvo una experiencia con una camionera que posteriormente fue gerente y que le llevó empleados.
Sector Logística y transporte	Logística de almacén	Mujeres, porque considera que las mujeres son más válidas
Sector Logística y transporte	Logística de almacén	Mujeres, ya que considera que son más válidas
Sector Logística y transporte	Logística de transporte de largo recorrido	Hombres. Fuerza física para la carga y descarga, si bien nunca las han tenido en plantilla.
Sector Logística y transporte	Otro	Fuerza física. Percepción por parte de los clientes. Prefieren hombres que mujeres.
Sector Construcción y auxiliares	Construcción de obra civil	Hombres, para puestos de trabajo que requieren fuerza física
Sector Construcción y auxiliares	Otro	Hombres. Por fuerza física
Sector Construcción y auxiliares	Instaladores	Causas físicas

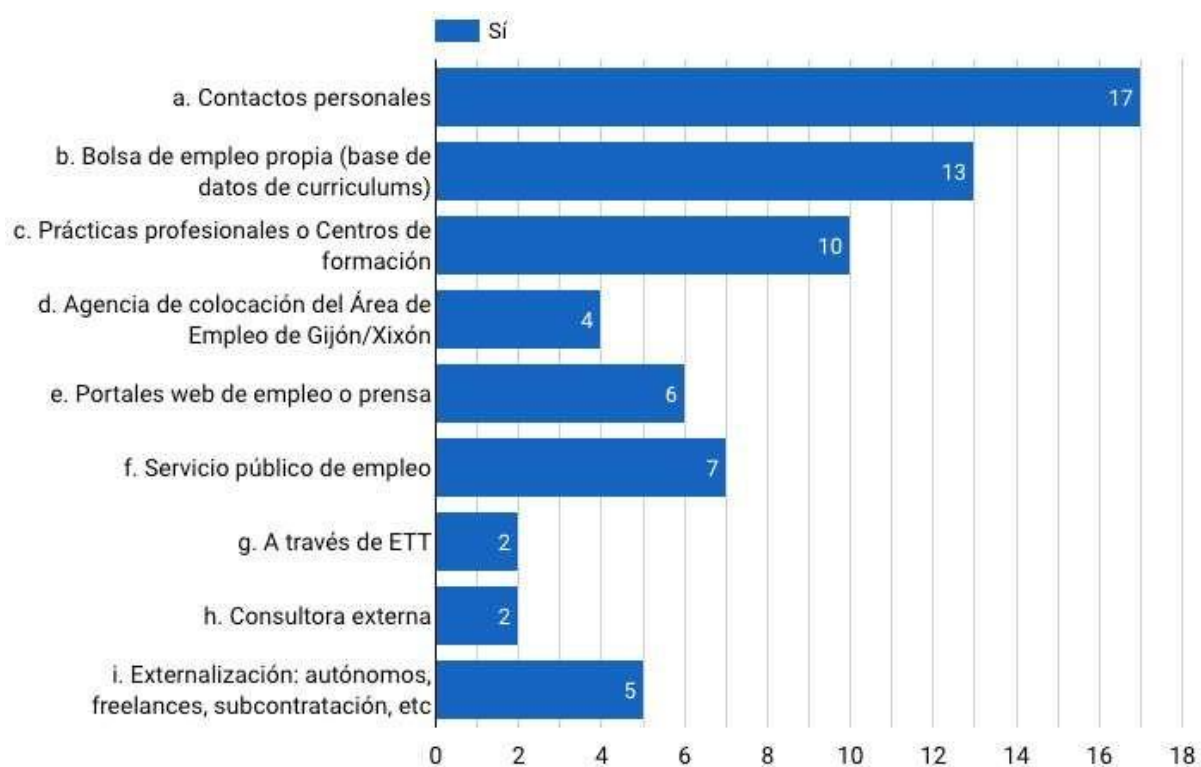
10. Nº de empresas por uso de canales para la empleabilidad

Número de veces que las empresas citan ese canal para la empleabilidad: “Cuál o cuáles serían los canales de empleabilidad a los que recurriría”. Cada empresa puede citar tantos canales como considere. Por ello el número máximo para un canal concreto es el número de empresas entrevistadas en ese sector. P.e. P.e. para el Sector Construcción y auxiliares, Contactos personales lo citan 13 de las 16 empresas entrevistadas.

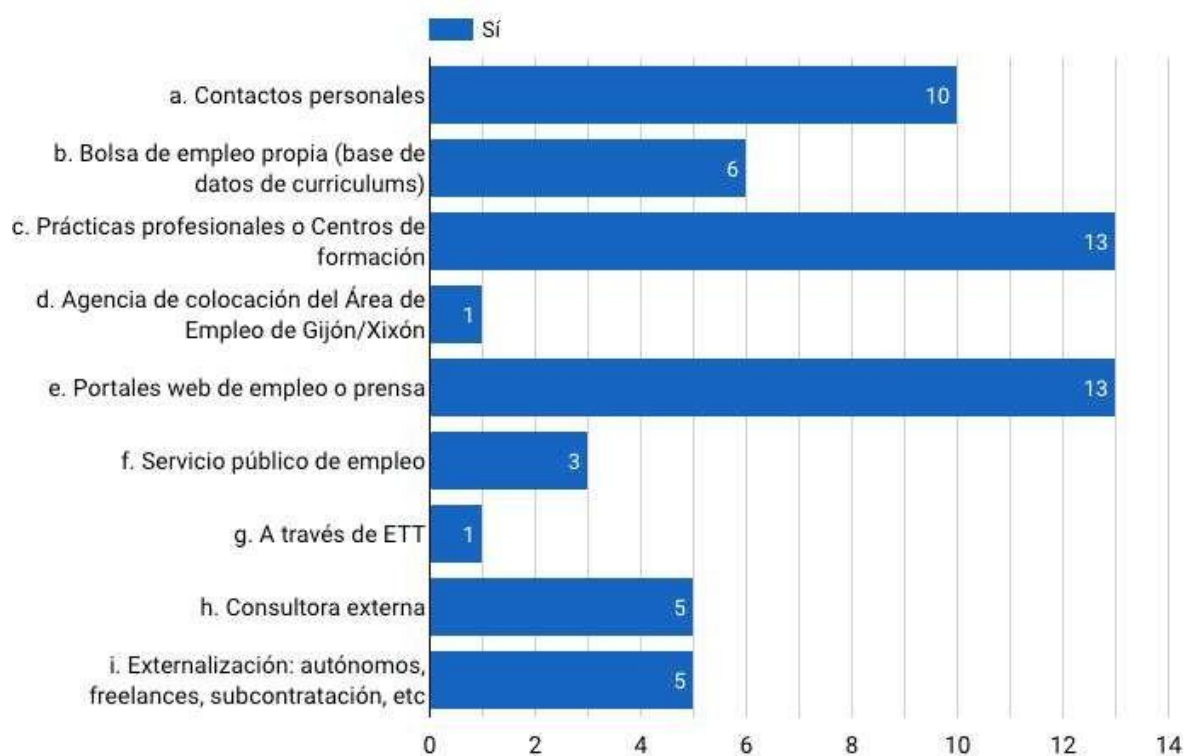
Sector Construcción y Auxiliares



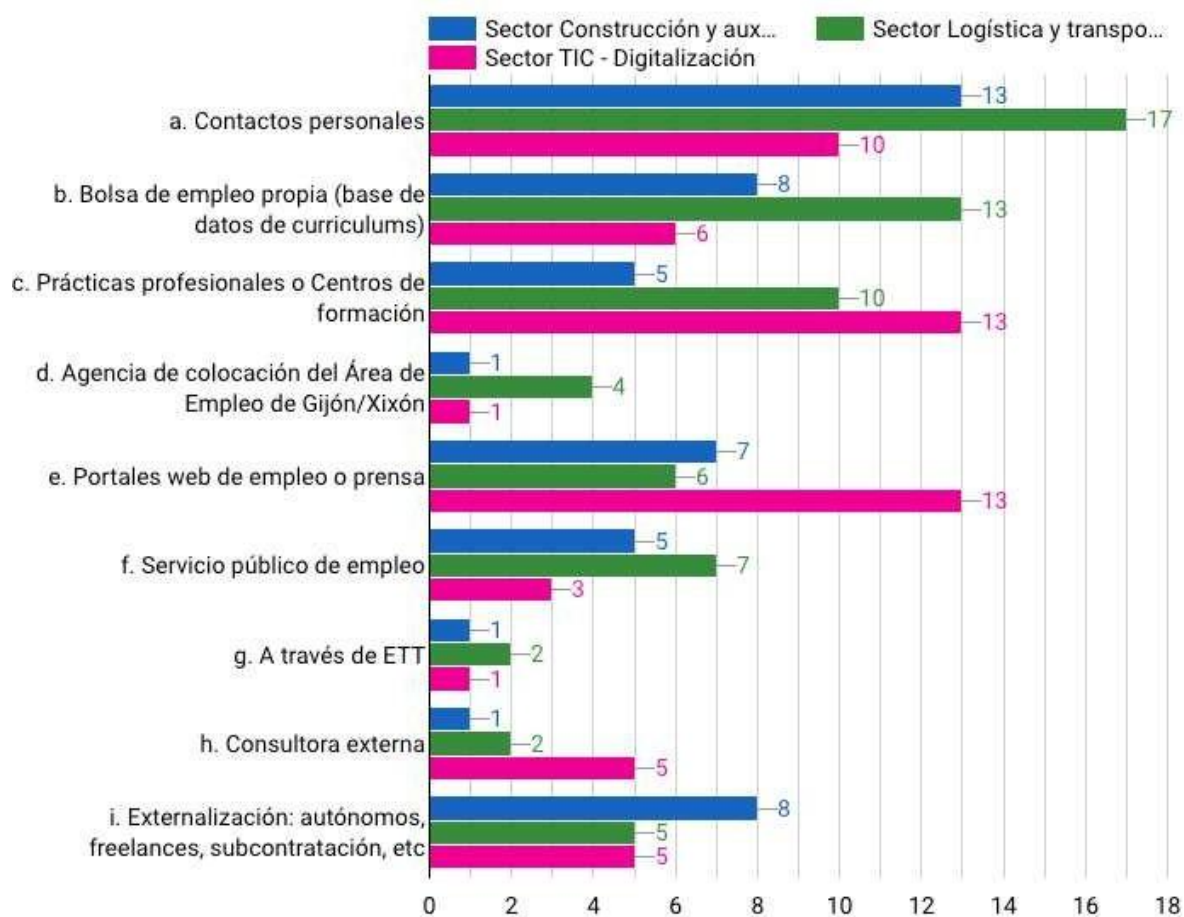
Sector Logística y transporte



Sector TIC - Digitalización



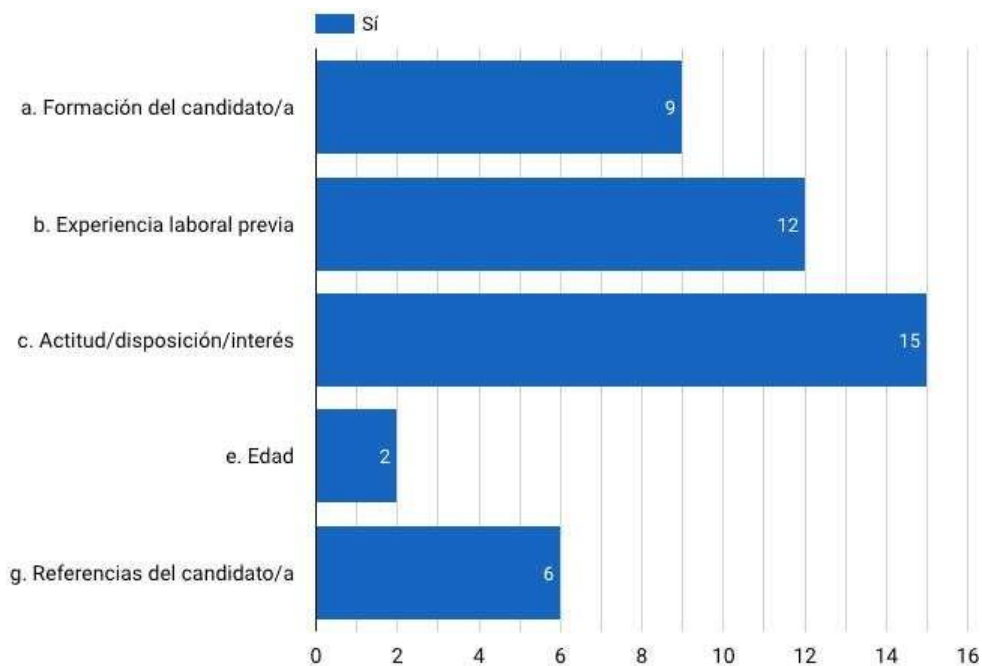
Comparativa entre sectores



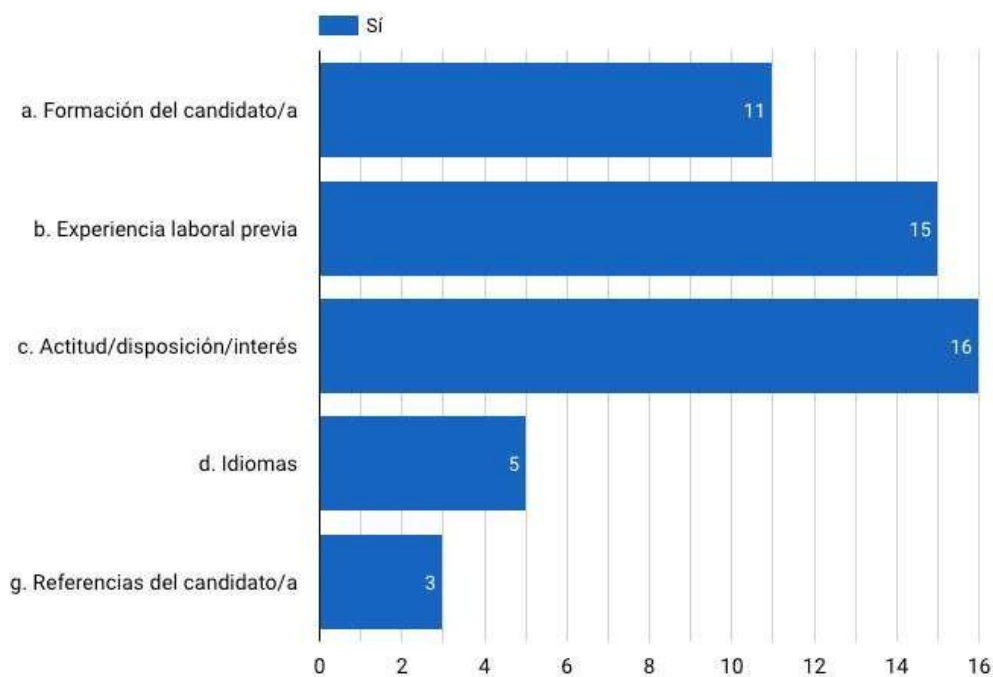
11. Nº de empresas por demanda de aspectos de empleabilidad

Número de veces que las empresas citan ese aspecto como relevante para la empleabilidad. Respuesta a la pregunta: “Indique los 3 aspectos que más prioriza en la selección de nuevas contrataciones”. Por ello el número máximo para una opción concreta es el número de empresas entrevistadas en ese sector. P.e. para el Sector Construcción y auxiliares, “Actitud/disposición/interés” lo citan 15 de las 16 empresas entrevistadas.

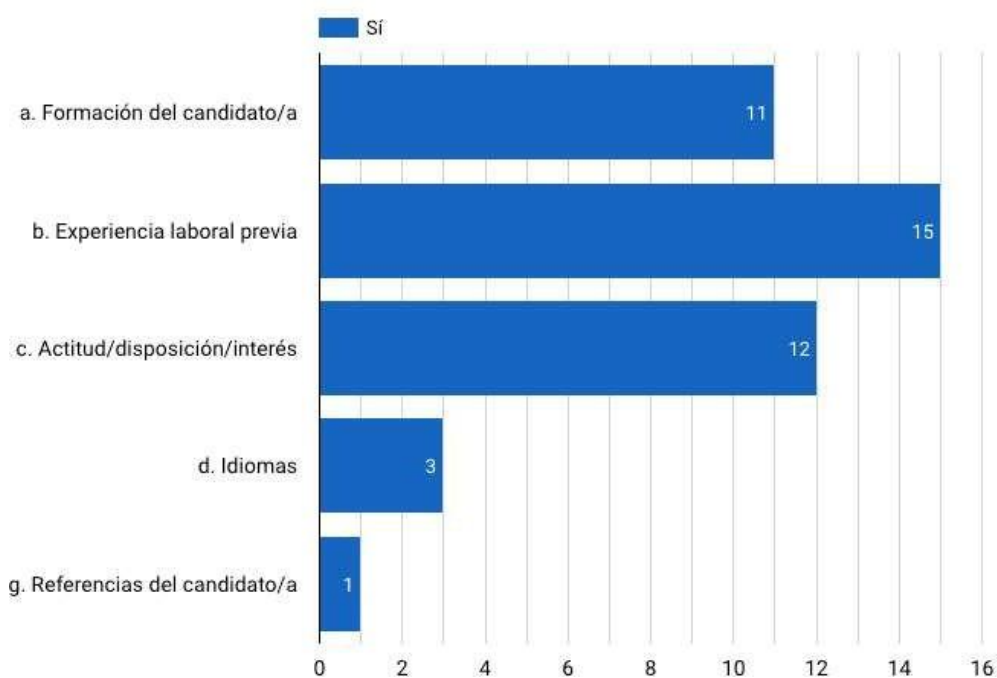
Sector Construcción y Auxiliares



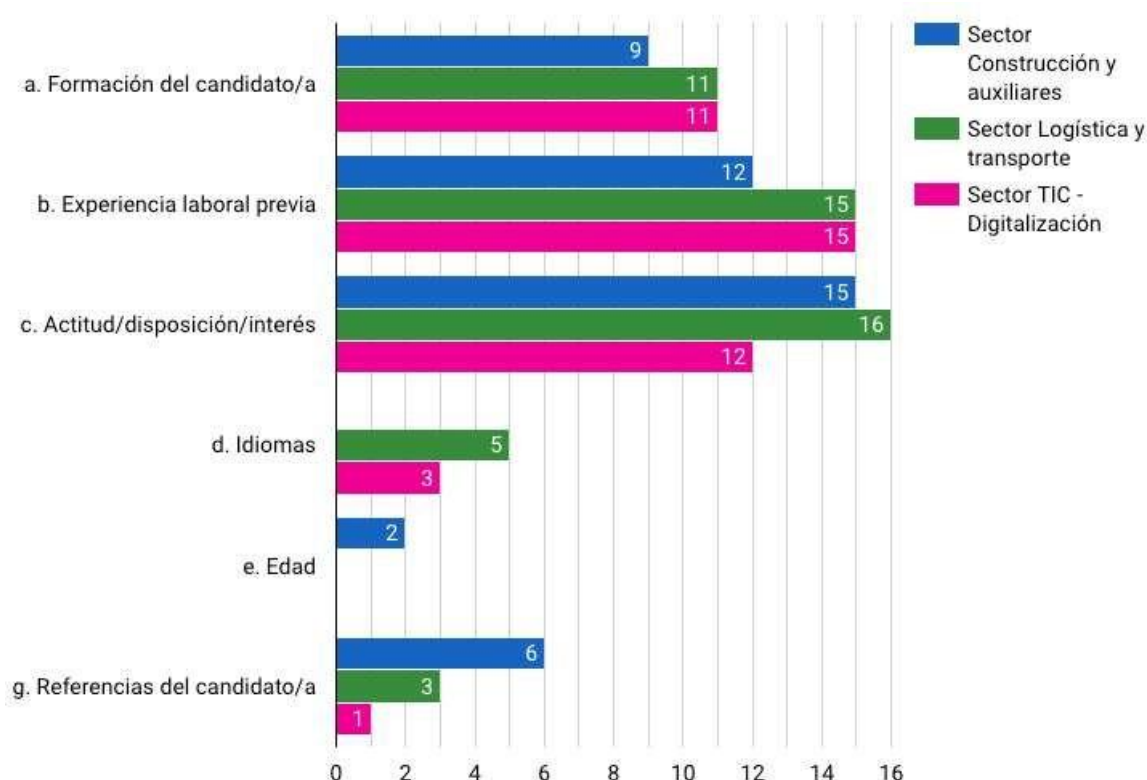
Sector Logística y transporte



Sector TIC - Digitalización



Comparativa entre sectores



Más información sobre aspecto Edad

Responden únicamente las empresas que han marcado el aspecto “Edad”, para obtener más información sobre ello.

	Sector	Subsector	Dado que ha marcado edad. ¿En qué sentido?, ¿Qué tramos de edad y por qué? ▼
1.	Sector Construcción y auxiliares	Extracción y movimientos de tierras	Mayores de 35 años, porque consideran que con menor edad no están capacitados mentalmente para este sector (tampoco reciben apenas candidaturas).
2.	Sector Construcción y auxiliares	Extracción y movimientos de tierras	A partir de 35 años, porque considera que la gente de menor edad no esta comprometida con el sector. A mayores, indica que se decantaría por personas con cargas familiares.

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?”

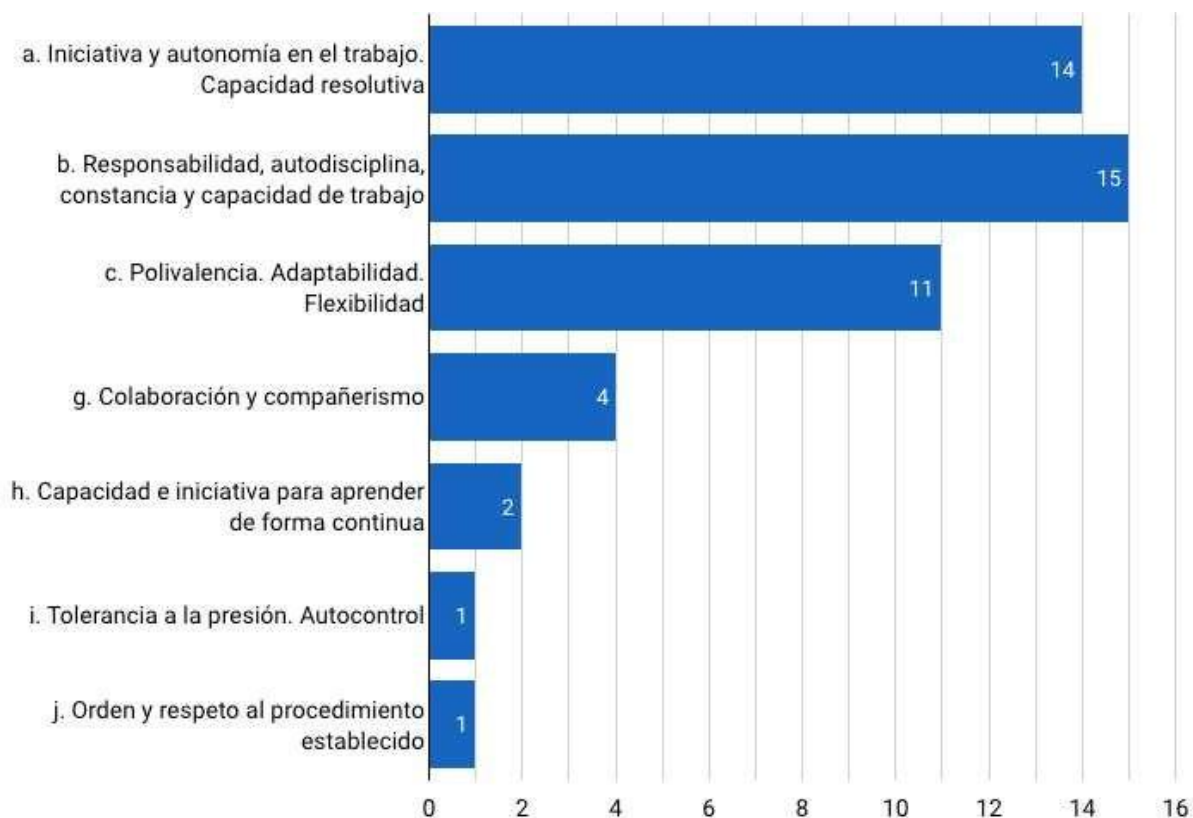
De ellas todas dicen que no se precisa salvo:

- 1 empresa de Logística, para estiba
- 2 empresas de Logística que citan el CAP
- 1 empresa TIC dice que lo valoraron para un caso concreto, pero no lo solicitaban

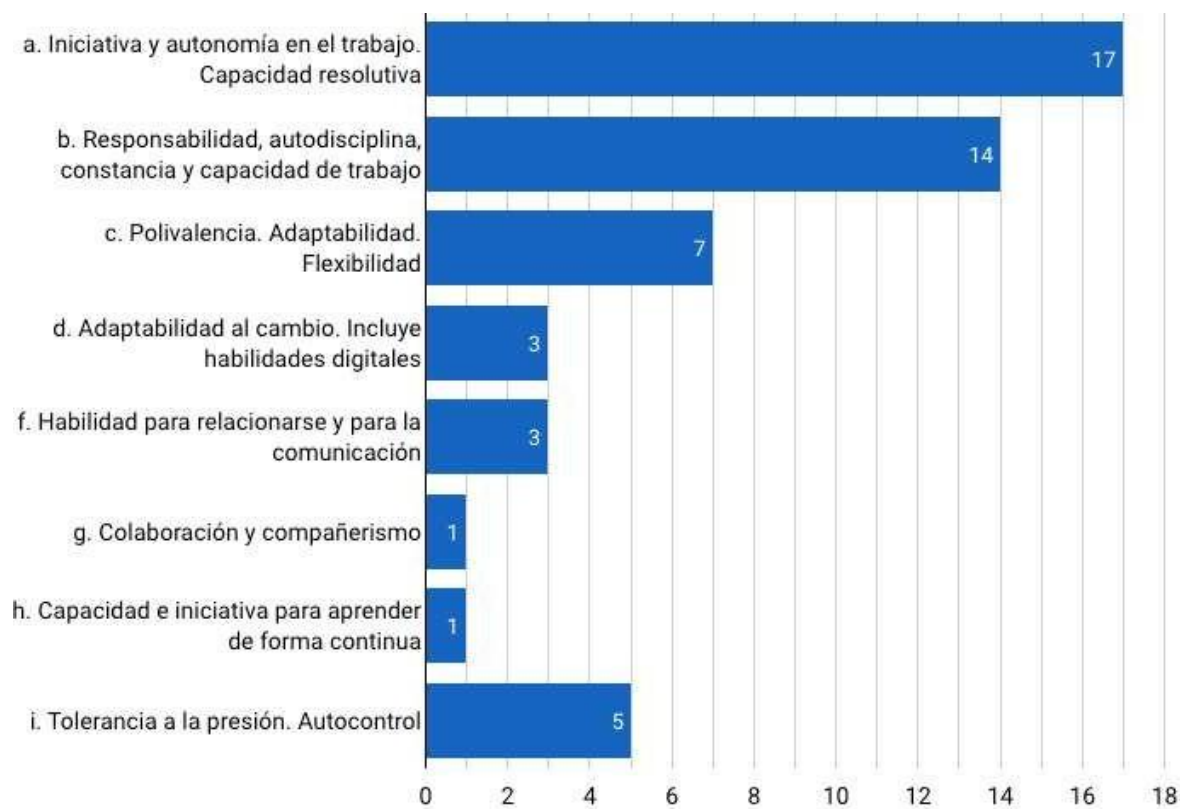
12. Nº de empresas por demanda de competencias

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”. Por ello el número máximo para una opción concreta es el número de empresas entrevistadas en ese sector. P.e. para el Sector Construcción y auxiliares, “Iniciativa y autonomía en el trabajo. capacidad resolutive” lo citan 14 de las 16 empresas entrevistadas.

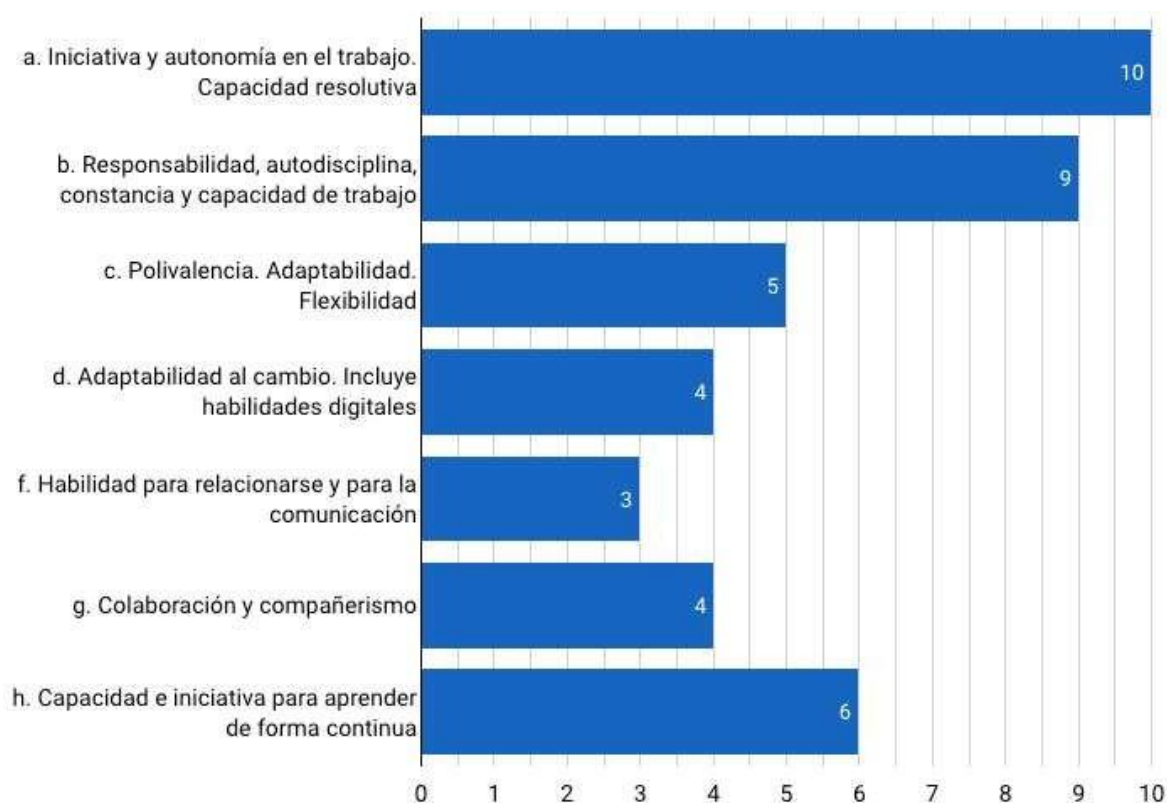
Sector Construcción y Auxiliares



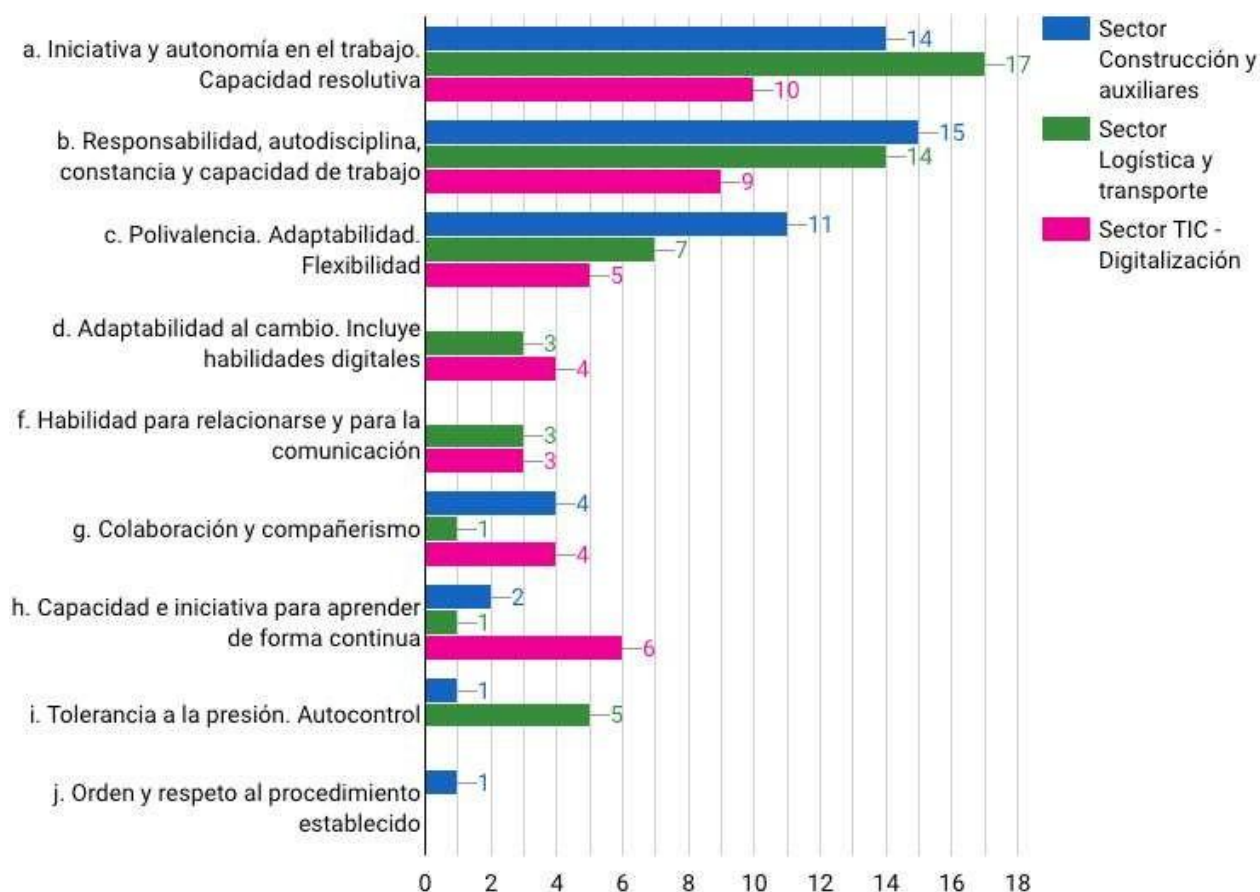
Sector Logística y transporte



Sector TIC - Digitalización

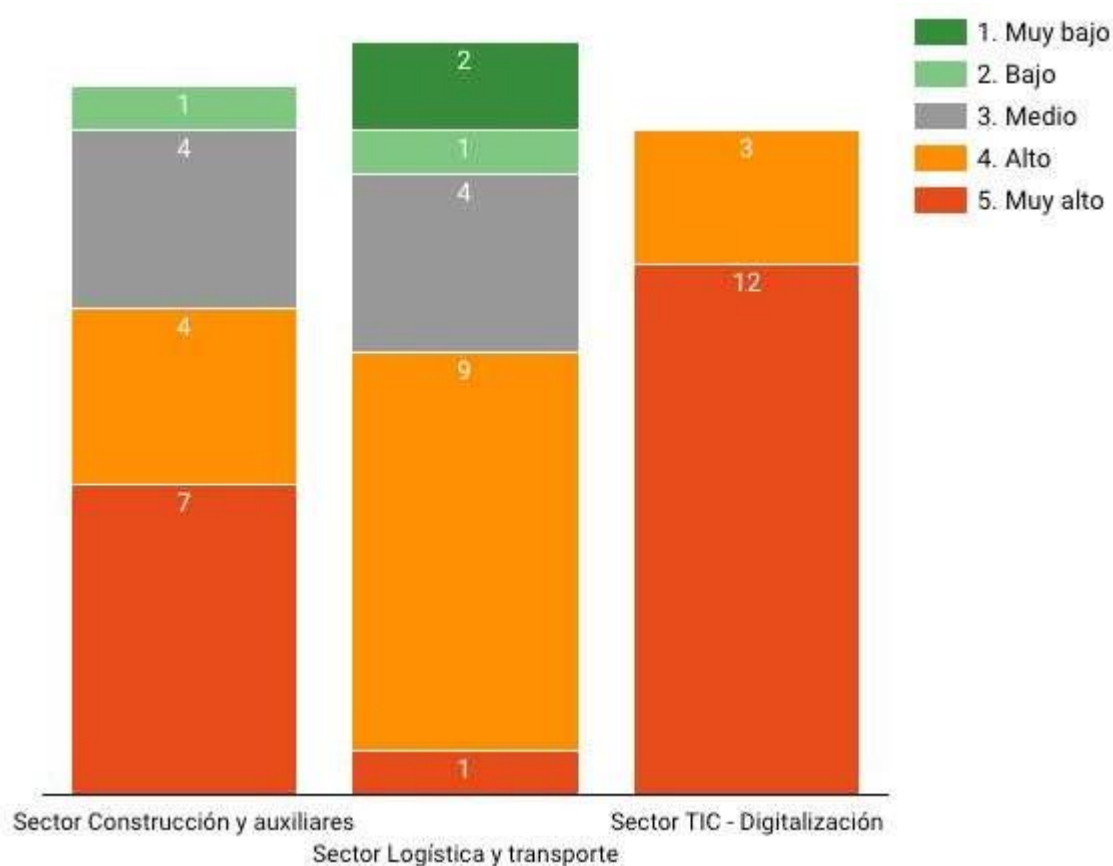


Comparativa entre sectores



13. Nº 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?”. Cada empresa entrevistada da una u otra respuesta.



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. Nº de veces=4 significa que 4 empresas de ese Sector han manifestado que encuentran dificultades para contratar ese perfil específicamente.

Perfiles	Sector	Nº de veces ▼
1. Perfiles tecnológicos: Ingenieros/as informáticos/as, Ingenieros/as de Software, Ingenieros/as de Telecomunicaciones. FP GS Administración de Sistemas Informáticos y GS de Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma	Sector TIC - Digitalización	6
2. Programadores	Sector TIC - Digitalización	4
3. Camioneros	Sector Logística y transporte	2
4. Encofradores	Sector Construcción y auxiliares	2
5. Conductores	Sector Logística y transporte	2
6. Albañiles	Sector Construcción y auxiliares	2
7. Topógrafos	Sector Construcción y auxiliares	1
8. Encargados de obra	Sector Construcción y auxiliares	1
9. Jóvenes con formación en carpintería	Sector Construcción y auxiliares	1
10. Mecánicos	Sector Construcción y auxiliares	1
11. Palistas	Sector Construcción y auxiliares	1
12. Electricistas	Sector Construcción y auxiliares	1
13. Perfiles tecnológicos. El más complicado, desarrollador senior (más de 5 años de experiencia).	Sector TIC - Digitalización	1
14. Oficiales de 1ª	Sector Construcción y auxiliares	1
15. Analistas	Sector TIC - Digitalización	1
16. Jefes de obra	Sector Construcción y auxiliares	1

Perfiles	Sector	Nº de veces ▼
17. Polivalentes (oficios)	Sector Logística y transporte	1
18. Cristaleros	Sector Construcción y auxiliares	1
19. Titulados de FP en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma	Sector TIC - Digitalización	1
20. Palistas	Sector Logística y transporte	1
21. Conductores gruistas	Sector Logística y transporte	1
22. Operarios de tráfico	Sector Logística y transporte	1
23. Fontaneros	Sector Construcción y auxiliares	1
24. Operador portuario	Sector Logística y transporte	1
25. Operador de tráfico	Sector Logística y transporte	1
26. Perfiles para auxilio en carretera. Deben tener el carnet C + E y vivir en Gijón. Se valora que tenga conocimientos de mecánica y experiencia laboral previa.	Sector Logística y transporte	1
27. Albañiles con experiencia en trabajos verticales y especialista en rehabilitación energética, sobre todo en instalaciones de sistemas SATE y fachadas ventiladas.	Sector Construcción y auxiliares	1
28. Ingenieros informáticos	Sector TIC - Digitalización	1
29. Carpinteros con experiencia	Sector Construcción y auxiliares	1
30. Albañil instalador de fachadas ventiladas y sistemas SATE	Sector Construcción y auxiliares	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?”. Por ello el número máximo para una opción concreta es el número de empresas entrevistadas en ese sector. P.e. para el Sector Construcción y auxiliares, “a. Carencias de formación...” lo citan 8 de las 16 empresas entrevistadas y que han manifestado tener dificultades.

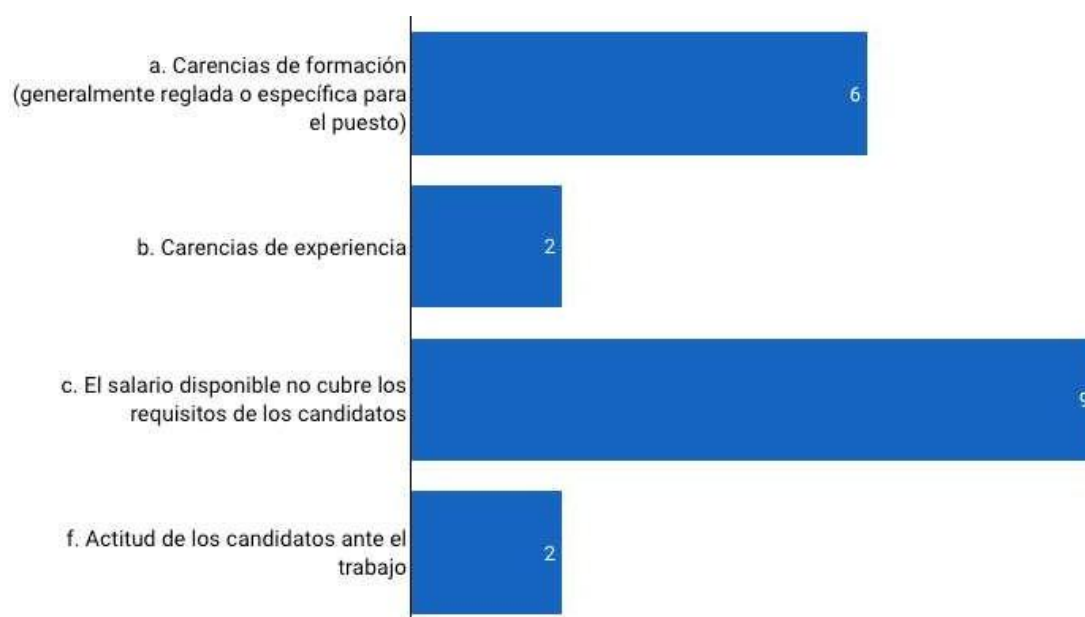
Sector Construcción y Auxiliares



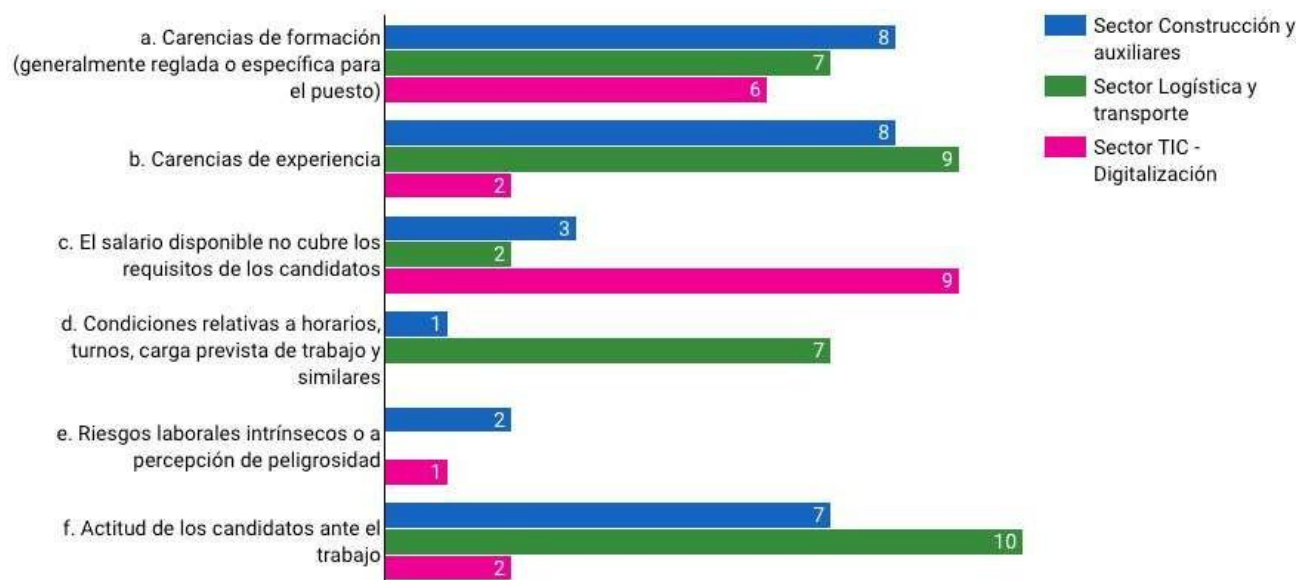
Sector Logística y transporte



Sector TIC - Digitalización



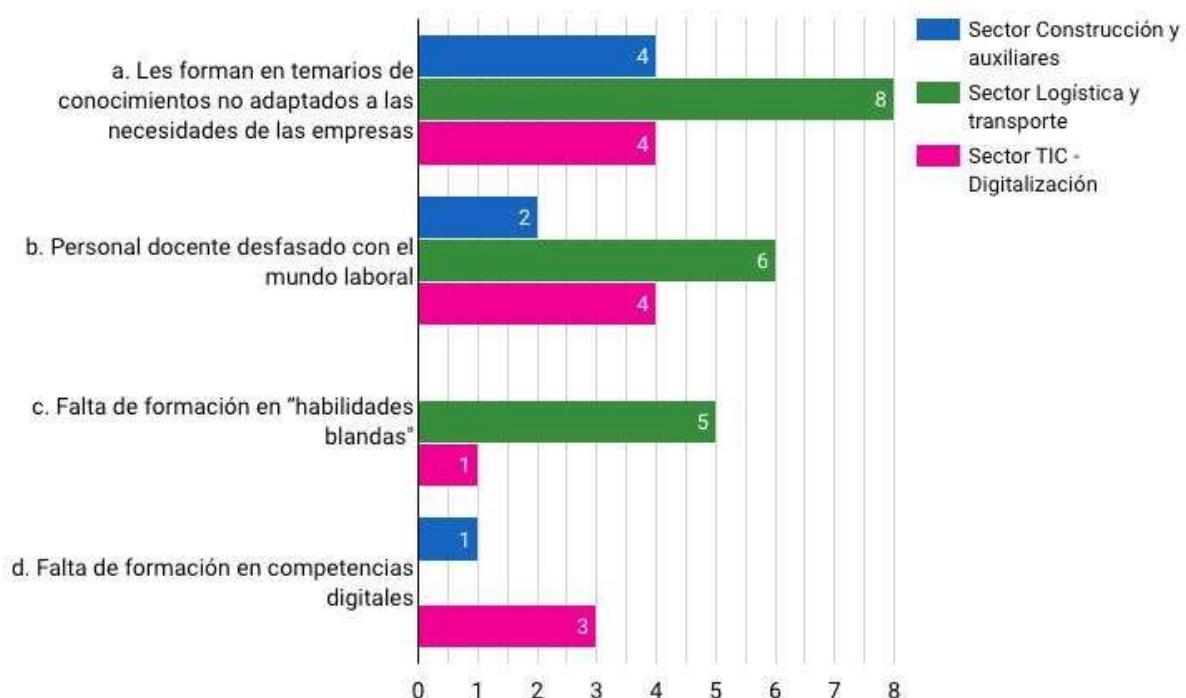
Comparativa entre sectores



Esta información se complementa con los comentarios expresados por las empresas, que se puede consultar en el apdo correspondiente, más adelante.

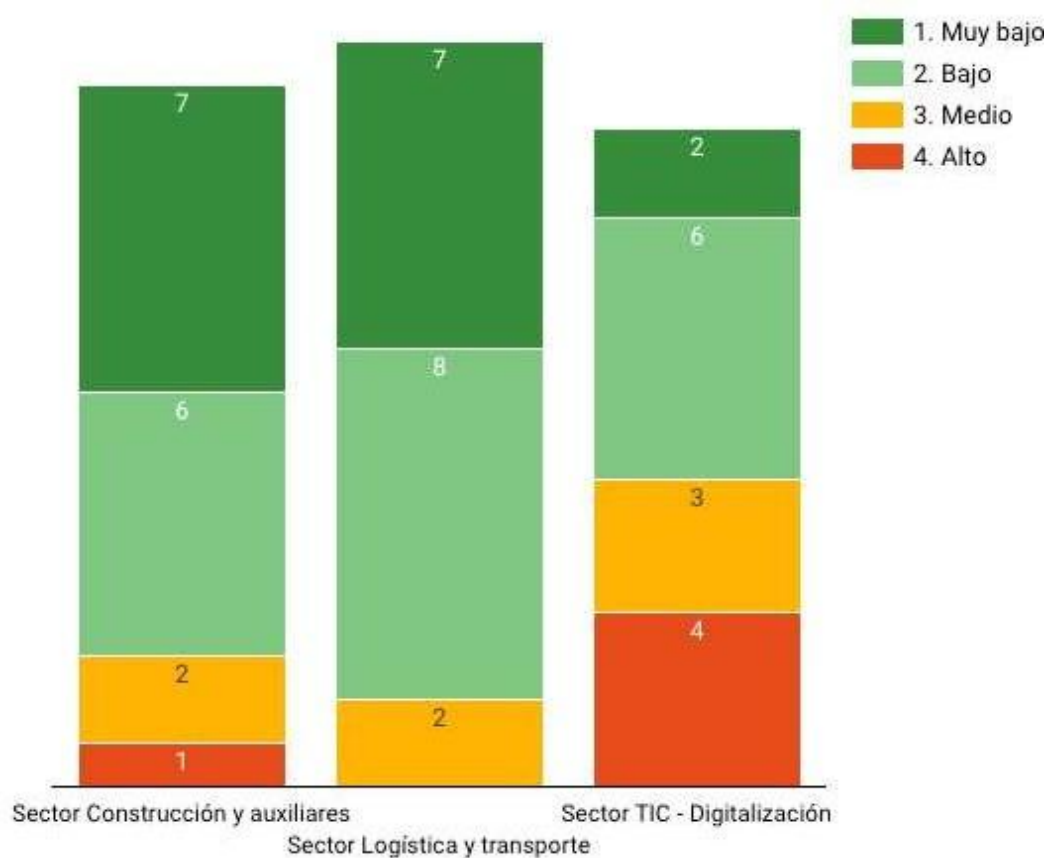
16. Causas de las carencias de formación y/o experiencia

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?”. Por ello el número máximo para una opción concreta es el número de empresas entrevistadas en ese sector. P.e. para el Sector Construcción y auxiliares, “a. Les forman en temarios de conocimientos no adaptados a las necesidades de las empresas” lo citan 4 de las 16 empresas entrevistadas.



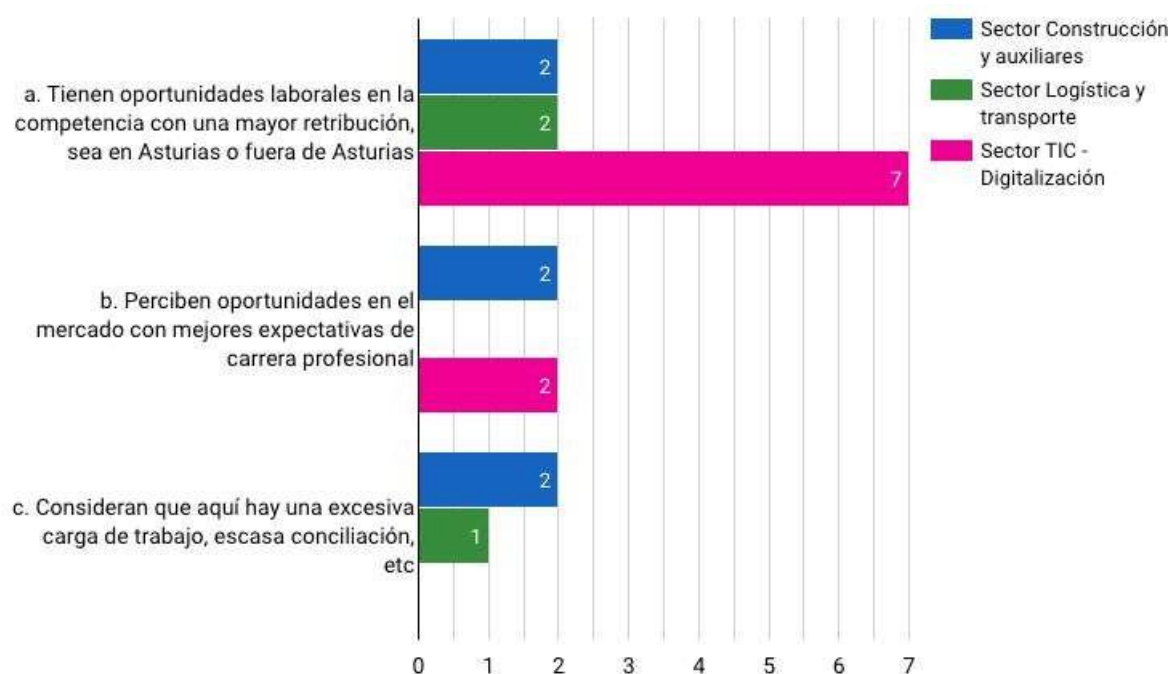
17. Dificultad de retención del talento

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



18. Causas para las dificultades de retención del talento

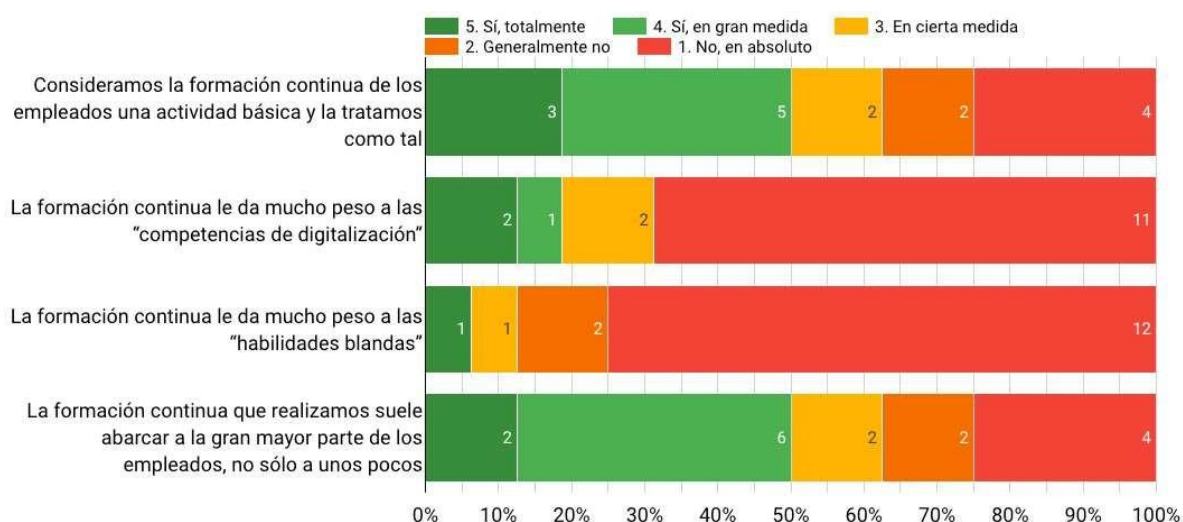
Número de veces que las empresas citan esa causa respecto de la pregunta: “¿Cuáles cree que son los 3 principales motivos de dificultad para retener a su personal?”. Por ello el número máximo para una opción concreta es el número de empresas entrevistadas en ese sector. P.e. para el Sector TIC-Digitalización, “a. Tienen oportunidades laborales en la competencia con una mayor retribución...” lo citan 7 de las 15 empresas entrevistadas.



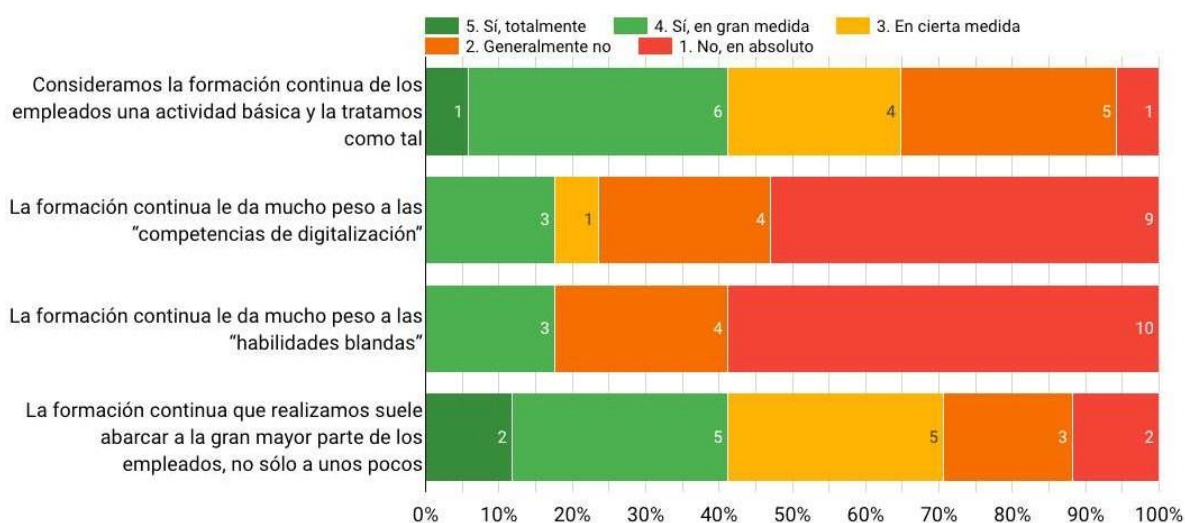
19. Sobre la formación continua a los empleados

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 “

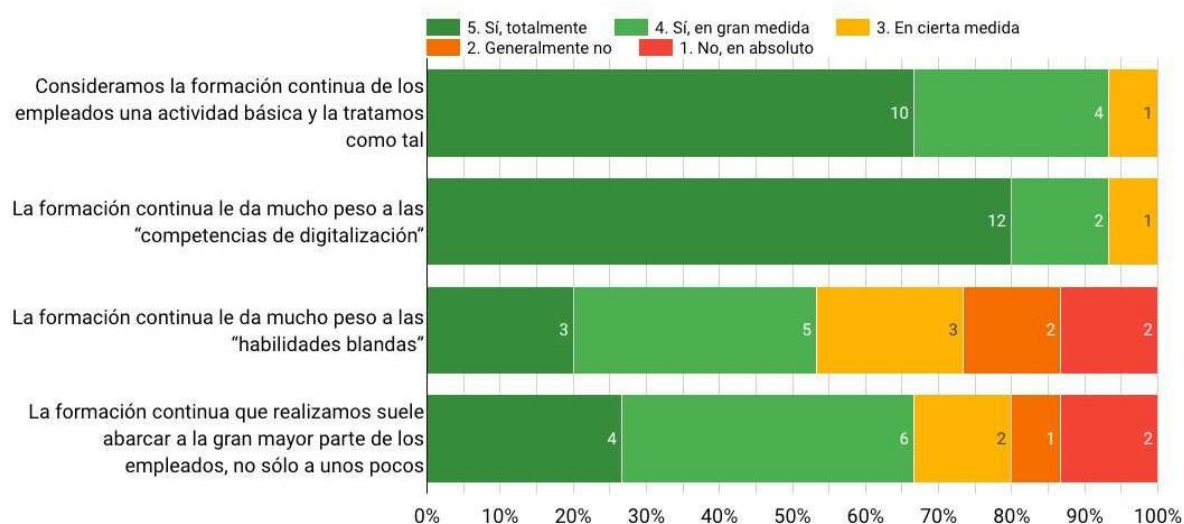
Sector Construcción y Auxiliares



Sector Logística y transporte



Sector TIC - Digitalización



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.

Nº de veces es la cantidad de empresas que han manifestado específicamente esa habilidad.

	¿A qué habilidades blandas se refiere?	Nº de veces ▼
1.	Liderazgo y gestión de equipos de trabajo	10
2.	Comunicación	8
3.	Trabajo en equipo	3
4.	Gestión por objetivos	2
5.	Gestión y priorización de tareas	2
6.	Resolución de conflictos	1
7.	Negociación	1
8.	Ética laboral	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.

Nº de veces es la cantidad de empresas que han manifestado específicamente esa competencia.

	Sector 	¿a qué competencias de digitalización se refier...	Nº veces 
1.	Sector Construcción y auxiliares	Sistemas de control numérico	1
2.	Sector Construcción y auxiliares	Programa informático Calener para la calificación energética de edificios	1
3.	Sector Construcción y auxiliares	Visión artificial	1
4.	Sector Construcción y auxiliares	Autocad	1
5.	Sector Logística y transporte	Ofimática	2
6.	Sector Logística y transporte	Ciberseguridad	1
7.	Sector Logística y transporte	Uso y manejo de programas internos	1
8.	Sector TIC - Digitalización	Lenguajes de programación	3
9.	Sector TIC - Digitalización	Excel financiero	2
10.	Sector TIC - Digitalización	Actualizaciones de los programas o apps que usan	2
11.	Sector TIC - Digitalización	Hojas de cálculo	1
12.	Sector TIC - Digitalización	Herramientas on line relacionadas con market places	1
13.	Sector TIC - Digitalización	Ciber seguridad.	1
14.	Sector TIC - Digitalización	Bases de datos	1
15.	Sector TIC - Digitalización	Gestión y organización de proyectos	1
16.	Sector TIC - Digitalización	Programación a la carta: linux para uso específico	1
17.	Sector TIC - Digitalización	Excel avanzado	1
18.	Sector TIC - Digitalización	Microsoft Teams	1
19.	Sector TIC - Digitalización	Pruebas unitarias en programación	1

Resumen de la información cuantitativa

Este apartado pretende ser una lectura objetiva e interpretativa de los datos reflejados en esta 1ª parte del informe, realizando un análisis de las gráficas y tablas previas.

1. La gran mayor parte de las empresas entrevistadas cuentan con un [alto nivel de porcentaje de empleo estable](#). En cualquiera de los sectores al menos el 75% del empleo es estable.
2. Los [porcentajes de personas mayores de 60 años](#) que podrían servir de predictor de niveles de rotación elevados en los próximos años, es muy bajo, del orden de 5%, salvo en Construcción y auxiliares, donde 4 de las 16 empresas entrevistadas tienen más del 10% de los empleados con al menos 60 años. De hecho este es un sector en el que frecuentemente han manifestado, con preocupación, que les resulta difícil encontrar personal joven para hacer un relevo generacional.
3. Respecto de la [previsión de crecimiento en empleo](#):
 - a. En el sector Construcción y auxiliares, 10 de las 16 empresas entrevistadas prevén aumentar el volumen de empleados en los próximos 18 meses.
 - b. En el sector Logística y transporte sin embargo, sólo 7 de las 17 empresas entrevistadas prevé incrementar empleo.
 - c. Por último, en el sector TIC - Digitalización, el de mayores expectativas de crecimiento, 13 de las 15 empresas entrevistadas prevén aumentar el volumen de empleados en los próximos 18 meses.
4. Ninguna de las empresas entrevistadas, de cualquiera de los 3 sectores, [prevé reducir empleo](#) en los próximos 18 meses.
5. Para las empresas que prevén aumentar empleo en los próximos 18 meses, [los incrementos previstos son relativamente altos](#)
 - a. Especialmente en el sector TIC - Digitalización, donde 11 empresas (de 15) prevén aumentar al menos un 25% el empleo y 7 de 15 al menos un 50%.
 - b. Para el sector Construcción y auxiliares, 8 de 16 prevén aumentar al menos un 25% el empleo.
 - c. En el sector Logística y transporte, el de menor previsión de crecimiento, sólo 5 de 17 pronostican incrementos de más del 25%.
6. Respecto de los [perfiles demandados para dicho crecimiento](#), la gran mayoría son perfiles de producción.
 - a. En el sector Construcción y auxiliares lo son el 100%, refiriéndose especialmente a oficios, como albañiles con experiencia, encofradores, palistas, fontaneros o carpinteros. Destaca la necesidad del albañil especializado en rehabilitación energética con conocimientos en instalación de fachadas ventiladas y sistemas SATE.

- b. En el sector Logística y transporte demandan conductores, sobre todo de camión y con el CAP.
 - c. En el sector TIC - Digitalización demandan esencialmente programadores, aunque también otros perfiles, como técnicos de sistemas y gestores de proyecto. En este sector también se demanda en buena medida perfiles de comercial y marketing. De hecho el 20% de empleos previstos será sobre esta materia, de cara a captar negocio, bien sea mediante venta o mediante atracción de clientes potenciales gracias al marketing.
7. Respecto del [volumen de empleos previstos](#), para las 48 empresas entrevistadas, se prevé un volumen de creación de 736 empleos. De estos, casi el 85% son del sector TIC (la mayoría para perfiles de programación y similares y los demás para comercial y marketing). Un poco más del 11% es en el sector Construcción y auxiliares (casi todo oficios) y sólo el 4% es en el sector Logística y transporte (básicamente conductores, sobre todo de camión).
8. Hay que tener en cuenta que [de esa previsión de creación de empleo](#), el 66% (casi $\frac{2}{3}$ del empleo a crear) será creado por sólo 3 empresas de las 48 entrevistadas.
9. Respecto de la [tipología de contratos a realizar](#)
- a. Por encima del 84% del empleo previsto lo será mediante contrato indefinido a jornada completa.
 - b. Sólo en el sector Construcción y auxiliares destaca la creación de empleo con tipo de contrato “Eventual o por obra y servicio”, con un 54% del empleo previsto en dicho sector.
 - c. Hay que tener en cuenta que las entrevistas fueron realizadas tras la publicación del cambio legal que limita la creación de empleo por obra y servicio.
 - d. La creación de empleo mediante prácticas es residual (menos del 1 %), así como a través de externalización (menos del 2%) y no se prevé creación de empleo significativo a través de ETT en las empresas entrevistadas.
10. En cuanto al [nivel mínimo de estudios demandado](#), hay diferencias bastante sustanciales entre los sectores analizados.
- a. En Construcción y auxiliares, para la gran mayor parte del empleo a crear (84%) les resulta indiferente la formación, ya que priman la capacitación práctica/experiencia y la actitud, por encima de cualquier otro criterio. De hecho, cuando establecen requisitos de formación, se refieren casi siempre (9 de 13 casos) a formación en PRL o similares, necesaria para entrar en obra.
 - b. En el sector Logística y transporte ocurre un caso muy similar. Para el 75% del empleo a crear les resulta indiferente la formación mientras tengan experiencia práctica y actitud. Cuando piden formación generalmente se refieren al CAP, que es un requisito para estas empresas. Sólo para 3 casos de 32 empleos previstos, requieren una titulación de FP o universitaria.

- c. En el sector TIC - Digitalización, prácticamente para el 100% de casos requieren formación mínima, si bien para el 26% de los empleos a crear les bastarían estudios primarios o secundarios siempre que tengan los conocimientos y experiencia adecuados, adquiridos por la vía que sea. De hecho para otro 29% de los casos marcan la opción “otros” refiriéndose a que el tipo de formación adquirida sería indiferente siempre y cuando la tengan, p.e. vía bootcamps, autoaprendizaje, etc. Para completar los casos de empleos a crear, para el 24% de los empleos a crear demandan estudios de FP superiores y para el 20% demandan estudios universitarios (informática, matemáticas, etc).
- 11. Teniendo en cuenta lo reflejado anteriormente, se entiende que [las titulaciones más demandadas no son demasiado concretas](#). Las más citadas son titulaciones de FP Grado superior relacionadas con programación, seguidas de titulaciones universitarias de informática.
- 12. Cuando consultamos acerca de la [preferencia entre mujeres y hombres](#), en el sector TIC - Digitalización al 100% les resulta indiferente, mientras que en el sector Construcción y auxiliares hay 2 de 16 empresas que prefieren hombres, debido a la necesidad de fuerza física y en el sector Logística y transporte, 3 de 17 empresas prefieren hombres, bien por fuerza física o por otros argumentos y otras 2 de ellas prefieren claramente mujeres.
- 13. Respecto de los [canales de empleabilidad](#) que usan o usarían para captar personal:
 - a. Casi todas las empresas recurren a contactos personales. El 100% de ellas si nos fijamos en el sector Logística y transporte.
 - b. En el sector Construcción y auxiliares además recurren en especial a bolsa de empleo propia, portales web y externalización (autónomos, etc).
 - c. En el sector Logística y transporte además recurren de forma destacada a bolsa de empleo propia, prácticas profesionales y Servicio público de empleo.
 - d. En el sector TIC - Digitalización, de forma adicional, sobre todo recurren a prácticas profesionales y portales web.
- 14. En relación a cuáles son [los aspectos que más demandan de cara a la empleabilidad](#):
 - a. Casi todas las empresas destacan en primer lugar la formación y experiencia previa, como aspecto clave para captar talento y en segundo lugar, pero con casi la misma relevancia, la actitud y disposición hacia el trabajo. Este factor es un poco menos relevante en el sector TIC pero crítico en los demás.
 - b. En el sector Construcción y auxiliares también destacan las referencias del candidato, aunque esto está muy vinculado a intentar asegurar la actitud adecuada.
 - c. En Logística y transporte 5 empresas manifiestan la necesidad de idiomas, si bien es un sector muy polarizado, en el que unas no lo necesitan en absoluto y para otras (p.e. logística marítima) es esencial.

- d. Casi ninguna empresa (2 de 48) manifiesta que la edad sea relevante y en los únicos 2 casos lo manifiestan porque consideran que antes de los 35 no les encajan por necesitar una madurez mayor.
15. Respecto de si su empresa requiere para algún perfil [certificados de profesionalidad](#), casi todas dicen que no se precisa. En todos los casos en que se precisa personal para conducción se requiere el CAP, salvo que sea asumido a nivel interno, si bien no es un certificado de profesionalidad.
16. Cuando se consulta a las empresas acerca de las [competencias que requieren para la empleabilidad](#):
- a. Casi todas las empresas destacan “Iniciativa, autonomía en el trabajo. Capacidad resolutoria” y “Responsabilidad, autodisciplina, constancia y capacidad de trabajo”. En concreto casi el 100% de las empresas de los sectores Construcción y Logística y al menos el 60% de las del sector TIC.
 - b. En el sector Construcción y auxiliares destacan además “Polivalencia. Adaptabilidad. Flexibilidad”, ya que demandan personal que pueda asumir tareas de nivel básico o medio de diversos oficios (albañilería, fontanería, carpintería...). También 4 de 16 le dan importancia al compañerismo, dado que, con frecuencia, requieren trabajo en equipo o colaboración.
 - c. En el sector Logística y transporte también destacan “Polivalencia. Adaptabilidad. Flexibilidad”, debido a la necesidad de la relación con el cliente, más allá de las funciones de conductor o similares. Asimismo destacan “Tolerancia a la presión. Autocontrol”, por la exposición a clientes y plazos exigentes.
 - d. En el sector TIC - Digitalización destacan “Capacidad e iniciativa para aprender de forma continua”, ya que es un sector de alto dinamismo y en que deben estar aprendiendo de forma continua.
17. En cuanto al [grado de dificultad que encuentran para dotarse del personal](#) que necesitan:
- a. El 75% de las empresas entrevistadas encuentran un nivel de dificultad alto o muy alto.
 - b. En el sector Construcción y auxiliares 7 de las 16 empresas entrevistadas muestran un grado de dificultad muy alto y 4 más alto. Sólo una encuentra un grado de dificultad bajo o muy bajo.
 - c. En el sector Logística y transporte sólo 1 empresa expresa un grado de dificultad muy alto, pero 9 de las 17 entrevistadas sí lo manifiestan como alto. 3 de ellas lo consideran bajo o muy bajo.
 - d. En el sector TIC - Digitalización el 100% de las empresas entrevistadas expresan un grado de dificultad alto o muy alto y 12 de 15 muy alto.
18. Cuando consultamos sobre [qué perfiles son aquellos en los que encuentran más dificultades](#):

- a. En el sector Construcción y auxiliares, de las 16 empresas consultadas, 2 informan de encofradores. También 2 de albañiles. Al menos se cita por parte de una de ellas profesiones como palistas, mecánicos, fontaneros, topógrafos, etc.
 - b. En el sector Logística y transporte 2 de 16 empresas demandan camioneros. Los demás son diversos oficios.
 - c. En el sector TIC - Digitalización 10 de 15 empresas solicitan programadores o perfiles tecnológicos similares.
19. Al preguntar acerca de los [motivos que consideran para tener esas dificultades en la captación de personal](#):
- a. La gran mayoría de aquellas empresas que expresan dificultades consideran que se deben a carencias de formación o de experiencia. En el sector TIC sobre todo carencias de formación (no necesariamente reglada) y en los demás sectores especialmente carencia de experiencia previa.
 - b. En el sector Construcción y auxiliares, casi al nivel de los factores previos, destacan la actitud de los candidatos hacia el trabajo (7 de 16 empresas entrevistadas).
 - c. En el sector Logística y transporte destacan la actitud de los candidatos hacia el trabajo (10 de 17 empresas entrevistadas) y “Condiciones relativas a horarios, turnos, carga prevista de trabajo y similares” (7 de 17), en especial cuando son empresas que tienen rutas de media o larga distancia.
 - d. En el sector TIC - Digitalización, a diferencia de los otros 2 sectores, destaca por encima de todo (9 de 15 empresas entrevistadas) “El salario disponible no cubre los requisitos de los candidatos”. Esto se debe a la brecha entre la oferta y la demanda de perfiles de programación y similares y además a que este factor ha empeorado tras la pandemia, al incrementarse de forma sustancial el trabajo en remoto y al demandar empresas de Madrid, Barcelona u otras zonas de España o del extranjero empleados de Asturias, por los que antes competían básicamente empresas asturianas.
20. Respecto a la [retención del talento](#) con el que ya cuentan las empresas:
- a. En general la retención del talento no es crítica, mostrando un grado de dificultad alto o muy alto sólo 3 de 16 empresas de Construcción y auxiliares y sólo 2 de 17 empresas de Logística y transporte.
 - b. Sí es más significativo en el sector TIC, donde muestran un grado de dificultad alto o muy alto 7 de las 15 empresas entrevistadas.
 - c. Para el caso del sector TIC consideran que [estas dificultades se deben](#) a que “Tienen oportunidades laborales en la competencia con una mayor retribución, sea en Asturias o fuera de Asturias”. Profundizando en lo comentado anteriormente, encuentran dificultades, sobre todo debido a la competencia de empresas de zonas de fuera de Asturias, donde los salarios son más altos y para las que los empleados pueden trabajar en remoto,

aunque también en cierta medida a manos de empresas asentadas en Asturias y que son más grandes y, por tanto generalmente, cuentan con mayores márgenes de beneficio y posibilidades de retribución.

21. También hemos consultado acerca de la [formación continua de los empleados](#), encontrando que:
- a. “Consideramos la formación continua de los empleados una actividad básica y la tratamos como tal”: 14 de 15 empresas del sector TIC consideran esta afirmación con un grado “Sí, en gran medida” o “Sí, totalmente”, mientras que sólo aproximadamente la mitad lo considera en los demás sectores.
 - b. “La formación continua le da mucho peso a las “competencias de digitalización”: 14 de 15 empresas del sector TIC consideran esta afirmación con un grado “Sí, en gran medida” o “Sí, totalmente” (12 de ellas con el mayor grado de estos 2), mientras que sólo aproximadamente el 20% de las empresas lo considera en los demás sectores.
 - c. Cuando consultamos sobre “a qué competencias de digitalización se refieren”, expresan aspectos muy variados según la empresa y el sector. Desde lenguajes de programación en el sector TIC a herramientas específicas en los demás sectores.
 - d. “La formación continua le da mucho peso a las “habilidades blandas”: mientras que casi ninguna empresa le da importancia a este aspecto en los sectores Construcción y Logística, sí le dan mucha importancia 8 de las 15 empresas TIC.
 - e. Cuando incidimos en “a qué habilidades blandas se refieren” en respuesta abierta, citan en especial liderazgo y gestión de equipos de trabajo, así como comunicación.
 - f. “La formación continua que realizamos suele abarcar a la gran mayor parte de los empleados, no sólo a unos pocos”: 10 de cada 15 empresas TIC dan una respuesta afirmativa y clara a este aspecto, mientras que sólo lo hacen el 50% de las de Construcción y auxiliares y 7 de 17 del sector Logística y transporte.



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 Construcción y Auxiliares

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
34 Construcción de edificios Alto	A la empresa le serían útiles cursos de formación con una base teórica y un gran contenido en prácticas. Ve bien que el ayuntamiento se implicara en ello. Ellos no ven inconveniente en que los alumnos realizaran las prácticas en sus obras. Sería necesario contar con ayudas económicas para minimizar el coste para las empresas y algún tipo de compromiso por parte del alumno para que no se vaya al completar las prácticas. También es importante contar con algún seguro de responsabilidad civil.	En estos momentos tienen una gran cartera de obras previstas para el año en curso y para el siguiente. Por esta razón, la plantilla fija es elevada y con perspectivas de aumentarla en 4 personas más a corto plazo. Van a necesitar oficiales y peones.	Cree que una de las causas de las dificultades para encontrar albañiles especializados en rehabilitación energética es la falta de una formación adecuada. El perfil que más demandan es el de albañil instalador de fachadas ventiladas y sistema SATE. No es un perfil fácil de encontrar porque hay pocos profesionales con experiencia o con la formación adecuada.	En cuanto a la experiencia requerida para ese puesto, opina que 1 año es suficiente. No piden acreditar la experiencia del candidato y se fían de lo que pone en el CV.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
35 Instaladores Medio	-	La plantilla que tienen es estable. Prevén hacer 2 contrataciones para sustituir 2 jubilaciones. Para cubrir estos puestos el perfil que necesitan es el de un carpintero con experiencia, mínimo 6-7 años. Para otro tipo de puestos buscan jóvenes preferentemente con experiencia y, si no la tienen, con algún tipo de formación en carpintería que sería completada en la empresa.	Tienen ciertas dificultades para encontrar estos perfiles porque no hay gente con la experiencia necesaria o una formación adecuada, aunque hasta ahora han tenido suerte y opinan que influye mucho que las condiciones que ofrecen son buenas.	Cuando buscan profesionales con experiencia no piden acreditación de la misma. Solo se fijan en la información del cv.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
37 Otro Alto	No ve sentido a que el Ayuntamiento pusiera en marcha cursos de formación y hacer la competencia a la FLC. Deberían mejorarse los que ya hay y apostar por una FP de calidad.	Dada la situación actual (coste energético y del gasoil, huelga de transportes) es difícil hacer una previsión sobre las perspectivas de contratación. De momento sería mantener la plantilla actual pero si estos problemas persisten tendrían que hacer despidos. Por el contrario, si de cara al verano se cumplieran las previsiones que tenían antes de estas dificultades, necesitarían contratar personal para obra.	Opina que a nivel global, en el sector de la construcción, hay muchas dificultades para encontrar personal. No hay personal, porque desde la crisis del 2008 dejó de ser un sector atractivo para los jóvenes. Por tanto, no hay cantera y falta relevo generacional. A ellos les resulta algo más fácil reclutar personal porque ofrecen estabilidad y buenas condiciones, lo que no suele ser habitual en ese negocio. En el mercado laboral actual no hay gente que realmente domine el oficio. El sector de la construcción va cada vez más encaminado a una alta profesionalización, por lo que se demandan profesionales cualificados. La figura de peón cada vez se necesita menos en obra.	Considera que la experiencia laboral no es determinante. No es raro que haya oficiales con 30 años de experiencia y que no sean buenos profesionales. Lo que más valora es la valía del candidato. No obstante, ellos suelen pedir 4-5 años de experiencia laboral previa. El perfil ideal sería el de jóvenes con esa experiencia, responsables y con ganas de trabajar.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
38 Construcción de edificios Medio	Fomentar una FP DUAL de calidad.	Su plantilla es muy estable y tienen perspectivas de mantenerse.	Como empresa promotora y contratista, subcontratan toda la mano de obra. Tienen problemas para subcontratar empresas de albañilería. No hay oficiales en el mercado. Opina que las dificultades para subcontratar empresas de albañilería son debidas a la falta de relevo generacional. Desde la crisis del 2008 ha habido muchas jubilaciones y las personas que tenían entre 30 y 40 años se reciclaron en otros gremios. La construcción es un trabajo duro que requiere una alta especialización y no atrae a los jóvenes, prefieren otras profesiones antes que los oficios.	

48 Extracción y movimientos de tierras Alto	Fomentar una formación público-privada relacionada con su actividad para integrar a la gente en el mundo laboral. Que no sea una labor exclusiva por parte de la empresa, ya que para ellos es una inversión que puede no llegar a amortizarse. Es necesaria una colaboración entre las administraciones y las empresas. Cuando dan formación a un trabajador sin experiencia, se puede llegar a tardar entre 1 y 2 años en saber realmente el potencial que puede llegar a desarrollar esa persona. Hay también fracasos porque se da el caso de gente que al cabo de un tiempo, cuando ya están formados descubren que no les gusta el oficio o que se van de la empresa por cualquier otra razón. Valora positivamente la proactividad del Ayuntamiento en cuanto a que	En la actualidad las perspectivas de contratación que tienen son las de mantenerse. En general, hay escasez de personal en el sector de la construcción. Es un sector cíclico y aunque ahora ellos no están contratando, saben que si necesitaran ampliar la plantilla tendrían grandes problemas. Desde la crisis del 2008 la construcción ha dejado de ser atractiva. Además el horario es muy largo y no hay un centro de trabajo fijo, hay que ir a donde esté la obra. Precisamente por la inestabilidad del sector, la gente lo ha ido abandonando. Además las empresas, por esos motivos, dejaron de apostar por hacer cantera. La tendencia fue buscar profesionales con experiencia, por lo que alguien a quien le guste el	Cuando necesitan personal tienen dificultades para encontrar los perfiles que buscan. Hay escasez y los que hay tienen carencias en formación. Al final se van arreglando, pero siempre es necesario completar la formación del trabajador en la empresa. Tienen 2 áreas diferenciadas, por un lado taller y por otro oficina técnica. Para taller es difícil encontrar personal de mecánica y electrónica. Para oficina técnica suelen precisar sobre todo topógrafos. En Asturias hay escuela de topografía y hay profesionales. El problema es que la topografía ha cambiado mucho. Ya no es tanto la topografía clásica sino más bien la geomática. No salen con la formación adecuada porque la tecnología avanza mucho más en el mundo laboral que en el de la enseñanza.	Para puestos de mecánico no piden experiencia mínima porque no los hay. Meten a gente en prácticas. Para operario de maquinaria buscan gente con experiencia porque no es viable darle formación desde 0. Para oficina técnica no buscan tanto una experiencia extensa. Puede servir 1-2 años, pero sí que esté adaptado a las nuevas tecnologías.
---	---	--	---	---

	estén lanzando programas de formación que ayuden a las empresas y al mercado laboral.	oficio pero no tenga experiencia no ha tenido una primera oportunidad.		
--	---	--	--	--

52 Construcción de edificios Alto	Poner en marcha un plan de formación orientado al sector de la construcción pero en especialidades concretas relacionadas con la eficiencia energética. Por ejemplo, un curso de fontanería para instalar sistemas de aerotermia y suelos radiantes. Otro problema que se están encontrando es la falta de suelo edificable en la zona rural de Gijón. Ha aumentado mucho la demanda de viviendas unifamiliares y sería necesario liberalizar suelo para poder atender la demanda del mercado.	Su actividad principal es la construcción de viviendas eficientes. Tienen perspectivas de contratar personal para obra, ya que en estos momentos están creciendo. En lo que queda de año van a necesitar al menos 4 personas de diversos perfiles (no especifica cuáles). Las necesidades de personal dependen de las obras que consigan y en la actualidad la empresa está en una etapa de gran dinamismo. Están teniendo muchas ofertas para construir viviendas unifamiliares pero no tienen personal suficiente para atender esos proyectos, por lo que se están viendo obligados a paralizar algunos de ellos e incluso a rechazar otros. El negocio ahora tiende hacia la eficiencia energética. En Asturias falta personal cualificado en todo lo	Recientemente han necesitado contratar a un fontanero y a un carpintero. Hay una gran escasez de estos profesionales, por lo que resultan muy difíciles de encontrar. En el caso de los fontaneros, es más fácil de encontrar uno que domine el oficio "tradicional" pero no que sepan instalar suelo radiante o un sistema de aerotermia. Para el puesto de carpintero contrataron a un aprendiz del que tenían buenas referencias. Al mes se dio de baja en la empresa. No tenía una actitud adecuada hacia el trabajo. Opina que este es un problema generalizado, sobre todo entre los jóvenes a los que les falta motivación. Otro perfil con mucha demanda es el de oficial de albañilería. Según van completando equipos, van contratando también otros perfiles más cualificados para dirigirlos, encargados y jefes de obra. En general, hay una gran escasez de profesionales en la construcción. Desde la crisis del 2008 la gente se fue hacia otros sectores. No se encuentra gente de menos	Cuando piden experiencia, suele ser mínimo de 2 años. No piden acreditarla de forma alguna.
--	---	---	--	--

		relacionado con estos sistemas.	de 40 años.	
--	--	---------------------------------	-------------	--

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
54 Otro Muy alto	Opina que sería muy útil poder tener una cantera sin coste económico para la empresa. No es viable, por ejemplo, que haya que destinar a un oficial a controlar al alumno en la obra. Tendría que articularse una formación con un gran contenido práctico y que dé mucho peso a la PRL debido al riesgo y peligrosidad del tipo de trabajo que se hace en las obras, que es siempre en altura. Pero siempre con un coste mínimo para la empresa. Podría ser con compromiso de contratación de manera que el alumno acabase contratado. Esa formación debería estar coordinada en todo momento con las empresas del sector pero a coste 0.	En principio tienen perspectivas de aumentar la plantilla en 4 personas pero dependen de la situación económica actual. Ellos ofertan los proyectos a 2-3 años vista. Con los costes actuales y la subida desorbitada del IPC, no pueden respetar los presupuestos ofertados hace tiempo. Están revisándolos al alza y puede ocurrir que alguna comunidad de vecinos no lo acepte y finalmente no salga la obra. Por suerte, de momento el 90% de las comunidades están aceptando los incrementos. Si no encuentran profesionales con experiencia se fijan en que tengan algún tipo de formación en albañilería e incluso a veces en perfilería, que aunque es una especialidad del sector metal,	El perfil más demandado es el de albañil especializado en rehabilitación energética con experiencia en trabajos verticales y conocimientos en instalación de fachadas ventiladas y sistemas SATE. Es un perfil muy concreto y difícil de encontrar. Las causas son varias. Por un lado el sector de la construcción está muy envejecido, no hay gente desde la crisis del 2008 por lo que no ha habido un relevo generacional. Cuando reciben CV nunca son de jóvenes de 20 años. Todos los candidatos están entre los 35 y los 50 años de edad. Además cree que hay un problema de actitud entre los jóvenes. Con 20-25 años no tienen claro lo que quieren. Opina que hasta hace muy poco no se ha potenciado la FP, lo que ha contribuido a que haya pocos profesionales con algún tipo de oficio. Otro problema es que en Asturias no hay ningún ciclo de FP de	Piden experiencia laboral previa en trabajos verticales de rehabilitación energética. No piden un mínimo de experiencia precisamente por la escasez de estos perfiles. Para acreditarla les piden un informe de la vida laboral.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		también puede encajar por el tipo de trabajo que realizan. También valoran otros cursos como en manejo de maquinaria de obra y otros impartidos por la FLC en rehabilitación energética.	Construcción. Ellos valoran otras titulaciones de FP como el GM en Carpintería Metálica. Para ellos es clave la formación en PRL. Cuando encuentran candidatos que les encajan para el puesto ofertado, si no tienen esta formación en PRL, la propia empresa se encarga de ello. Además de las 20 horas, ellos precisan un curso de mayor duración, suelen ser de 60 horas. Cree que en la FP falta, no solo formación más práctica, sino también en PRL. La gente llega a la obra sin estar concienciados en materia de seguridad.	

68 Construcción de obra civil Medio	1.- Dificultades en la gestión de la Administración, a la que consideran muy alejada de la realidad. A nivel de licencias han estado 7 años para conseguir la de una nave. 2.- Ayudas económicas para materiales. 3.- Dar promoción para que se vea que hay necesidad de personal, de cara a que se formen en la Fundación Laboral (FLC) o similar.	Puestos: las dos últimas incorporaciones de la empresa son personas de países de Sudamérica: oficial de 2ª y peón especialista. Los puestos que hay en la empresa son: ingeniero técnico, jefe administrativo, técnico, titulado superior, encargado general, oficiales de 1ª (5), 2ª (5) y peón especialista (4). Actualmente no están buscando personal.	1.- Encofradores (se necesita formación y experiencia). Actualmente tienen a 2 que saben hacer encofrados muy genéricos. En caso de necesitarlo acceden a subcontratas. 2.- Oficiales: falta experiencia actualmente. 3.- Palistas: es un puesto también difícil de encontrar, pero tienen oficiales que son palistas y, de momento, están cubiertos. A nivel de formación se exige la obligatoria en materia de seguridad y salud (un curso al trimestre aproximadamente). En todos los puestos de eficiencia energética se les requiere formación específica. En palista igual. Hay otras formaciones determinadas: Algunos trabajos en altura, montaje y desmontaje de andamios, etc., pero siempre desde el punto de vista de seguridad y salud.	Experiencia: Lo tienen en cuenta, pero ante la falta de personal a veces se admiten sin ella y se les pondría con oficiales para adquirir experiencia. En el puesto de trabajo en altura se prefiere con experiencia (además de la formación), si bien se podría hacer todo desde la propia empresa.
--	---	---	---	--

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
69 Construcción de obra civil Muy alto	Planes de empleo, formaciones (bonificadas), retomar las formaciones de la Fundación Laboral (consideran que cobran una cuota muy elevada y no ven beneficio). Bolsa de empleo en la Fundación y/o en el Ayuntamiento. Fomentar que la gente que está en el paro asista a cursos relacionados con el sector.	La entidad está especializada a nivel de canalización y obra civil. Actualmente cuenta con una plantilla de 48 personas. Trabajan fundamentalmente a nivel de Gijón y del resto de Asturias. Los puestos de trabajo existentes son: Gerencia, administración, oficiales 1ª y de 2ª y peones especializado(encofradores y gruistas). A la fecha están buscando personal (2 o 3 personas). Refieren una subida de trabajo a raíz de la pandemia, concretamente en 2021, momento en el que la plantilla empieza a aumentar ligeramente, si bien es más o menos estable. Han adquirido mucha experiencia en construcción (naves industriales, etc), por necesidades del mercado.	Informan de las dificultades para encontrar: 1.- Encofradores. 2.- Gruistas. Requerimientos: a nivel de formación: PRL de encofrado, trabajos en altura (no es requisito esencial para entrar ya que podrían hacerlo a nivel interno, siempre y cuando muestren ganas y compromiso), el año pasado hicieron a 20 personas, ello derivado del hecho de que normalmente lo piden empresas grandes como exigencia), PRL de movimientos de maquinaria, carnet de grúa torre, etc. Denotan dificultades porque a la fecha pocas personas están interesadas en este tipo de trabajos. Refieren que a raíz de la crisis de 2016 de la construcción ha bajado de forma notable el número de interesados en este sector. Ello unido a la desgana de la sociedad de realizar trabajos que requieran esfuerzo físico.	Experiencia: se requiere un mínimo de experiencia, si bien a día de hoy se valoran más las ganas de querer trabajar (para determinados puestos, ya que para ser oficial se necesita experiencia previa).

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
57 Otro Muy alto	Organizar cursos de formación en cristalería, ya que es un oficio con salida profesional. Se ofrece para colaborar con el Ayuntamiento, ya que conoce y aprendió el oficio desde bien pequeña. Ella misma podría impartir los cursos. El coste económico para la empresa debería ser 0 y nunca deberían ser cursos donde los alumnos vayan obligados.	Tienen nulas perspectivas de contratación, no porque no necesite ampliar la plantilla, sino porque no hay profesionales en cristalería. La última incorporación fue en el 2019.	Tiene muchas dificultades para encontrar personal. No hay gente preparada en el oficio de cristalero. Los que hay se van jubilando y no hay relevo generacional. Desde la pandemia la carga de trabajo ha aumentado y en ocasiones se han visto obligados a rechazar algunos proyectos a causa de la falta de personal. Otro problema es que actualmente no existe una formación reglada en cristalería. Le consta que otras empresas del sector, con los que mantiene contacto, tienen las mismas dificultades.	Para dominar el oficio de cristalero se necesitan muchos años pero la experiencia mínima que piden es de 1 año.
73 Extracción y movimientos de tierras Muy alto	1.- Formación de calidad y útil, en cuanto a que las personas que la imparten desconocen las casuísticas que se pueden dar en una obra, de forma que no transmiten los problemas que se puede encontrar una persona en el día a día en su desempeño. 2.- Que	Empresa con los siguientes puestos de trabajo: palistas y camioneros, administración. Prácticamente el 90% del trabajo se realiza en Gijón. El restante a nivel autonómico. No buscan personal actualmente ni tienen previsión de ello.	El perfil más demandado es el de palista. Refieren que actualmente no hay candidatos para cubrirlo. De hecho la previsión es cerrar la empresa cuando se jubile el personal (el más joven tiene 54 años). Informan de que las dificultades son básicamente la falta de formación específica y práctica y la falta de ganas.	No se considera un requisito indispensable, pero sí es más que valorable. Priman fundamentalmente las ganas. Si es algún caso necesitan contratar a alguien recurrirán a

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	las ayudas públicas se den en base a algo. Que se justifique de alguna manera. Que obliguen a realizar tareas, realizar cursos y prácticas, etc (similar al modelo de Finlandia). Que no compense el no hacer nada. 3.- Promocionar el sector. Las formaciones deberían ser subvencionadas 4.- Ayudas para los reconocimientos obligatorios. 5.- Hay falta de subvenciones. En 2005-2006 había subvenciones para financiar el 50% del coste de la maquinaria. Ahora todo está enfocado a la madera. El año pasado obtuvieron una subvención de cambio de maquinaria que cubría el 20% del coste. Por un hackeo al Principado no les llegó la			alguna persona que estuviera desempeñando dicho trabajo en otra empresa.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	notificación dándoles plazo para la adquisición en tiempo y forma y perdieron la subvención. 6.- Subvenciones y ayudas para otros gastos: Refieren mucho gasto en gasoil: 6000 euros más mensuales con respecto al mismo periodo del año anterior. Las ayudas por dos camiones, de 1250 euros por camión cubrieron 15 días de trabajo.			
64 Otro Muy alto	Los cursos de la Fundación Laboral de la Construcción no son útiles. Muy teóricos y poco prácticos. Son cursos de pocas horas prácticas y que están obsoletos. En todos los puestos de eficiencia energética se les requiere formación de la fundación laboral: horas de prevención y del puesto de trabajo. Es obligatoria para todos	Empresa que trabaja fundamentalmente en Gijón y parte en el resto de Asturias. Puestos: peón repartidor (recoge pedidos); oficial 1ª, oficial 2ª, encargados, peones, oficinas. Actualmente están buscando personal, sobre todo peones repartidores, refiriendo no encontrar candidatos. Han cambiado 3 veces	Más demandados y más difíciles de encontrar: personal para colocación de fachada ventilada y SATE (sistema de mejora energética que se hace a las fachadas) y fontanería. Lo tienen muy claro en cuanto a los motivos de la escasez: son personas que ni se interesan, que les falta motivación, y en gran medida sin formación o sin formación práctica, lo que implica invertir tiempo y	Para los puestos de fontanería y colocación de fachada ventilada, hay formaciones pero son fundamentalmente teóricas y están obsoletas en cuanto a contenido. Oficiales y encargados es necesaria. No así para

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	los que están en obra. El Ayuntamiento debería ofrecer formaciones en estas materias. Crear una bolsa de trabajo con estos perfiles y que se faciliten los procesos de selección de personal. Tuvo una mala experiencia con la Agencia de Colocación de Gijón.	en los últimos meses (desde agosto de 2021). También oficiales, pero no tienen muchas expectativas, en base a que están denotando falta de implicación y de ganas de trabajar, lo cual consideran un mal generalizado en la sociedad actual.	dinero en enseñarles las tareas sin poder asegurar que continúen en la empresa.	puestos de oficina o, incluso, para peón, siempre que se muestren ganas.
84 Construcción de obra civil Bajo	1.- Hacer cursos más específicos, por ejemplo de aglomerado. 2.- Promocionar el sector. 3.- El problema que ve en el aglomerado es que las obras públicas se sacan a mediados de año o final de año, para acabar muchas en el propio año, lo que implica que haya puntas en momentos determinados y que en las empresas tengan que contratar para esos momentos punta. Ellos intentan cubrirse con el propio	Es una empresa con actividad fundamentalmente en Asturias aunque empiezan a valorar y a realizar pequeños trabajos fuera de la CCAA, fundamentalmente para que los trabajadores no estén parados en ningún momento. Es una manera de crecer y de aprovechar las capacidades del personal, sobre todo ahora que la normativa en el ámbito laboral ha sido modificada. El personal es más o menos fijo: 99 son estables.	Fundamentalmente encargados, oficiales de 1ª y conductores. Refieren que ahora solo se encuentran personas de edades avanzadas que, por lo general, ya están muy asentados en otras empresas y son de difícil captación. A nivel de formación: PRL de la fundación laboral, CAP para algunos puestos, carnet asociados a puesto desempeñado: dumper, pala, etc. En caso de necesitar cursos más específicos lo asumen ellos, siempre que la persona ofrezca alguna estabilidad, por tanto, suelen ser trabajadores con	No exigen en general, independientemente de que sea un puesto de peón, ingeniero, etc. Tampoco solicitan ninguna forma de acreditarlo.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	personal e intentan reorganizarse para no tener que recurrir a contratar personal.	Cuentan con una edad media superior a 40 años y con 16 personas que este año tienen edades superiores a los 60 años, por lo que refieren que el personal cuenta con edades elevadas. Justamente estos días ha entrado en plantilla una persona joven sin experiencia, debido a la falta de personal en el sector. Actualmente no están buscando personal, ya que prevén estabilidad, salvo bajas que deban de ser cubiertas, pero más o menos tienen una previsión del año que estaría cubierta a priori. El único puesto donde relativamente están buscando es el de conductor (relativamente porque si no encuentran cogerían a alguien de plantilla para su desempeño).	antigüedad en la empresa, ya que no es la primera vez que forman a alguien y deja la entidad a posteriori. Tuvieron mujeres cuando la viaria por proyecto del Ayto, pero quitaron esa exigencia porque no era factible ya que se necesitaba fuerza física. A la fecha solo reciben currículums de hombres. Las dificultades están, por tanto, en la falta de personal de las nuevas generaciones comprometido con este sector. Refiere también que muchas personas que antes de la pandemia se dedicaban a esto, han cambiado a otros sectores como la hostelería. Respecto al puesto de conductor, tienen problemas porque buscan a una persona polivalente, que no solo haga tareas de conductor, sino que pueda estar en obra.	

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
75 Construcción de edificios Muy alto	A nivel formativo refieren cursos más prácticos y más adaptados a la realidad del mercado, impartidos por personas que conozcan el sector desde dentro.	Empresa de 25 personas empleadas cuyo ámbito de actuación se extiende por Asturias. Puestos de trabajo: aparejadores, administración, jefe de obra, albañiles y peones. Actualmente tienen una alta carga de trabajo y están buscando 3 oficiales de 1ª a jornada completa.	El perfil más demandado en su caso es el de oficial de 1ª, ya que a nivel de formación no se requiere nada más que el curso de PRL impartido por la Fundación Laboral, pero es más que preferible que se disponga de carnet de conducir (para desplazarse a las obras) y experiencia. Denotan falta de actitud en los candidatos y apenas experiencia. El personal que solicita la vacante encajaría más como peón o albañil. Refieren que a día de hoy la sociedad no quiere dedicarse a ello y, por tanto, este puesto de trabajo es desempeñado por personas que están en activo y quieren una mejora de condiciones, reclamándoles salarios y condiciones muy por encima de convenio y que les resultan inasumibles.	El único perfil en el que no se requeriría experiencia es el de peón. En el resto y, más concretamente en el buscado, es necesario. La forma de acreditarlo es pasar el periodo de prueba. En ese tiempo pueden valorar si una persona la tiene.

Sector Logística y transporte

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
62 Logística de distribución y última milla Bajo	Refieren que sería bueno que se impartieran cursos de informática, entre otros, ya que el personal está un tanto desfasado en este ámbito, así como la difusión de este sector, a fin de atraer a más personas. Ayudas para CAP y cursos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.	La empresa va a contratar a 8 o 9 personas en un corto plazo de tiempo (están preseleccionados). Actualmente cuentan con 26 personas en plantilla, más el gerente, 9 autónomos conductores habituales, 1 persona para la dirección financiera (externo) y 6 subcontratas. Los puestos que se encuentran en la empresa son oficinas, conductores, carretilleros y almacén. Se mueven por Asturias en mayor medida (80% aproximadamente). En oficinas no suele haber rotación. La intención de crecer deriva en gran medida de las necesidades de un cliente relevante, ya que tienen contrato	Los perfiles más demandados son los de conductor y personal de almacén. Los que denotan que cuesta más encontrar son los primeros, ya que refieren que hay falta de ganas de trabajar y las condiciones del puesto no son bien acogidas a día de hoy. Es un puesto que requiere estar fuera del domicilio y ven que actualmente los candidatos no muestran disposición al esfuerzo. Normalmente se accede a la empresa con contrato indefinido con un periodo de prueba de 4 meses, en el cual muchas personas abandonan por la ausencia de compromiso. A nivel de horario los candidatos se notan reticentes ya que no siempre es el mismo horario. A nivel de formación de	A la fecha la experiencia no se requiere, pero sí es valorable. Lo que se exige fundamentalmente son ganas de trabajar y polivalencia. Solo sería para algún puesto concreto de oficina: proyectos y administración.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		desde hace unos años y cada año van ampliando las solicitudes.	los/las conductores/as se requiere el CAP y carnets de conducción y se les dan cursos a nivel interno. De hecho ahora van a hacer uno de conducción económica. Carretilleros: Si no tienen se encargan ellos de formarles: carretilleros, CAP.	
70 Logística de transporte de largo recorrido Alto	Promocionar más el negocio. Refieren que ahora mismo están las inspecciones de trabajo encima continuamente desde que están en las instalaciones nuevas y que las sanciones (recargo de prestaciones) son muy elevadas y difíciles de asumir (recientemente han sufrido una).	Los puestos de trabajo que existen en la empresa son: Administración, almacén y conductores. Actualmente están buscando camioneros. Los puestos de logística de almacén: papeleo de albaranes, documentación, cargar camión, etc. están cubiertos. No están buscando y no suele haber mucha rotación. Cuentan actualmente con una plantilla de 30 personas y refieren que, a nivel de puesto de camineros, los mejores o más	El más demandado es el puesto de conductor de camión/a. Se presentan pocas mujeres. Denotan la extrema falta de ganas de trabajar. A ello se une que es un puesto que implica que se pasen días fuera. Consideran que la gente quiere trabajar menos y ganar más. Tienen algún autónomo, si bien alguno de ellos lo ha dejado por todo lo que ha pasado (mayores gastos, más trabajo, peor rendimiento económico). A nivel de formación únicamente se requiere el CAP y/u otros carnets (por ejemplo para almacén). Ellos se hacen cargo de las	Experiencia relativa. A día de hoy quizás tenga más peso las ganas que la experiencia. Están dispuestos a formar al personal siempre y cuando muestren ganas de trabajar y de implicarse con la empresa.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		implicados son las personas más veteranas. Respecto a candidatos dicen que todos son mayores de 30 años. Recalcan que el mejor/la mejor camionera es una mujer.	renovaciones, y, en algún caso, han abonado el CAP a personal de otro puesto de trabajo.	
56 Otro Alto	Organizar cursos de formación de Auxilio en carretera para desempleados. Actualmente no hay ningún curso específico sobre ello. También sería útil algún tipo de formación en vehículos eléctricos. También podría conceder algún tipo de ayuda económica a las personas que accedan a los cursos para la obtención del permiso de conducir C+E, camión más remolque.	Las perspectivas que tienen es la de mantener la plantilla actual. Recientemente se ha incorporado una persona para cubrir vacaciones. Va a estar 5 meses contratado. No es fácil encontrar los perfiles que buscan. En este caso, han tenido suerte, sobre todo porque se trata de una persona que ya ha estado trabajando en la empresa.	Sí tienen dificultades para encontrar personal. Sobre todo desde hace 3 años. Desconoce las razones. El perfil que demandan en la empresa es el de una persona con el carnet C+E y residente en Gijón. Se valoran conocimientos en mecánica. En cuanto a la formación, les encaja el ciclo de FP en Electromecánica. Un problema añadido a la escasez de candidatos es que muchos de ellos fallan en otro tipo de capacidades, sobre todo en las relacionadas con la atención al cliente.	Se valora una experiencia laboral previa en el puesto pero no especifica el mínimo necesario.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
78 Otro Medio	1.- Que se remita personal en prácticas desde FP de Logística y Transporte. Les pidieron personal en su momento y no remitieron a nadie (desde ASETRA tampoco). Creen que a la fecha únicamente se están enviando a empresas de transporte por carretera de gran tamaño. 2.- Aumentar las plazas del SEPE para el CAP. 3.- Cursos relacionados con la gestión de emociones, el trato a clientes, etc. 4.- Hacer cursos de gestión medioambiental subvencionados para parados y/o autónomos.	Es una empresa que se dedica al transporte de contenedores de residuos, cuyo ámbito geográfico se centra en Asturias. Los puestos de trabajo que abarca son los de Conductor y Administración. Respecto a conductores hay previsión de contratar en temporada estival, si bien informan de que no suelen tener problemas para cubrir vacantes en este puesto. La plantilla es bastante estable y reseñan que incluso han recibido propuestas de conductores de otras entidades que, cansados del transporte de largo recorrido, demandan un empleo en el cual puedan pernoctar en casa y descansar en fines de semana y festivos. Actualmente están teniendo problemas para encontrar	El perfil más demandado es el de conductor en momentos determinados (periodos de mayor carga de trabajo, cubrir vacaciones, etc.). Se requiere el CAP y se valora tener formación en transporte y logística o gestión medioambiental, ya que sin ello les supone formar al personal de nueva incorporación para que conozcan los diferentes tipos de residuos, cómo se gestionan, etc. A la fecha no tienen dificultades en encontrar personal. El otro puesto demandado es el de Administración y logística. En este caso se requiere graduado social y poco más, ya que dan por hecho que con esos estudios tienen conocimientos mínimos en ofimática. Asimismo, requieren a una persona dinámica y con capacidad para trabajar bajo presión. Esto es lo que fundamentalmente dicen que falta en los	A nivel de experiencia, para Conductor se requiere experiencia mínima. Para el puesto de administrativo/a no es algo determinante, pero se valora.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		personas capaces de desempeñar el puesto de Administración y logística (soporte a la planificación de rutas). Llevan buscando personal desde hace más de un año y han pasado 4 personas por la entidad, de las cuales 3 no han sido capaces de aguantar la presión y la persona que está ahora no saben si podrá encajar.	candidatos. Es un trabajo que requiere rapidez, capacidad de resolver problemas, contestar tanto a cliente como a conductor en caso de problemas. No todo el mundo vale, y no todo el mundo es capaz de aguantar.	
80 Otro Alto	Fundamentalmente realizar formaciones dirigidas a la asistencia en carretera. Dicen que no hay, como tal, y que ellos tienen que dar dichas formaciones de manera interna. Calculan aproximadamente un periodo de 1 o 2 semanas para que el personal de nueva incorporación pueda desarrollar el trabajo con plena autonomía. Es relevante saber cómo actuar	Empresa compuesta por 10 personas trabajadoras más dos autónomos. Se encargan de la asistencia en carretera de las compañías Mapfre y Mutua. Trabajan fundamentalmente en la zona de Gijón y alrededores. Los puestos de trabajo son administración y conductores-mecánicos (gruistas). A día de hoy no están buscando personal, ya	No refieren una dificultad extrema para encontrar candidatos pero sí relativa. El último puesto tardaron 2 meses hasta que la persona fue seleccionada. La dificultad deriva de los requisitos (que tengan carnet de 1ª (+ de 3500 kilos) y carnet clase E (remolque). Asimismo requieren el CAP. Otro de los requisitos es que vivan en los alrededores de Gijón, fundamentalmente en zonas donde poder aparcar las grúas y que	No se exige experiencia pero sí se valora. No es requisito imprescindible.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	cuando hay un accidente, seguridad en carretera, relación con las personas implicadas y familiares, etc.	que refieren que son casos puntuales (bajas, vacaciones, y/o similares), pues la plantilla es muy estable. El turno de trabajo es de 24*7, en turnos rotativos incluyendo periodos de disponibilidad dentro de la jornada laboral.	tengan buena comunicación por carretera, ya que las compañías establecen un tiempo de asistencia bastante corto.	
79 Otro Alto	1.- Ayudas económicas para formación interna. 2.- Formación de utilidad. 3.- Facilitarles personal en prácticas. 4.- Ayudas económicas al sector: Están notando mucho gasto, en ruedas, etc.	Empresa formada por 27 empleados y 1 autónomo, cuyo ámbito de actuación mayoritario es Gijón. Actividad: Movimientos y transportes siderúrgicos (fundamentalmente para Arcelor y Masaveu). Puestos: mecánico, administración, Gerente, palistas y choferes (es el mayor número de plantilla).	Están buscando palistas (2) y algún chofer (3 para trabajar con camiones de la empresa). Tienen gente en mente por medio de conocidos (dicen que todos se conocen), saben cuando alguien va a pasar una temporada en transporte internacional e intentan ponerse en contacto para ofrecerles un puesto de trabajo. Se requiere formación en todos los puestos. Camión: se requiere el CAP. Ellos se hacen cargo de las renovaciones (a través de FUNDAE). Palistas: necesaria formación de palista de la Fundación	Exigen un mínimo. Para camión valdría con menos de 6 meses. Para palista: más de 6 meses. Pero llegado el caso podrían contratar a alguien sin experiencia.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
			Laboral o similar y CAP. Sólo con el carnet de camión podrían aprender a nivel interno el puesto (tardarían 2 meses aproximadamente). Ahora valoraría a una persona sin el CAP e incluso se lo abonarían ellos en su caso. Tuvieron un mecánico que no tenía carnet de camión y se lo abonaron. Refieren que la formación de palista externa no es útil. Dice que no saben, qué les enseñan con palas pequeñas.	
82 Logística de transporte de largo recorrido Medio	El problema está en la falta de profesionalidad. No expone qué se podría hacer porque realmente es algo que debería salir de las propias personas. Refiere que ahora no hay seriedad, no hay palabra. Que a raíz de la pandemia la gente se acostumbró a vivir sin previsión, a vivir más al día perdiendo de vista el futuro. Tiene	Empresa formada por 8 personas (7 trabajador@s y un autónomo) dedicada a la carga de mercancía (madera) en Asturias con destino fundamental a Cantabria y País Vasco. El retorno es normalmente a Navia. El personal trabaja como mucho 10 noches al mes. La edad media de la plantilla es de 40 años (los conductores salvo uno	El perfil más demandado es el de camionero. Refieren que las dificultades no están tanto en encontrarlos como en encontrar personal realmente profesional, que se comprometa con el trabajo y que no abandone a la mínima por una empresa que le ofrece muy poco dinero más. Comenta también que en este sector todos se conocen y el personal fluctúa entre las empresas de	Fundamentalmente se requiere el CAP a nivel formativo. Respecto a la experiencia, se valora, pero refiere que hace 2 años, en un momento de necesidad, contrató a una persona de 22 años que acababa de sacar el carnet pero que tenía muy

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	la convicción de que en unos 6 meses la situación se va a revertir y las personas van a asumir que el trabajo es necesario y se adaptarán a las condiciones. Por tanto es necesario concienciar a la sociedad.	que tiene 24, tienen todas edades por encima de 41-42). Actualmente no están buscando personal, si bien reciben candidaturas y hacen entrevistas con miras a necesidades futuras. Los puestos de trabajo son Administración (una mujer y Gerente) y camioneros. Ahora mismo tienen a una persona que acaba de empezar.	forma constante.	buena disposición y, a día de hoy, es un gran conductor que responde frente a su trabajo. Por tanto, la experiencia le parece poco relevante en relación a la actitud.
83 Logística de transporte de largo recorrido Alto	1.- Formación en idiomas 2.- Formación más adaptada a las necesidades de la empresa. 3.- Valorar formaciones de operario de tráfico. 4.- Prácticas: periodos más largos 5.- Formación en habilidades blandas. 6.- Actualizar contenidos del CAP.	Cooperativa de transportes con 4 personas en plantilla y, actualmente, 47 cooperativistas. Los cooperativistas por lo general son transportistas autónomos. En la cooperativa los puestos de trabajo son administración y operario de tráfico nacional e internacional. Actualmente tienen a 2 personas en nacional y una persona en internacional, ya que hace unos	Refieren que el puesto más demandado y con más dificultades de encontrar es el de Operador de tráfico, fundamentalmente porque se buscan personas resolutivas, con gran templanza para aguantar al socio (son como sus "jefes"). Además deben saber francés, lo cual informan que es difícil de encontrar a la fecha. A nivel formativo, más allá de los idiomas, es un punto a favor haber hecho algún módulo en	A la fecha buscan personal con francés y ganas de trabajar y compromiso. La experiencia es un punto a favor pero no es determinante en este momento porque les urge.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		meses otra persona abandonó el puesto por una oferta económica más elevada en la competencia. Están actualmente buscando dicho perfil. La trabajadora que lo realiza en la actualidad lleva 5 meses con ellos y dicen que es muy válida.	transporte y logística, si bien no es determinante porque dicen que es poco práctico y no hay formación específica para este puesto de trabajo, por lo que se aborda formación interna en todos los casos. Han contactado con otros operadores en activo, pero exigen condiciones económicas y laborales que le resultan inasumibles. Nos comentan también sobre la problemática que ven en las cooperativas, pues antes las plazas pasaban de padres a hijos pero ahora los hijos no quieren coger el relevo. Se ve que los candidatos exigen mayor conciliación.	
76 Logística de transporte de largo recorrido Alto	Ampliar la oferta de cursos de formación subvencionados relacionados con el sector.	Empresa con 6 trabajadores con ámbito de actuación fundamentalmente nacional. Se trata de una empresa muy familiar. Actualmente no están	El perfil más demandado es el de conductor. Se requiere el CAP y, en todos los casos, también el de mercancías peligrosas. Este carnet implica hacer exámenes cada 5 años, y	A nivel de experiencia siempre exigen un mínimo, pero no descartan valorar a una persona que apenas la tenga y

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		buscando personal, ya que la plantilla es bastante estable y tienen varios acuerdos con autónomos y subcontratas habituales, si bien, al no trabajar de forma internacional (sería algo muy muy ocasional) refieren que muchos conductores les llaman para saber si buscan personal.	consideran que ello es una traba y hay personas que no lo aprueban, por lo que les cuesta encontrar personal que cumpla con ambos requerimientos. También denotan dificultades por los salarios, aunque van por convenio, ven inviable poder ofrecer más debido al exceso de gasto por ruedas, EPIS, mantenimiento de camiones, gasoil, etc. Todos estos gastos han experimentado una gran subida en el último año, por lo que el margen de beneficio para la empresa en este momento es mínimo y nada correlativo en relación al trabajo efectuado. A modo de ejemplo, hace unos años compraron remolques a 35.000 euros. Este febrero los mismos remolques estaban a 44.000. Ahora han subido aproximadamente a 46.000. Asimismo, dicen que hay mucho retraso en los camiones por falta de	formarlos a nivel interno, si bien tendría que ser en un momento en que no urgiera la búsqueda de trabajadores, ya que la formación implica tiempo y dinero.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
			componentes, lo que les perjudica, ya que no pueden contratar más personal sino aumenta la flota.	
61 Logística marítima Muy alto	1.- Promocionar cursos de informática, cursos relacionados con la logística, sobre trato con clientes, etc. 2.- Después de acabar una carrera, máster o FP, promover cursos prácticos para que se preparen para la realidad del sector. 3.- Temas de movilidad: bicicletas eléctricas que puedan meterlas en el puerto, puntos de recarga, promocionar más el puerto, que se acercara más a la ciudadanía. Si viene un crucero que se faciliten transportes, que se celebren actos, etc.	Naviera consignataria. Buscan empresas que importen o exporten: precios de flotas, logística, carga, etc. Disponen de barcos propios, y en el centro de Gijón se encargan de la coordinación de operaciones. Tienen 4 empleados en Gijón y un global de 700 en España. Normalmente se empieza en prácticas y en función de las necesidades de la empresa. A día de hoy casi sobra gente en la delegación de Gijón. Tienen que ser personas polivalentes ya que en Asturias no hay departamentos concretos. Deben abarcar de todas las funciones. Prácticamente se mantienen 4 personas desde hace	El personal que se necesita o que se podría necesitar, debería estar formado en el master de logística y transporte o de carrera, pero no se desecharía a alguien de ADE, por ejemplo. Podría ser una persona de FP llegado el caso, ya que consideran que la formación universitaria se demanda generalmente más por el título, porque se considera que ha hecho un esfuerzo, constancia, etc. Sobre todo polivalente y con ganas de trabajar. También requieren idioma inglés. La última convocatoria de vacantes era a través de prácticas que se buscó mediante el máster de logística y del módulo de la laboral y FUO. Buscaban gente en último año de carrera y/o en el master. Refieren que	No requieren aunque sí se valora. Tiene más peso la actitud. En idiomas se hace entrevista oral en inglés, pero no piden acreditación.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		10 años. A corto plazo no buscan personal.	todos daban excusas. Solo dos personas acudieron a la entrevista. No encontraron a nadie. Denotan falta de actitud. Refieren falta de práctica en contacto con cliente.	
77 Logística marítima Alto	1.- Mejorar el transporte público al puerto. 2.- Formación: formaciones específicas. 3.- Que los periodos de formación a nivel interno se bonifiquen con cuotas, subvenciones, ayudas directas, etc. Se están empleando recursos internos. Si tuvieran ayudas podrían formar a más gente.	Empresa de ámbito meramente internacional, con 18 empleados en plantilla actualmente en la sede de Gijón y 650 en global. Llevan a cabo todo tipo de transporte (terrestre, aéreo, ferrocarril, de todo tipo de tamaños, fletamento de barco completo...), salvo el de primera milla, aunque no lo descartan a futuro. Puestos de trabajo: consignatario de buques, representante aduanero, transitario y puestos de administración. En su momento tenían conductor de camión (en la empresa, pero no en	Perfiles más demandados: representación aduanera y consignación de buques. Mayores dificultades porque requieren de formación específica: actualmente en Asturias no hay, refieren formaciones muy genéricas y no útiles. Aduanas es muy teórica, pero no es recurrente. Lo tocan de forma muy superficial en el master de logística y transporte (son partícipes en el Master de la universidad de Oviedo) y el curso de Técnico Superior de Comercio Internacional. Habría que recurrir a formaciones impartidas por empresas privadas externas.	La experiencia se valora, pero es un mercado bastante reducido. En Asturias hay pocas entidades que se dedican a la consignación y a la representación aduanera. Pocas personas tienen experiencia. Al final se recurre a una persona sin experiencia y se forma a nivel interno 6/8 meses para que la adquieran.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		la delegación de aquí). Actualmente no se esta buscando personal en Asturias.	Consignatarios: no hay formación. Tendría que ser formación dentro de la empresa. Es básico inglés y disponibilidad y asunción de que es trabajo que requiere disponibilidad (24/7). Otro puesto demandado es el de transitario: el máster de logística ayuda bastante. Cuesta encontrar dicho perfil, pero es más factible. Hay más gente con experiencia. El idioma Inglés es básico en el curriculum para todos los puestos.	
86 Logística marítima Alto	1.- Mejorar las formaciones. Consideran que la formación está muy diseminada y debería ser más práctica. 2.- Optimizar los recursos que se destinen a formación. 3.- Promocionar más las formaciones específicas en detrimento de las generales, que no	Entidad con 2 centros de trabajo: Gijón y Avilés. Puestos: oficinas (administrativos, aduanas, tráfico y dirección), puerto (capataces y manipuladores de medios mecánicos y auxiliares o especialistas (peones). Siempre están buscando gente. No de forma proactiva, sino para estar	Los dos perfiles más demandados son despachante de buque y operaciones portuarias. Despachante de buque (tráfico): se requiere un alto nivel de inglés (se hace la entrevista en inglés), flexibilidad horaria (turnos rotativos) y ser una persona resuelta. Tienen 4 actualmente y, entre ellos, hay desde titulados	Lo ideal en el puesto de despachante de buque es una experiencia de 3-4 años. En el caso de capataz aún más, aproximadamente 5 años. Varía en función del puesto concreto, si bien, llegado el caso, y a la vista

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	resultan útiles.	prevenidos para cuando hacen falta o, incluso, si ven una persona con potencial la contratan a fin de retenerla, ya que son conscientes de la dificultad de encontrar personas válidas.	superiores (de náutica) a personas con bachiller. Últimas incorporaciones en este puesto llevan menos de 1 año. Operaciones portuarias: para ser capataz se requiere inglés, para el resto de puestos (maquinistas) no sería necesario. Formación: cursos de palas, carretillas elevadoras, etc. Para capataz hay cursos específicos.	de las circunstancias actuales, se valorarían personas con menos experiencia y que la fuera adquiriendo a nivel interno. A día de hoy, y con las redes sociales, refieren investigar curriculums de candidatos/as.
87 Logística de almacén Muy bajo	Incentivar la contratación de jóvenes y facilitar el acceso a una formación de calidad.	Empresa dedicada a servicios de marketing directo y agencia comercial de correos, con recogida y entrega de mercancías. Tiene dos centros de trabajo en Gijón y uno en Valladolid. Puestos existentes: administrativos (contabilidad, compras, comercial, Tratamiento de bases de datos) y de producción (manual, producción mecánica, mantenimiento y almacén). En la	No están en búsqueda activa de trabajadores. Los más sensibles son los de almacén (línea estratégica que debería de crecer - cualificación básica en manejo de carretillas) y puestos de manejo de BBDD (se requerirá algún tipo formación en BBDD o en soluciones informáticas y mantenimiento).	No en especial. Por los perfiles de puesto siempre dan más importancia a la disposición de trabajo y de adaptación al puesto que la acreditación formal. Para almacenes siempre han sido más estrictos por razones de PRL.



Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		actualidad no buscan personal.		

Sector TIC - Digitalización

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
39 La programación no es la actividad esencial Muy alto	Su empresa tiene mucha relación con el ayuntamiento. En su día, ya trataron de poner en marcha algún curso de formación pero finalmente no se hizo. El ayuntamiento trataba de orientar el curso hacia el marketing pero no es lo que necesitan. Tampoco de e-commerce, aunque es lo más parecido. Debe ser un curso con un temario orientado a marketplaces, que es distinto al comercio electrónico tradicional. Con una base teórica, pero sobre todo con un gran contenido práctico.	Su empresa realiza servicios de consultoría relacionados con el comercio electrónico y más concretamente marketplaces. Las necesidades de contratación dependen de los proyectos que van consiguiendo. La previsión que tienen por el momento es de mantenerse. No obstante, si apareciera una candidatura con el perfil que suelen demandar, seguramente se contrataría a esa persona.	Cuando necesitan personal les resulta muy difícil hacer contrataciones. En el mercado laboral no hay el perfil que buscan y además no es barato. Los salarios son elevados porque la demanda supera a la oferta. El perfil que más demandan es el de un profesional con experiencia en marketplaces. No hay gente con ese perfil, por lo que al final unas empresas se quitan personal a otras. Para un puesto senior suelen pedir 2-3 años de experiencia. Se valora también que tengan conocimientos de comercio y marketing. No suelen necesitar informáticos, ya que la programación es una actividad auxiliar dentro de su empresa.	Ellos suelen cotejar la información del cv realizando tests a los candidatos para corroborar que tienen los conocimientos que deberían tener según su experiencia laboral previa.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
			Otro requisito que suele dar problemas son los idiomas. Les sorprende que en muchos casos ni los más jóvenes hablen inglés.	
42 Otro Muy alto	Opinan que toda ayuda por parte de las administraciones públicas es bienvenida. El Ayto podría ofrecer algún curso que pudiera complementar algunas de las carencias existentes en FP. Serían cursos de especialización, que son muy caros para las empresas. Podrían estar subvencionados o ser gratuitos. No ven útil un curso de programación porque eso ya se adquiere en la FP. Pero sí sería útil cursos en metodología Agile.	Anualmente suelen tener del orden de 30 nuevas incorporaciones y esa es la previsión que tienen para el 2022. Tienen una gran experiencia en admitir a alumnos en prácticas, procedentes de FP y de la Universidad de Oviedo. Es su principal modo de captar personal. Notan que el nivel de los alumnos de FP ha empeorado con la pandemia. Cree que es debido a que el periodo de prácticas ha disminuido considerablemente, llegando incluso a ser sustituido por un mero trabajo. Se nutren sobre todo de alumnos/as que realizan las prácticas en la empresa y acaban siendo	Tienen muchas dificultades para atraer personal nuevo y también, aunque algunas menos, para retenerlo. El mercado laboral en el sector TIC tiene pleno empleo. Hay escasez de profesionales y una gran demanda, lo que lleva a las empresas a competir entre ellas. Con la pandemia el problema se ha agudizado. Con el teletrabajo, empresas de fuera, de Madrid o Barcelona, atraen personal de Asturias con los salarios de allí, que son más altos. En general considera que los programas educativos están desfasados, así como el personal docente. También notan que los alumnos no salen igual de	La experiencia requerida para ciertos puestos, es de 2-3 años de media. No piden ningún tipo de acreditación

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		contratados. Para otro tipo de puestos, cuando necesitan perfiles con experiencia, es tal la competencia en el mercado que hay que ofrecerles buenas condiciones laborales y proyectos interesantes para captarlos. Tienen muchas dificultades para encontrar el personal que necesitan. Hay escasez de estos perfiles y una gran demanda.	preparados dependiendo del centro. Sobre todo en las Escuelas de Ingeniería Informática. Hay grandes diferencias entre Oviedo y Gijón y entiende que no debería ser así, tendría que haber una unificación entre los centros docentes. Los perfiles que más demandan son 2. Ingenieros/as en Informática y titulados/as de FP del GS en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma.	
43 Otro Muy alto	Orientar a los alumnos desde edades tempranas para generar una vocación hacia los estudios STEM. Ellos mismos, a través de conocidos, han hecho el esfuerzo de dar charlas para promover estas carreras en algunos institutos. Es importante captar a las mujeres,	Son un grupo empresarial cuya principal actividad es la fabricación de software, así como su comercialización y soporte técnico. Sus productos van destinados a empresas de tamaño medio y grande, lo que ha provocado que la mayoría de sus clientes estén fuera de Asturias. Hace 10 años iniciaron un	Tienen muchas dificultades para encontrar los perfiles tecnológicos que necesitan. Cree que las causas son 4: 1-. En Asturias el sector TIC tiene una gran implantación, ya que hace años el PPAA promovió la instalación de empresas multinacionales tecnológicas en la región. Además, las empresas TIC	La experiencia mínima requerida depende del puesto. No piden acreditación de la misma.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	ya que optan a otro tipo de estudios y se está perdiendo talento. Informar sobre las ventajas del sector, ya no solo desde el punto de vista de la empleabilidad, sino también de las facilidades para la conciliación familiar.	plan de desarrollo internacional y desde entonces han tenido un crecimiento anual medio del 15-20%. Durante la pandemia consiguieron mantenerse. Ahora mismo las perspectivas que tienen es de crecer y están contratando personal de forma continua. Los perfiles que más demandan son variados. Por un lado, para el staff corporativo necesitan personal para los departamentos de marketing y comercial, jurídico, administración y economistas. Estos perfiles son más fáciles de encontrar. Por otro lado, tienen una gran demanda de perfiles tecnológicos y es donde hay más dificultades. Sobre todo necesitan: ingenieros informáticos, de software y de	locales han ido creciendo y también se han ido creando nuevas startups. Todo ello ha contribuido a que el sector TIC haya tenido un fuerte crecimiento y, por tanto, una gran necesidad de personal. La tendencia es que siga creciendo, siempre y cuando haya RRHH disponibles. 2-. La situación demográfica en Asturias. Es una de las regiones de Europa con la mayor tasa de población envejecida. 3-. Escasez de alumnos en los estudios STEM. Falla la atracción de talento. 4-. Hace años conocieron una realidad que les parece aberrante y es la escasez de plazas en los centros de FP de Gijón con estudios de informática. Saben que mucha gente se quedaba fuera pero desconoce si ese problema ya ha quedado resuelto. Nos pide encarecidamente que confirmemos ese	

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		telecomunicaciones. También titulados de FP de GS en Administración de Sistemas Informáticos y Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma. Hay escasez de personal técnico en general y de FP más que de la Universidad.	hecho y, si sigue siendo esa la situación, que podamos intervenir para contribuir a solucionar este asunto.	
44 Esencialmente programación Alto	Debido a la burbuja que hay en el sector, en relación a los salarios, podría ser útil una ayuda coyuntural de carácter temporal para contribuir a que las empresas TIC locales sean más competitivas y puedan retener el talento. Mientras tanto, debería trabajarse en conseguir atraer gente al sector para poder solucionar el problema de escasez actual. Pero esto no sería una solución a corto plazo, ya que generar una cantera de	Tienen perspectivas de crecimiento, por lo que van a hacer nuevas contrataciones a corto y medio plazo. Los perfiles que van a necesitar son de 2 tipos: Un perfil junior para desarrollo de software. Puede ser un titulado de FP del GS de Desarrollo de Aplicaciones WEB o Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma. El otro sería un perfil de nivel superior con estudios universitarios. Les encajarían los grados de Ingeniería Informática y en Telecomunicaciones, aunque otras	Hace 3 años hicieron la última contratación para la parte de desarrollo y no les resultó difícil porque tuvieron suerte. Pero son conscientes de los problemas que existen en el mercado laboral en el sector TIC. Hay mucha demanda de personal y escasez de candidatos. Para el 2023 van a necesitar contratar varios perfiles tecnológicos y anticipan que van a tener muchas dificultades para encontrarlos. Además, debido a la escasez de	Suelen coger gente con poca experiencia. La mínima que piden es de 1-2 años. No piden acreditarla de ninguna forma. También contratan recién titulados sin experiencia laboral previa.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	profesionales lleva años. Es consciente de que no es fácil solucionar el problema, aunque agradece que por parte del Ayuntamiento haya voluntad de ayudar a ello.	carreras también se podrían valorar ya que no se requieren conocimientos en programación. En este caso, se busca también que tengan "soft skills", ya que es un puesto que interacciona mucho con el cliente y debe tener capacidades de comunicación. Actualmente tienen abierto un proceso de selección de personal para cubrir un puesto con estas características y les está costando encontrar a alguien por falta de habilidades blandas, sobre todo la de comunicación.	personal, opina que existe una burbuja que hace que los salarios estén muy por encima de lo que las empresas pueden ofrecer. Opina que están inflados un 20%. Otra dificultad cuando encuentran candidatos, es que fallan en las habilidades blandas. Sobre todo en comunicación y saber relacionarse con el cliente. Opina que se da más en las generaciones más jóvenes.	
45 Otro Muy alto	Organizar formaciones relacionadas con el sector TIC. Poner en marcha programas de formación específicos para personas en riesgo de exclusión social. Fomentar en los colegios los	Tienen perspectivas de crecimiento continuo y de seguir contratando a un ritmo constante. Prevén aumentar la plantilla en 200 personas. Pueden ser en Gijón o no, es decir, el empleo cada vez está más globalizado y	Los perfiles más demandados son todo tipo de perfiles tecnológicos. Más en concreto, desarrollo de software en distintos lenguajes de programación (Java, Angular, Android...), relacionados con datos (Data Engineer, Data	Para perfiles senior piden entre 2-6 años de experiencia.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	estudios orientados al entorno digital y tecnológico. Conseguir que haya más alumnos en ese tipo de estudios. No es una solución a corto plazo pero sí a 6-10 años. Reciclar talento senior entre desempleados de 50 años y de larga duración con una carrera profesional, aunque sea fuera del sector. En todos los casos, siempre informando a la gente de las posibilidades de encontrar empleo en el sector TIC. Ellos están dispuestos a colaborar en cualquier iniciativa que el Ayto pueda poner en marcha. Se ofrecen a dar ellos mismos charlas para explicar e informar a colectivos que no tengan nada que ver con el mundo TIC las	deslocalizado. Esas plazas las asigna a Gijón aunque finalmente pueden ser de otro lugar. No puede dar datos concretos ya que cada vez tiene menos importancia la ubicación del puesto. A nivel global, sin diferenciar entre centros de trabajo, a día de hoy tiene 110 vacantes abiertas y es una cifra constante porque aunque se vayan cubriendo, siempre surgen nuevas necesidades. Todo serían perfiles tecnológicos. Debido a la situación del mercado tienen previsto comenzar en el mes de abril un programa de formación para la incorporación de perfiles junior procedentes tanto de la universidad como de FP. Además de esto, seguirán en paralelo con las becas y prácticas profesionales como medio	Scientist...), Inteligencia Artificial, administración de bases de datos, desarrollo CRM Salesforce, etc. También otros perfiles superiores, como son los directores y jefes de proyectos. Tienen muchas dificultades para encontrarlos. El nivel de demanda es muy alto no solo por parte de las empresas del sector TIC sino también de otros sectores que necesitan personal para sus departamentos de digitalización. Hay mucha competencia entre las empresas y el mercado no da abasto para generar profesionales suficientes. Esto tiene otra consecuencia, que es el aumento de los salarios. Para un junior se mueve en torno a los 30.000€ anuales. Debido a la situación del mercado tienen previsto comenzar en el mes de abril un programa de formación para la	

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	posibilidades que ofrece el sector. Ve clave orientar y formar. Es necesario explicar y divulgar para captar estudiantes.	de captación de talento joven. También se nutren de personal en los bootcamps. Son academias de código. En Asturias existe Factoría F5, que imparte una formación intensiva de 6 meses.	incorporación de perfiles junior procedentes tanto de la universidad como de FP. Además de esto, seguirán en paralelo con las becas y prácticas profesionales como medio de captación de talento joven. Comenta que más allá de la capacitación técnica, están detectando en los candidatos de las nuevas generaciones una gran falta de compromiso, seriedad y cultura de esfuerzo. No tienen interés en crecer profesionalmente. Otro problema es que la tecnología avanza muy rápido. A los propios profesionales no les da tiempo a actualizarse, lo que dificulta encontrar ciertos perfiles muy específicos. Opina que la escasez de personal es un problema global. No solo afecta a Asturias o a España, sino a todo el mundo. Ellos ahora están buscando	

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
			gente en Latinoamérica, pero tampoco es fácil porque es un mercado en el que EEUU ya ha entrado hace tiempo.	
47 Esencialmente programación Muy alto	El Ayuntamiento podría organizar formaciones en áreas de especialización muy concretas, por ejemplo en IoT, Big Data e Inteligencia Artificial. Son tecnologías muy novedosas y ni en FP ni en la universidad tienen programas adaptados. Son estudios que reclaman las empresas. Serían cursos para completar esas carencias. También ve útil reconvertir perfiles profesionales al sector TIC. Serían formaciones generalistas, sin un alto grado de especialización ni precisar una gran base técnica.	En la empresa tienen 3 áreas diferenciadas, pero en estos momentos las mayores necesidades se dan para programación. Tienen perspectivas de aumentar la plantilla. A corto plazo 2 programadores, uno junior y otro un perfil senior. Para el segundo semestre del año otros 2 programadores. Para los perfiles senior, suelen contratar candidatos que vienen de otras empresas. A veces son trabajadores que ya estuvieron con ellos y retornan después de probar en otras. Una de las causas de la escasez de	Los perfiles más demandados son titulados en FP GS Desarrollo Aplicaciones WEB, Ingeniería Informática, Física y Matemáticas. Es decir, todo tipo de perfiles tecnológicos, tanto junior como senior. Es más difícil encontrar titulados universitarios. Opina que hay menos que en FP y percibe que en ocasiones tienen una idea equivocada de su estatus, es decir, recién salidos de la Universidad creen que pueden ir exigiendo un salario que está por encima de su nivel. Tienen muchas dificultades para encontrarlos porque hay una gran escasez. Esto, a su vez, provoca una	Para los perfiles senior la experiencia requerida depende del puesto. No piden acreditarla. Solo depende de la entrevista personal y del cv.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	Algo similar a los bootcamps, de hecho el Ayto ya colabora con Factoría F5. Estaría bien potenciar este tipo de acciones formativas. El perfil que encajaría es uno que venga con ganas y que tenga asumido que la formación tecnológica es continua. Eso sí, en todos los casos deben ser formaciones adaptadas a la realidad de las empresas, es decir, sin contenidos "paja" como por ejemplo saber cuándo se creó el primer router.	profesionales tecnológicos puede ser el abandono que existe en ese tipo de estudios. Le consta que en la Universidad de Oviedo el 50% de los estudiantes de Ingeniería Informática abandona la carrera el 1º año. Habría que saber la razón. Es un problema muy grave. Son personas que ya mostraron un interés por ese tipo de estudios y no deberían perderse. Se tendrían que recolocar en otras formaciones relacionadas con la tecnología. Pero se pregunta dónde acaban estas personas. Una solución podría ser orientar y captar a los alumnos/as, hacerles saber que es un sector con pleno empleo, que conozcan qué hacen las empresas. En FP no hay tanto abandono.	burbuja que hace que los sueldos sean elevados. Para los perfiles junior, lo que hacen es captar recién titulados, tanto de FP como de la Universidad y completan su formación en la empresa. También se nutren de los Bootcamps, en concreto de Factoría F5. Esta forma de contratar es una apuesta a largo plazo pero tiene un inconveniente, que la formación mínima en la empresa es de 3 meses y a partir del año, es cuando es posible rentabilizarla. Además, una vez formados, a veces se van a empresas que suelen ser de mayor tamaño y de otras CCAA. Hay muy pocas mujeres en los estudios tecnológicos. Desea contratar mujeres para cubrir las vacantes que van a tener a corto plazo, pero no hay en el mercado. Tratan de equilibrar los	

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
			equipos de trabajo y es muy complicado. Por otro lado habría que trabajar para conseguir que las formaciones no sean generalistas y desarrollar competencias concretas. También ampliar las plazas.	
50 Otro Muy alto	Ve complicado que el Ayuntamiento pueda hacer algo que ayude a solucionar el problema de escasez de personal. Cree que no tiene las competencias para ello. Sobre la marcha se le ocurre que podría establecer algún convenio de colaboración con entidades de formación y fomentar la creación de más titulaciones universitarias, todo ello relacionado con los estudios tecnológicos.	Desde el año 2018 pertenecen a un grupo y desde entonces han emprendido una expansión internacional. Están creciendo y tienen perspectivas de contratar personal, sobre todo desarrolladores y técnicos de sistemas. Estos últimos para el área de atención al cliente. La demanda de desarrolladores es continua.	Los perfiles que más demandan en la empresa son 2: desarrolladores y técnicos de sistemas. En cuanto a las titulaciones, para desarrollo buscan sobre todo ingenieros/as informáticos/as y titulados/as de FP GS Desarrollo de Aplicaciones Web o del GS de Desarrollo de Aplicaciones Web. Para sistemas, titulados/as de FP del GS Administración de Sistemas Informáticos en Red. Hay escasez de ambos perfiles porque están muy solicitados en Asturias. Con la pandemia, empresas de otras CCAA que pasaron al teletrabajo, empezaron a captar personal de Asturias, lo que ha añadido mayores dificultades para	Para desarrollo piden mínimo 1-2 años de experiencia. Estos candidatos deben pasar 2 filtros. Primero realizan una entrevista personal con su departamento, RRHH. Después, el departamento técnico realiza una segunda entrevista para valorar la aptitud técnica y si tienen la destreza o no que deberían haber adquirido con la

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
			encontrarlos. Esto hace que haya mucha competencia en el mercado laboral y que las empresas se roben talento unas a otras. La cantidad de titulados que salen de los centros de FP o de la Universidad es mucho menor que la demanda. En general la formación debería ajustarse al mundo laboral. Hay otro tipo de formaciones, como las que se imparten en el bootcamp Factoría F5 que duran 6-7 meses y está contribuyendo a que la oferta de candidatos aumente lentamente.	experiencia. Para sistemas la experiencia no es un requisito, solo la formación y las ganas. En este caso, la empresa tiene convenio con el centro de FP Nº1 para que los alumnos realicen las prácticas con ellos. Si encajan acaban siendo contratados.
51 La programación no es la actividad esencial Alto	No se le ocurre nada que pueda hacer el Ayuntamiento.	Son una startup, que desarrollan una herramienta para la gestión de gastos de viaje de las empresas. En 2020 eran 10 empleados y en la actualidad son 30. Las perspectivas son seguir creciendo y aumentar la plantilla. De hecho en unas semanas esperan	Tienen 3 áreas diferenciadas. 1-.Desarrollo tecnológico, que es donde existe la mayor brecha. Hay grandes dificultades para encontrar estos perfiles. Por suerte ellos tienen un equipo estable formado por perfiles senior, que son los que llevan más tiempo en la empresa,	Para un perfil senior piden 3 años de experiencia en proyectos reales y no en lenguajes obsoletos. Sobre todo tiene que tener capacidad de

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		incorporar a 2 personas más. Todos sus clientes son de ámbito nacional y van a iniciar un proceso de internacionalización en Francia y Portugal. Como startup están en proceso de pasar la segunda ronda de financiación. Si la superan, duplicarán la plantilla de todos los equipos, de manera que para el 2022 tienen previsto crecer en todas las áreas, siendo el equipo de ventas el que más va a aumentar. Opina que los más difíciles de encontrar son los perfiles de desarrollo tecnológico. Para estos puestos no buscan tanto una titulación, sino candidatos con capacidad de aprendizaje. Es decir, puede servir un ingeniero/a informático, un titulado de FP en el	perfiles junior ya preparados para dar el salto a senior y por último perfiles junior que captan de los Bootcamps. De hecho las 2 nuevas incorporaciones son 2 perfiles de este último tipo. Ahora mismo están intentando fidelizar al equipo que ya tienen. 2-.Desarrollo de negocio, incluye marketing y ventas. En ventas tienen el equipo más grande y con más demanda. En 2021 han incorporado a 5 perfiles de outbound. Tienen también un equipo comercial con 4 personas y tienen intención de aumentarlo. 3-. Consultoría, que incluye implantación, formación y soporte de la herramienta al cliente. Este equipo también ha crecido en el 2021. Actualmente son 6 personas. Como causa de las dificultades para encontrar desarrolladores, opina que Asturias tiene más empresas	aprendizaje, ya que la tecnología avanza muy rápido y debe actualizarse continuamente. No es necesario que la acrediten, lo que deben hacer es demostrarlo en el día a día.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		GS de Desarrollo de Aplicaciones Web o personal de Factoría F5. De hecho el último desarrollador junior que contrataron venía de Factoría F5 sin ningún tipo de experiencia en el sector tecnológico ni formación oficial acreditada.	tecnológicas que profesionales capacitados, por lo que hay escasez y mucha rotación. Hay mucha demanda y poca oferta de estos perfiles. Hace años estaba en contacto con los tutores de prácticas de los centros de FP y le comentaban que salían muy pocos alumnos, pero que también eran muy pocos los que se matriculaban en los ciclos relacionados con el sector tecnológico. Cree que en la Universidad también ocurre. No hay una tendencia formativa de los jóvenes hacia el sector tecnológico. Desconoce la razón.	
53 Esencialmente programación Alto	Hace falta formación tecnológica específica, por ejemplo, en marketing digital o project management. También nota carencias formativas en ofimática avanzada, por lo que sería útil hacer cursos sobre ello. Es	En principio las perspectivas que tienen son las de mantener la plantilla. Son una startup. Si consiguen financiación, puede que a finales del año realicen alguna incorporación. Cuando buscan desarrolladores, a veces les llegan cv de personas que	Tienen muchas dificultades para encontrar perfiles tecnológicos, siendo los Ingenieros/as en Informática para desarrollo los más complicados. Sobre todo si se busca un perfil senior con más de 5 años de experiencia laboral. Estos no aceptan cualquier oferta y es difícil	La experiencia requerida para el perfil senior que más demandan en la empresa es de más de 5 años.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	importante que el coste económico de estos cursos no sea elevado. Fomentar la FP tecnológica. Facilitar la realización de prácticas en las empresas tecnológicas.	han realizado algún curso de un año de duración. Opina que estos no son desarrolladores, porque con este tipo de cursos no se adquiere la formación suficiente. En ocasiones contrataron a titulados de FP, porque opina que en estos ciclos se da una formación práctica que no se da en las carreras universitarias. Hacían las prácticas en la empresa y acababan contratados. Pero ahora las necesidades que tienen no son las de un perfil junior. Opina que en Asturias hay una formación adecuada pero insuficiente en número de alumnos. Teniendo en cuenta el crecimiento del sector, debería haber más estudios tecnológicos, no solo por las necesidades actuales sino por las que puedan darse en un futuro.	negociar con ellos porque hay una burbuja salarial. Actualmente es el perfil más demandado por las empresas TIC. En el mercado hay más perfiles junior con menos de 5 años de experiencia por lo que se encuentran con más facilidad. Detecta un vacío en ciertas especialidades, sobre todo en marketing digital, que es otro de los perfiles que necesitan en la empresa. Sería muy interesante crear un ciclo de FP en Marketing Digital. Lo mismo ocurre con la formación en Data. Los cursos que hay en la Universidad de Oviedo sobre ello no están bien enfocados, por lo que sería útil un ciclo de FP, ya que tiene una gran salida profesional. Las formaciones que hay ahora en estas especialidades suelen ser cursos con coste muy elevado. En su empresa ya trabajan 100x100 en	

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
			remoto, por lo que la búsqueda de personal no se reduce solo a Asturias, sino a nivel nacional, lo que hace que las dificultades para contratar sea un problema global.	
55 Esencialmente programación Muy alto	Cree que el Ayuntamiento poco puede hacer. Quizás una campaña informativa. Opina que el problema es del propio sistema. Debería actuarse desde los centros educativos de enseñanza secundaria. Informar a los jóvenes sobre los estudios con más salida profesional, captar a las mujeres y ayudar a vencer el miedo hacia las ciencias.	Precisamente en estos momentos tienen abierto un proceso de selección a través de una consultora externa. Buscan un perfil senior para un puesto de jefe de proyectos de software. Además, tienen previsto contratar a una persona para el área comercial. Ellos priorizan la experiencia laboral frente a la titulación académica pero es muy difícil contratar. Con la pandemia, el teletrabajo se ha instaurado por completo en el sector, lo que ha provocado que empresas de Madrid, Barcelona o del extranjero, capten personal en Asturias. Ofrecen	Son una empresa que desarrollan software a medida. Por tanto, el perfil más demandado y también el más difícil de encontrar, es el de programador senior. Cuando se busca un perfil junior, es más fácil de contratar. Suelen ser recién titulados de la Universidad de Oviedo que hacen las prácticas en la empresa. Pero no hay perfiles senior en el mercado, todos están trabajando y debido a la escasez, los sueldos son desproporcionados. Opina que hay una burbuja en el mercado laboral, ya que la demanda supera con creces la oferta. También hay una gran rotación de personal que se	Para un perfil senior en programación piden 3 años de experiencia laboral previa. No piden acreditarla de ninguna forma.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		sueldos con los que las empresas locales no pueden competir. Esto ha agravado el problema que ya existía.	mueven por salarios cada vez más elevados. Esto ya está generando problemas de rentabilidad en las empresas. Cree que en un año, puede haber empresas que se vean obligadas a cerrar porque no van a ser capaces de mantener los salarios de la plantilla. En cuanto a la causa raíz del problema de escasez de personal, intuye, pero no lo sabe a ciencia cierta, que pueden influir 2 factores, la bajada de natalidad, cada vez hay menos jóvenes, y que estos no se decantan por los estudios tecnológicos.	
71 Esencialmente programación Muy alto	Tema logístico: favorecer más carriles bici, desplazamientos sostenibles, promover una vida más saludable. Quisieron poner un aparcamiento de bicis y les dejaron uno mínimo.	Es una empresa perteneciente a un grupo de empresas repartidas a nivel mundial. En España cuentan con 3 centros de trabajo, siendo la sede principal la de Gijón, donde se concentran, a la fecha, 136 empleados de los 226 que están en	Los perfiles más demandados son los de analista de datos y programador. Se dedican a un ámbito o sector que aún muestra escasez de vacantes por ser muy especializado, si bien disponen de la Academy, es decir, programas de formación de 8 meses de duración,	La experiencia previa es totalmente necesaria en los puestos de operaciones, por regla general. En caso de no contar con ella, sería necesario hacer la

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		plantilla en España. Comentan tener necesidades reiterativas de personal, y calculan que, aproximadamente, entre lo que resta de año 2022 y 2023, se puedan contratar a unas 180 personas. Hay que tener en cuenta que el porcentaje de salida es elevado. En 2021 entraron 78 personas y salieron 58, en lo que va de año, llevan 51 contrataciones. Los perfiles que demandan son fundamentalmente del área de operaciones (donde se concentran aproximadamente 200 empleados), un 50% de programación y un 50% de analistas de datos. El idioma inglés es elemental, constituyendo un requisito para el día a día en el trabajo. El soporte de las plataformas y la documentación es en inglés y se habla en inglés en el día a	centrados en las necesidades de la empresa. En sus inicios esta formación era abonada por los interesados, pero a la fecha las personas seleccionadas para su realización están en plantilla a media jornada. La finalidad que tienen es que se queden en la empresa. Para entrar en la empresa se les exige una formación previa técnica: que hayan finalizado o estén finalizando estudios de informática, telecomunicaciones, física, matemáticas, etc. Dan por válido también un ciclo formativo superior. Para ser analista de datos podría disponerse de otra titulación, como ADE, Derecho, Relaciones Públicas, etc., debiendo en este caso pasar por la Academy. Dicen encontrar escasez absoluta de personal, en gran medida debido al aumento del teletrabajo. El personal suele durar de media 2 años. Demandan salarios muy	Academy (tiene una parte práctica). En el resto de puestos normalmente se pide algo de experiencia en el campo de las TIC, si bien podría ser un requisito que, en casos concretos, no fuera esencial. No así en el caso de comercial, por ejemplo, ya que sería necesario haberse movido en este sector y conocerlo.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
		día. Por tanto, lo mínimo es disponer de un B1 siempre que se complementara con las formaciones en inglés impartidas por la propia empresa. Además, tienen competencia directa en su propia "casa", puesto que su centro en UK está usando la sede de Gijón para contratar a personas que trabajen para Reino Unido. Hay perfiles que pueden adaptarse a vacantes de ambas empresas, si bien las condiciones son diferentes, resultando los salarios de UK relativamente más elevados (3000/4000 euros) aunque peores condiciones laborales o, más bien, menos beneficios laborales, pero dicen que el dinero muchas veces llama la atención de los candidatos.	elevados, o puestos de trabajo en mandos superiores. Esto es un problema porque en España con poca experiencia el personal ya aumenta de categoría. En 2 años un perfil puede pasar de junior a senior, perfil actualmente muy demandado, teniendo a su disposición numerosas ofertas de empleo con condiciones difíciles de igualar, sobre todo a nivel de salario, lo cual resulta muy atractivo para el personal joven, así como para aquellas personas que van a ser padres/madres.	

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
67 Esencialmente programación Muy alto	Consideran que, a nivel de subvenciones, el tema burocrático es excesivo.	Es un holding. Sede fiscal y operativa en Londres (4 centros de trabajo: Londres, New York, Coruña, Gijón). 123 personas en Gijón. 254 en global. Empezaron siendo un 90% parte técnica y 10% operaciones, ahora es un 40%. Actualmente están potenciando mucho la parte comercial: desarrollo de negocio. Son también reclutadores. Buscan fundamentalmente programadores y personas encargadas de desarrollo de negocio. Ahora mismo están buscando 17 personas. Se tienen previstas 100 contrataciones en 2022. Refieren contrataciones reiteradas.	Perfiles: TÉCNICO: todo lo que es desarrollo (automatización de procesos) y DISEÑO. Trabas que se están encontrando: sobre todo el inglés. Están planteando contrataciones fuera de Asturias (hasta el 2020 era solo en Asturias). Ahora quieren contratar fuera: deslocalizarse en ese sentido. Sobre todo por el nivel inglés y los salarios, que en Asturias son más bajos y se los están llevando desde ciudades como Madrid, al haberse impuesto el trabajo en remoto y poder ofrecer salarios más elevados. A nivel formativo se está dejando tanto la "titulitis", centrándose en mayor medida en la práctica, la experiencia. Como están subiendo tanto los salarios, las empresas no pueden permitirse personas con perfil senior. Quizás ahora lo que más se valora son los Bootcamps o FP. Fundamentalmente la parte de	Totalmente necesaria al menos una experiencia laboral previa. Entrevista con parte en inglés y pruebas para valorar la formación.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
			Front-end: desarrollo web. Toda formación añadida es un punto a favor y, sobre todo, las ganas de aprender y progresar, ofreciendo compromiso.	
65 Esencialmente programación Muy alto		Empresa donde en este momento están trabajando 2 personas en plantilla. Es una empresa de desarrollo de software que redefine la lógica subyacente del marketing digital. Se va a incorporar un programador y un comercial para España y para EEUU. Más adelante se incorporarán personas para puestos de soporte, finanzas, administración, etc. Están pendientes de financiación para poder internacionalizarse y ampliar el equipo. A corto plazo el socio fundador va a hacer la actividad comercial. Están pensando en constituir filiales en EEUU a futuro.	Fundamentalmente tecnólogos (programadores informáticos) y líderes de proyecto/equipo. Respecto a las dificultades refieren que sí, bastantes, por la gran competencia. Contratar a alguien "bueno" supone una inversión muy grande de tiempo y de dinero. Es complicado llegar a las condiciones que les ofrecen en otros sitios. Las personas en Asturias quieren crecer mucho y muy rápido y suelen irse a empresas con proyectos muy tentadores y que ofrecen crecimiento profesional muy rápido. A nivel de estudios se pide el mínimo de informática, si bien, actualmente están buscando a personas con experiencia (perfiles senior).	Ahora buscan personal con experiencia, para dar el salto, la cual se acredita a través de pruebas de acceso.

Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
66 Esencialmente programación Muy alto	1.-Básicamente ofrecer cursos específicos para luego elaborar bolsas de empleo. Lo más importante es dar cursos en últimas tecnologías, si bien es difícil encontrar a la fecha dicha oferta formativa. En programación es muy habitual creer que porque se sepa hablar en un lenguaje "x" se puede aprender otro lenguaje rápidamente y eso no es así. 2.- Falta la práctica, hay pocos cursos y son prácticamente teóricos. Tendrían que ser cursos de mínimo 300 horas con mucha práctica. 3.- Publicidad local, hace mucha falta para todo el sector. Quieren intentar publicitar la apertura de la oficina con el Ayuntamiento de	Empresa sita en Gijón que cuenta actualmente con 9 personas en plantilla. Realizan software para estudiantes, colegios mayores, geriátricos y hoteles (60%), restauración (lo que menos), entre otros. Tienen un acuerdo para expansión por Portugal. Son los terceros a nivel nacional en software de hostelería. Puestos de trabajo: administración, soporte, i+d+i y comercial. A la fecha están en búsqueda activa, y continua, de programadores. Llevan desde julio del año pasado buscando el perfil de programador de aplicaciones híbridas.	Refieren problemas relativos a que encuentran que la oferta no se coordina con lo que realmente necesita el mercado. Ahora hay mucha tendencia a las aplicaciones híbridas en el mercado y hay muy poca oferta formativa de programación de este tipo, no los encuentran. Se encuentran cursos de aspectos muy comunes pero no son los más demandados. Han tenido dos consultoras para buscar personal y se dieron por vencidas. Decían que en Asturias era imposible. A nivel nacional llegaba algo, pero eran personas que trabajaban para empresas internacionales y solicitaban salarios mínimos de 35.000 euros, lo que les resulta inasumible.	Suelen buscar candidatos con experiencia media de 1 año en un lenguaje concreto y eso es muy difícil de encontrar. En soporte no se requiere tanta experiencia, se busca don de gentes y que sepa lidiar con el cliente. Les formarían internamente. Programación pura sí se necesita experiencia porque no hay tiempo para formar a nivel interno.



Id Subsector Grado dif.	¿Qué podría hacer el Ayuntamiento de Gijón?	Necesidades y perspectivas de contratación	Perfiles más demandados, dificultades y causas de las dificultades	Experiencia requerida y forma de acreditarla
	Gijón (aunque ya la tienen abierta no han hecho apertura formal).			

Qué podrían otras Instituciones al respecto

Sector Construcción y Auxiliares

Id Subsector	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
34 Construcción de edificios	1.- Las instituciones y organismos públicos deberían fomentar una formación más práctica, en la que se recuperase la antigua figura del aprendiz en obra. 2.- También dar ayudas a las empresas para favorecer la admisión de alumnos en prácticas.
35 Instaladores	1.- Las administraciones públicas en general deberían fomentar una FP de calidad y establecer algún tipo de contrato especial para los alumnos en prácticas, con bonificaciones para la empresa. No entienden que el coste para contratar a un oficial con muchos años de experiencia sea el mismo que para contratar a un trabajador sin esa categoría profesional ni la experiencia. Opina que el grado de FP en carpintería debería mejorarse. 2.- Opinan que los profesores no tienen la preparación necesaria y la duración de las prácticas es muy escasa. 3.- Respecto de otro tipo de cursos del Servicio Público de Empleo con los que tienen experiencia, opinan que solo sirven para saber si el alumno tiene la actitud adecuada. Desde el punto de vista formativo son muy cortos, tanto el propio curso como las prácticas. 15 días de prácticas no sirven de nada. Mínimo debería ser de 1 año de duración.
37 Otro	1.- Potenciar una FP DUAL de calidad. Ve clave para el sector captar personal joven y con actitud en los centros de formación. Debe mejorarse la FP de Construcción. El ciclo que se ha implantado en Asturias está más orientado a puestos de oficina técnica que a los oficios. 2.- Propone un curso de albañilería y encofrados de 2 años de duración donde el primer curso fuera común y el segundo de especialización. A través de la FP debería recuperarse la figura de aprendiz. 3.- En cuanto a los cursos de la FLC cree que no son cursos de calidad ni de utilidad para las empresas. Las administraciones públicas e

	instituciones deberían mejorar la formación que ya se imparte y no crear cursos nuevos.
38 Construcción de edificios	1.- Opina que la FLC ya hace una labor interesante. Habría que captar a los jóvenes hacia el sector de la construcción pero no sabe cómo. 2.- Considera importante recuperar la figura del aprendiz en obra. Muchos oficiales veteranos le comentan que ellos empezaron así y fueron ascendiendo poco a poco. De esta forma se consiguen buenos profesionales, ya que conocen la obra desde abajo.
48 Extracción y movimientos de tierras	Al igual que el Ayuntamiento, dar ayudas a la formación y recuperar la famosa figura del aprendiz de manera que el coste fuera compartido entre las instituciones y la empresa. No serían cursos para una minoría ya que consideran que su actividad, la de movimiento de tierras, es algo muy general, que permitiría a cualquier persona con esa formación trabajar en cualquier empresa local, regional, estatal o internacional.
52 Construcción de edificios	Emprender campañas de motivación para captar gente joven hacia el sector de la construcción. Explicar e informar sobre las salidas profesionales con alta empleabilidad.
57 Otro	Fomentar la FP dual en todo tipo de oficios, incluido el de cristalero.
84 Construcción de obra civil	Promocionar al sector fundamentalmente. Y dar formación de calidad.
75 Construcción de edificios	1.- Ayudas económicas reales a todas las empresas, independientemente del tamaño y de la facturación. Dicen que no suelen ser sujeto que pueda optar a las mismas. 2.- Regular las ayudas de forma que se anulen a aquellas personas que no están haciendo nada por conseguir un trabajo o formarse. 3.- Ayudas para alquiler de maquinaria.



85 Construcción de obra civil	1.- No dar subvenciones a las personas que no trabajan (y que no están en búsqueda real de empleo y/o recibiendo formación). 2.- Disminuir las cuotas de la Seguridad Social. 3.- Minimizar los importes de las liquidaciones de contrato. 4.- Dar ayudas reales para compensar los incrementos actuales.
-------------------------------------	--

Sector Logística y transporte

Id Subsector	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
62 Logística de distribución y última milla	Facilitar los trámites administrativos.
70 Logística de transporte de largo recorrido	1.- No dar ayudas al que no trabaja (y no muestra estar en una real búsqueda de empleo) de cara a incentivar el trabajo. 2.- Mejorar los Convenios de transporte, a nivel de seguros sociales es la tercera comunidad más cara. 3.- Mejorar las condiciones en la carretera: ampliar zonas de aparcamiento, cámaras de videovigilancia en aparcamientos públicos, establecer un margen por la parte de Tráfico e inspección de transporte en caso de que el/la empleado/a esté cerca del lugar donde va a dormir (informan de que por 1 minuto que te pases de las 10 horas hay sanciones, y hay que tener en cuenta que hay pinchazos, retenciones, etc.). 4.- Exigir a las fábricas que cumplan las normativas (carga, descarga, formas de pago y plazos de pago, etc.). 5.- Disminuir importes de peajes, autopistas, etc. 6.- A nivel de subvenciones, consideran que hay un importante retraso en la recepción y que el importe percibido es mínimo e insuficiente.
83 Logística de transporte de largo recorrido	1.- Revisar las convocatorias de las subvenciones, ya que por lo general no suelen afectarles por tener menos de 10 trabajadores. 2.- Deberían cambiar la ley de cooperativas, para que pudiera vender viajes a terceros no socios, aunque hubiese un límite.

90 Otro	No permitir agencias de transportes sin vehículos, ya que eso implica que haya mucha competencia y los costes de los viajes sean mínimos, motivo por el cual los transportistas no aceptarían condiciones de trabajo que no serían adecuadas al esfuerzo realizado. Esto les perjudicaría a ellos mismos, porque tendrían que aportar vehículos, pero considera que aún así el balance sería beneficioso.
76 Logística de transporte de largo recorrido	1.- Ofrecer ayudas a las empresas para compensar los gastos fijos (neumáticos, camiones, mantenimientos, etc.). 2.- Carnets, CAP, etc. Son muchos exámenes y debería ser uno común, lo que además reduciría los gastos. No se entiende que en mercancías peligrosas haya exámenes y en el CAP la renovación sea por asistir a un curso sin más. Consideran que, al final, son gastos excesivamente altos para personas que quieren introducirse en el sector. 3.- El CAP son 180 horas teóricas, deberían ser más práctico. 4.- Formación más específica en tacógrafos: dedicar algo más de tiempo. 5.- Impartir formación con simuladores.
61 Logística marítima	1.- En Asturias hay unas dificultades mayores, sobre todo en el tema de subvenciones, en las conexiones, etc. En Bilbao, por ejemplo, hay ferias, subvenciones, les ponen en contacto con proveedores y clientes, etc. No hay facilidades para asentarse en el puerto. 2.- Refieren que hay mucha importación de León (legumbres), pero que hay un gran problema, el peaje. 3.- Las tasas son muy elevadas.
77 Logística marítima	Respecto a las ayudas, medir las ayudas, medir a las personas, ver sus condiciones concretas. Esas ayudas desincentivan la búsqueda de empleo (paro sin controlar que se busca empleo, ayudas por hijos, etc.).
86 Logística marítima	Controlar las ayudas que se han dado para formación, ya que se han dado muchos casos de fraude.

Sector TIC - Digitalización

Id Subsector	¿Qué podrían hacer otras instituciones?
42 Otro	Fomentar la FP
43 Otro	1.- En el caso particular de la FP, aumentar el número de plazas para que ninguna persona que quiera acceder a estudios tecnológicos se quede fuera. 2.- Orientar a los alumnos hacia estudios STEM.
50 Otro	El SEPE podría poner en marcha planes de formación para desempleados orientados a estudios tecnológicos. Opina que los cursos actuales van muy orientados al sector industrial.
51 La programación no es la actividad esencial	1.- Ha hablado con muchos profesores y están de acuerdo en que debe existir una sintonía entre la formación que se imparte y las necesidades reales de las empresas. Los alumnos no pueden recibir formación en lenguajes de programación obsoletos. 2.- El propio personal docente también debería actualizarse, aunque opina que ellos no tienen la culpa, son los programas educativos que están desfasados. Cree que se está haciendo algo en este sentido, pero que va muy lento.
53 Esencialmente programación	1.- Para el personal, fomentar formaciones tecnológicas que sean accesibles para todos. Las que hay ahora son muy caras y sin facilidades de pago. Podrían dar algún tipo de financiación. 2.- Podrían ser formaciones en las que se establezcan compromisos de contratación con las empresas para dar incentivos y captar a alumnos. 3.- Para las empresas, proporcionar ayudas, tanto económicas como en formación o gestión de las prácticas profesionales.

71 Esencialmente programación	1.- Darle mayor importancia a los idiomas. Hay que enseñar que es una herramienta, no una asignatura. 2.- A nivel de universidades: recomponer y reconstruir el sistema educativo, consideran que el sistema actual no vale para nada, está obsoleto. 3.- En el ámbito laboral, dar formación básica a todo el mundo (desde entender una nómina, a qué es el paro, etc.). 4.- A nivel de subvenciones, la empresa se muestra más pasiva, no le dan mucho peso, si bien reconocen que el tema burocrático es excesivo. Dicen que no les afecta porque no existen para ellos, debido a que su facturación es elevada. Asimismo, refieren un caso concreto de una subvención de IDEPA (empresas tractoras) que les obligaba a contratar a x número de personas, y les fue denegada porque no contrataron por Covid. También refieren otra subvención para perfiles innovadores, diciéndonos que se exigía mucha burocracia y finalmente hubo un cambio de normativa, recibiendo solo 8.000 euros, por lo que no compensó el gasto invertido. 5.- A nivel de cursos de formación dicen que están muy desfasados, que no aportan suficiente utilidad. No preparan al personal para lo actualmente demandado. 6.- Dicen que la administración debería acercarse más a las empresas. En las universidades los trámites administrativos para las prácticas son complicados y además muy diferentes (condiciones diferentes, trámites diferentes, duraciones diferentes, etc.). Las facultades que imparten grados en los que hay pleno empleo les responden de forma desagradable, porque hay muchas empresas que requieren personal, y eso deriva en que les contesten de malas formas. Refieren que si intentan contratar a personal en plantilla, les exigen como paso previo las prácticas. Añaden que tienen una cátedra con la Universidad de Oviedo y que no les renta, porque la FUAO cobra un 17% sólo por la gestión (algo que no se había acordado inicialmente). 7º Ayudas a determinadas formaciones. Grado de ingeniería de datos, acaba de empezar. Deberían sacar títulos propios de analítica digital, desarrollo de software, marketing digital, data science, etc.
67 Esencialmente programación	1.- A nivel de estudios universitarios, recomponer y reconstruir el sistema educativo. Refieren que “no vale para nada”, que está totalmente obsoleto. 2.- Refieren que los cursos de formación que se imparten actualmente están muy desfasados y que no aportan nada útil. No preparan para lo actual y para las necesidades reales de las empresas.

65 Esencialmente programación	1.- Ser conscientes del salario medio en tecnología. Brecha salarial muy elevada al respecto. 2.- Esquivar los proyectos consorciados. Considera que quien apuesta muy fuerte por su propio proyecto quiere ser la persona que quiere llevarse el rédito, pero no empezar anclado ya a un consorcio. 3.- Invertir en I+D Tecnología está muy bien, pero también hay proyectos no tan innovadores en tecnología que resultan de interés y es necesario financiarlos de alguna manera (financiar a ese comercial, administración, ventas, etc.). Además, las temáticas de las subvenciones suelen ser muy concretas. Ser un poco más generalista. Ver realmente qué es lo que necesita una empresa. Debe de considerarse que todo lo que vaya a financiar la empresa es importante. Debería ser más similar a un fondo de inversión. 4.- Quitar la exigencia de disponer de oficina física para solicitar subvenciones, puesto que, a la fecha, hay un teletrabajo muy implantado. 5.- Quitar la exigencia de tener un título para obtener una subvención.
66 Esencialmente programación	1.- Acortar plazo en subvenciones. Tardan excesivamente. 2.- Concretar los términos en las mismas. Les agobia mucho, porque a veces la creen concedida y luego, al ser excesivamente genéricas, no se las conceden porque se considera que no se ajustan a los requisitos.

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

Sector Construcción y Auxiliares

Id Subsector	¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as?
34 Construcción de edificios	Cree que las personas en búsqueda de empleo deberían formarse en rehabilitación energética, ya que hay una gran demanda de estos profesionales y falta personal. También deberían mejorar su actitud hacia el trabajo.
38 Construcción de edificios	Tener una formación o experiencia adecuada, sobre todo práctica. Para ser oficial de 1ª no vale cualquier persona y se tiene la idea de que sí.
48 Extracción y movimientos de tierras	1.- Desde la crisis y debido a la inestabilidad del sector, las empresas dejaron de apostar por hacer centera, buscaron solo perfiles con experiencia. Los desempleados deberían apuntarse a cursos de formación. Puede ser la manera de descubrir talento oculto. 2.- Darles una primera oportunidad para acceder a un puesto de trabajo.
52 Construcción de edificios	Reciclarse en formaciones concretas relacionadas con la eficiencia energética. Tienen que ser cursos de especialización.
54 Otro	Formarse en rehabilitación energética, que es una actividad con gran salida profesional. También podrían acceder a otro tipo de formaciones, pero siempre teniendo en cuenta la salida profesional de las mismas.

	En todo caso, deben estar adaptadas al mundo laboral, con gran contenido práctico e incidir mucho en la PRL.
68 Construcción de obra civil	1.- Ganas de trabajar, fundamentalmente. 2.- Una vez dentro, que cumplan con las normativas y políticas internas, fundamentalmente en prevención de riesgos.
69 Construcción de obra civil	Predisposición, ganas de trabajar, compromiso.
57 Otro	Reciclarse hacia el oficio de cristalero, ya que tiene una gran salida profesional.
73 Extracción y movimientos de tierras	Mostrar ganas de trabajar. Ser conscientes de la necesidad de ocupar puestos de trabajo donde ahora hay gran demanda. Han recibido respuestas a ofertas diciendo que las condiciones del convenio son abusivas. Y el salario es de aprox. 1500 euros al mes.
64 Otro	Fundamentalmente formarse y tener ganas de trabajar. Requieren personas implicadas, serias y dicen que son muy difíciles de encontrar. Refieren problemas de actitud. Cree que las nuevas generaciones buscan trabajos que requieran menor esfuerzo físico. No es un sector que les resulte atractivo.
84 Construcción de obra civil	Concienciarse de las necesidades actuales de la sociedad. No hay actitud, es un sector al que le queda mucho recorrido y no ve compromiso.



75 Construcción de edificios	Formarse en este sector y mostrar actitud de querer trabajar. No exigir condiciones imposibles. Compromiso, ya que nos dicen que muchos abandonan en periodo de prueba.
85 Construcción de obra civil	1.- Formarse. 2.- Mostrar actitud y ganas de trabajar y de crecer profesionalmente.

Sector Logística y transporte

Id Subsector	¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as?
62 Logística de distribución y última milla	Fundamentalmente tener ganas de trabajar, reiteran en varias ocasiones su falta.
70 Logística de transporte de largo recorrido	Fundamentalmente tener ganas de trabajar, formarse e implicarse.
56 Otro	Para mejorar su empleabilidad deberían obtener el permiso de conducir C+E, camión más remolque.
78 Otro	Fundamentalmente formarse y mostrar ganas de trabajar. Falta interés y falta fuerza de voluntad. Dicen que a la mínima abandonan. Denotan falta de capacidad de adaptación al trabajo.
80 Otro	No ven problema en los candidatos hasta la fecha, más allá de que cumplan con los requisitos a nivel de carnet y que tengan ganas de trabajar y disponibilidad.
79 Otro	Tener ganas de trabajar. Vienen personas que actualmente están en paro para ver las condiciones y luego se van porque no les convence el salario o el trabajar en fin de semana.

82 Logística de transporte de largo recorrido	Comprometerse con el trabajo, reitera continuamente la importancia de la palabra. Considera las empresas como un "dar-recibir" mutuo. Ello es algo que, a la fecha, dice no ver en las personas candidatas.
83 Logística de transporte de largo recorrido	Mostrar mayor actitud, dicen que es lo que más falta. Formarse, indagar en la materia, dedicar tiempo a formaciones que se consideran inútiles, como las habilidades blandas y que resultan necesarias para puestos de trabajo como los suyos.
76 Logística de transporte de largo recorrido	La mayor problemática que denotan son los salarios. Consideran que el sector no está bien remunerado y que por ello no hay apenas candidatos, ya que se trata de un trabajo que requiere disponibilidad, dedicación, compromiso y, en ocasiones, pasar tiempo fuera de casa, lo que ya de por sí no suele resultar atractivo.
61 Logística marítima	Tener ganas de trabajar (actitud) e implicación en las empresas.
77 Logística marítima	Refieren que la actitud a día de hoy escasea. La parte del salario emocional esta bien cubierta. En la parte salarial van por convenio, y consideran que el salario es bajo, pero no pueden asumir, en estos momentos, mejoras por encima del convenio en este aspecto.
86 Logística marítima	Formarse en el sector
87 Logística de almacén	Cualificar su formación y transmitir su deseo de incorporarse a un proyecto y crecer con él. Creen que las nuevas generaciones tienen expectativas muy altas al inicio y un espíritu de sacrificio contenido.

Sector TIC - Digitalización

Id Subsector	¿Qué deberían hacer los/las desempleados/as?
39 La programación no es la actividad esencial	Acceder a cursos o master relacionados con marketplaces y también e-commerce.
42 Otro	Acceder a estudios STEM.
43 Otro	Dar un giro profesional y acceder a una formación de FP de GM en estudios tecnológicos. Se necesita una base mínima matemática. Cursos de 200h no son efectivos.
44 Esencialmente programación	Mejorar las soft skills, sobre todo en comunicación. Deben tener una actitud proactiva y ser resolutivos, tomar la iniciativa y no esperar a que les digan lo que tienen que hacer.
45 Otro	Formarse y reciclarse en el sector TIC.
47 Esencialmente programación	Reconvertirse al sector TIC con formaciones adecuadas.
50 Otro	Acceder a formaciones como las del bootcamp Factoría F5 o a ciclos de FP, tanto de GM como GS.

51 La programación no es la actividad esencial	Acceder a formaciones relacionadas con el sector tecnológico. Pero no vale todo el mundo. Deben tener presente que requiere un esfuerzo, el de estar constantemente formándose.
53 Esencialmente programación	Lo primero, registrarse en LinkedIn y saber venderse en esta plataforma. Además les sirve para saber qué demandan las empresas y comprobar si tiene carencias que solventar. Todo se mueve en esta red y si sabes venderte, acabas encontrando trabajo.
55 Esencialmente programación	Acceder a formaciones que les permitan adquirir una base tecnológica.
71 Esencialmente programación	Fundamentalmente formación, tanto en el ámbito tecnológico como en idiomas y tener en cuenta más aspectos que el salario. Asimismo, deben saber trabajar en equipo, en su caso no hay personas en un solo cliente, deben tener capacidad de comunicación, ser proactivas, con capacidad de aprendizaje, y, sobre todo, que sean gente sana. Han descartado a candidatos con pruebas técnicas muy buenas por mostrar personalidades insanas.
67 Esencialmente programación	Adquirir y mostrar ganas de trabajar. Y ser curiosos y proactivos, algo que denotan que falta en los perfiles senior en gran medida.
65 Esencialmente programación	Formación continua y adquirir experiencia. También formación en habilidades blandas: capacidad resolutive, capacidad de comunicación, etc.
66 Esencialmente programación	Formarse en lenguajes de programación concretos y adaptados a los requerimientos de las empresas.

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

Sector Construcción y Auxiliares

Id Subsector	Oportunidades de empleo que se están perdiendo
34 Construcción de edificios	En cuanto a la rehabilitación energética, opina que en Asturias y en Gijón se están aprovechando bien los recursos disponibles. Se están haciendo muchas obras de este tipo, por lo que hay oportunidades de empleo. Solo falta mano de obra especializada para ello.
48 Extracción y movimientos de tierras	Sí se están perdiendo oportunidades de empleo. Por un lado empresas que no pueden diversificar su actividad por falta de profesionales formados. Por otro lado, gente que quiere trabajar en un oficio pero que nunca ha tenido la oportunidad de hacerlo por no tener la experiencia o formación necesaria. Por otra parte, es un sector muy anticuado, en el sentido de que pocas empresas han aplicado las nuevas tecnologías en su actividad. Las que sean empresas punteras deberían promocionarse, dar a conocer lo que hacen. Puede ser una forma de atraer personal.
52 Construcción de edificios	Sí se están perdiendo oportunidades de empleo por la escasez de profesionales cualificados en el sector de la construcción. Debido a la falta de personal se están paralizando proyectos.
54 Otro	Cree que en la actualidad estamos en un "círculo vicioso" del que no se acaba de salir. Los jóvenes entre 25-30 años no saben qué hacer. La mayoría se decanta por preparar algún tipo de oposición o acaban en la hostelería de camareros. Esto genera pérdida de talento y una falta de relevo generacional en ciertos sectores con salida profesional. La consecuencia más grave es que algunas empresas pueden llegar a cerrar por falta de recursos humanos. En los institutos, debería informarse a los jóvenes de los trabajos con mayor salida y orientarles.

69 Construcción de obra civil	Muchas, ya que es un sector donde hay muchas vacantes y pocas candidaturas.
57 Otro	Actualmente, en el sector de la cristalería hay mucho trabajo. Pero debido a la escasez de mano de obra cualificada, las empresas están rechazando proyectos.
73 Extracción y movimientos de tierras	Muchísimas. Es un sector que ahora mismo tiene mucha demanda y no se está pudiendo cubrir.
64 Otro	Actualmente numerosas.
84 Construcción de obra civil	Consideran que su sector es clave. Con momentos de mayor y menor auge, pero las obras siguen haciéndose y, si no hay relevo generacional, tanto en Asturias como en España se perderán muchos puestos de trabajo que, en todo caso, pasarán a ser ejercidos por personas extranjeras.
75 Construcción de edificios	En su caso dicen que tienen mucho trabajo, que no pueden abarcar más porque es inviable al no disponer de personal suficiente. Por tanto, hay posibilidades de empleo reales, con condiciones ajustadas a convenio e, incluso mejoras, como por ejemplo, a nivel de conciliación. Es una empresa bastante familiar.
85 Construcción de obra civil	Es un sector que siempre va a requerir mano de obra y que, si bien tendrá épocas de mayor/menor cantidad de trabajo, es algo que no va a desaparecer. La ciudad puede dar muchas oportunidades de trabajo.

Sector Logística y transporte

Id Subsector	Oportunidades de empleo que se están perdiendo
62 Logística de distribución y última milla	Refieren numerosas, ya que es un sector que requiere de mucho personal, pero las condiciones no se adaptan a los requerimientos de las personas. Consideran que no existe la implicación de años atrás. A mayores, el momento actual deja muy poco margen económico, por lo que los salarios que se pueden ofrecer tienen cierto límite.
70 Logística de transporte de largo recorrido	Consideran que un gran número de ellas, puesto que es visible la alta demanda del sector.
78 Otro	Si bien ellos no prevén contratar un gran número de personas, sí son conscientes de las problemáticas del sector y refieren que hay muchas posibilidades, pero que los demandantes de empleo no son conocedores de las obligaciones que requieren los puestos de trabajo relacionados con el transporte, lo que deriva en un abandono abundante. Dicen que las nuevas generaciones no están preparadas para trabajos que impliquen esfuerzo y sacrificio. No hay compromiso.
80 Otro	Habla más que nada por lo que ve en el sector, ya que en su caso de momento están cubiertos y la idea es mantenerse. Si bien es consciente de que es un sector en el que hay muchas vacantes que no se cubren por salarios bajos, dificultades de conciliación.
79 Otro	Muchas, ya que están en un sector que requiere personal de forma continua y no hay formación ni actitud por parte de las personas que buscan trabajo.

82 Logística de transporte de largo recorrido	Numerosas. Es consciente de que las condiciones laborales podrían ser mejores, a nivel salarial, pero afirma que no pueden mejorarlas por encima del convenio, más aún teniendo en cuenta las últimas subidas en gasolina, repuestos, etc.
83 Logística de transporte de largo recorrido	Tanto por lo que están observando en la propia cooperativa como en los socios, hay oportunidades de empleo numerosas, pero falta compromiso por parte de los demandantes de empleo.
90 Otro	Si se prohibieran las agencias sin vehículos, se pagarían mejor los trayectos y se podría contratar a personal con mejores condiciones.
86 Logística marítima	Considera que hay mucho margen de empleabilidad y de negocio en lo relativo al despacho de aduanas.
87 Logística de almacén	Creen que las hay, siempre que se fomente una formación de más calidad y se ayude a que las empresas puedan incorporar en condiciones adecuadas y ágiles a trabajadores en prácticas o en proceso de formación.

Sector TIC - Digitalización

Id Subsector	Oportunidades de empleo que se están perdiendo
39 La programación no es la actividad esencial	El sector de marketplaces es muy nuevo pero ávido de personal. Hay mucho trabajo y es una oportunidad de empleo. Para poder aprovecharla, sería necesario implantar una formación adecuada.
42 Otro	Opina que se están perdiendo oportunidades de empleo en el sector TIC, ya no solo en Gijón o Asturias sino a nivel global. El problema empieza ya en la educación secundaria. En España se sigue apostando por las ciencias sociales y no por las ciencias puras. Habría que orientar y motivar a los alumnos/as desde edades muy tempranas hacia las matemáticas y la física.
47 Esencialmente programación	Se están perdiendo oportunidades de empleo en el sector TIC porque no hay gente suficiente. En el Cluster TIC todas las empresas les transmiten los problemas que tienen para encontrar personal. Algunas se están planteando llevar los equipos de trabajo a otras CCAA.
50 Otro	Sí se están perdiendo oportunidades de empleo. Ellos mismos no crecen todo lo que les gustaría porque necesitan recursos humanos y técnicos que no tienen. Han paralizado proyectos por falta de personal. El departamento de atención al cliente debería aumentar en 10 personas y tienen grandes dificultades para lograrlo.
53 Esencialmente programación	Asturias se está convirtiendo en una región con una población muy envejecida y Gijón en una ciudad dormitorio. Además hay mucha hostelería y no considera que haya demanda para tanto. Debería fomentarse más la implantación de empresas, especialmente tecnológicas, que son las que actualmente demandan mucho personal. Se está perdiendo talento, hay mucha fuga de profesionales. Los mejores trabajan para empresas de fuera. Opina que contamos con la mejor Escuela de Ingeniería Informática y se está desaprovechando talento. Algo estamos haciendo mal.

71 Esencialmente programación	Se están perdiendo numerosas oportunidades de empleo ante la imposibilidad de competir en salario, ya no sólo a nivel de Asturias, sino de España e incluso de fuera. Las empresas no pueden ofrecer las mismas condiciones, fundamentalmente a nivel salarial.
67 Esencialmente programación	Es un sector que está en pleno auge y que es imparable. El sector TIC es el futuro y en Asturias hay numerosas oportunidades, pero es inviable competir con las condiciones que ofrecen en otras CCAA o, incluso, fuera de España, sobre todo desde que se ha instaurado el trabajo en remoto en este sector.
65 Esencialmente programación	Cada vez es más difícil por la fuerte competencia. Se doblan los sueldos de España desde EEUU, donde pueden crecer rapidísimo. A corto plazo sí hay oportunidades de negocio pero en cuanto se crece, las oportunidades existentes aquí se quedan obsoletas, por lo que apenas hay posibilidades de competir con la oferta internacional salvo por calidad de vida. Y ello lo tienen al haberse implantado el teletrabajo.
66 Esencialmente programación	Negocio en auge y en continuo desarrollo, que requiere y emplea un alto número de personal. A las empresas de Finlandia, Holanda les interesan los trabajadores de España. El nivel tecnológico es superior al de otros países de la UE en sectores de hotelería, colegios mayores y residencias de estudiantes. Muchos clientes han sido absorbidos por empresas grandes de la UE, por lo que se les ofrecen salarios que no son asumibles por empresas de aquí. Se está perdiendo el talento.

Sobre la subcontratación. Qué se subcontrata y por qué razones

Sector Construcción y Auxiliares

Id Subsector	Subcontrataciones y razones
34 Construcción de edificios	Suelen subcontratar algunos servicios. Sobre todo para trabajos muy puntuales en cubiertas y de fontanería. En la mayoría de los casos son empresas o autónomos de Asturias. Lo hacen porque obtienen un rendimiento mayor, al no ser su actividad clave.
35 Instaladores	En momentos muy puntuales con una gran carga de trabajo, pueden subcontratar a carpinteros autónomos. Suelen ser personas que ya han trabajado en la empresa.
37 Otro	Para las obras que tienen en Asturias, subcontratan algunos servicios como fontanería o electricidad. Son empresas asturianas. Para las obras fuera de Asturias, subcontratan todo ya que es más barato que desplazar a la gente de plantilla. Además muchos de ellos no quieren irse fuera. Suelen ser empresas de la zona donde tienen la obra.
38 Construcción de edificios	Para las obras, lo que hacen es subcontratar toda la mano de obra. Son empresas asturianas porque en la región hay una red empresarial fuerte en el sector de la construcción. Para trabajos muy puntuales (micropilotes, sondeos) subcontratan empresas de fuera porque no hay oferta suficiente en Asturias.
52 Construcción de edificios	Debido a la escasez de profesionales cualificados en la instalación de sistemas de eficiencia energética, se ven obligados a subcontratar a empresas de otras CCAA. Sobre todo del País Vasco. También de Madrid y de Córdoba.

54 Otro	Se ven obligados a subcontratar microempresas especializadas en fontanería, electricidad, instalación de ventanas y sistemas SATE. Hasta ahora eran de Asturias pero van a empezar a subcontratar en Portugal. Lo hacen porque no encuentran gente. Es la única razón.
68 Construcción de obra civil	Utilizan subcontratas de suministros: hormigón, asfalto, tubería, fontanería, electricidad, telecomunicaciones, etc.
69 Construcción de obra civil	Lo realizan en casos determinados en los que no tienen personal en plantilla para cubrir un trabajo. En algunos casos los clientes les piden más personal de obra de un día para otro.
73 Extracción y movimientos de tierras	Recurren a subcontratas en caso de necesitar personal en momentos puntuales.
64 Otro	Suelen recurrir a ellas ante la imposibilidad de encontrar personal, en casos puntuales. Normalmente son empresas de Asturias.
84 Construcción de obra civil	En obras grandes tienen que subcontratar servicios y/o autónomos (pintura, movimientos de tierra, etc.).
75 Construcción de edificios	Ellos hacen estructuras, solados, alicatados... por tanto necesitan recurrir a subcontratas y autónomos para trabajos diversos y complementarios como ventanas, palistas, fontanería, carpintería, etc.



85 Construcción de obra civil	Subcontratan estructura, fontanería, electricidad, encofradores, etc. Dichos puestos de trabajo no los pueden asumir a nivel interno.
-------------------------------------	---

Sector Logística y transporte

Id Subsector	Subcontrataciones y razones
62 Logística de distribución y última milla	Se recurren a ellas de forma habitual ante la imposibilidad de contratar a nivel interno determinados servicios o puestos de trabajo que no se pueden cubrir con candidatos.
70 Logística de transporte de largo recorrido	En determinados casos en que no pueden cubrir la demanda de trabajo con personal propio.
78 Otro	No se recurre a autónomos ni a subcontratas.
80 Otro	No recurren a ellas, ni a autónomos.
79 Otro	No recurren a ellas, ni a autónomos.
82 Logística de transporte de largo recorrido	No se recurre a autónomos ni a subcontratas.

90 Otro	Se recurre a autónomos y empresas para realizar los transportes.
76 Logística de transporte de largo recorrido	Tienen autónomos (4 más o menos fijos) y subcontratadas (2 o 3).
61 Logística marítima	No hay subcontratas ni se trabaja con autónomos.
77 Logística marítima	A veces trabajan con ETT para puestos de muelle que no se requieren de forma habitual (descarga contenedores, descarga aduanera, etc.).
86 Logística marítima	No se recurre a autónomos, pero sí a trabajadores eventuales del Centro portuario de empleo: ETT formada por las propias empresas que están en el sector, los/as trabajadores/as rotan en las diferentes empresas.
87 Logística de almacén	En momentos puntuales, si.

Sector TIC - Digitalización

Id Subsector	Subcontrataciones y razones
43 Otro	En momentos puntuales, con una elevada carga de trabajo pueden contratar algún freelance. No es una práctica habitual.
44 Esencialmente programación	No hacen.
47 Esencialmente programación	No hacen
50 Otro	No hacen
51 La programación no es la actividad esencial	Ahora mismo tienen subcontratados los siguientes servicios: asesoría económico financiera, abogados, protección de datos, PRL. Son todas empresas asturianas.
53 Esencialmente programación	Tienen a un colaborador freelance 30 horas a la semana para proyectos determinados. Se encarga sobre todo de creación de contenido.

55 Esencialmente programación	En la empresa no hay departamento de RRHH. Utilizan los servicios de una empresa de reclutamiento para buscar personal.
71 Esencialmente programación	Se han hecho en momentos puntuales, si bien se intenta que todo el personal esté en plantilla.
67 Esencialmente programación	No se recurre a ellas.
65 Esencialmente programación	Trabajan con dos autónomos actualmente, pero la idea es que, en cuanto crezcan, todo se haga a nivel interno, al menos en la medida de lo posible.
66 Esencialmente programación	En casos determinados no les queda otra opción que subcontratar.

Acerca de la retención del talento

Sector Construcción y Auxiliares

Id Subsector	Acerca de la retención del talento
48 Extracción y movimientos de tierras	Cada vez es más difícil retener el talento. Ellos hacen un gran esfuerzo y de momento lo están consiguiendo. Ofrecen buenas condiciones.
68 Construcción de obra civil	Dicen que no les cuesta porque tienen buenas condiciones a nivel interno y cumplen con la normativa y convenio de aplicación. Señalan que pagan las horas extraordinarias, lo que no suele suceder.
69 Construcción de obra civil	Argumentan que tienen que pactar subidas salariales para no perderlos.
73 Extracción y movimientos de tierras	No les cuesta. La plantilla esta muy asentada y con una edad media de más de 50 años.
84 Construcción de obra civil	No es algo que les preocupe en exceso. La plantilla es bastante estable y no les cuesta, por lo general, retener el talento. Refieren que si alguien se va, suele ser para cambiar de sector.



75 Construcción de edificios	No les cuesta retener al personal una vez pasado el periodo de prueba.
85 Construcción de obra civil	No tienen problemas, pagan por encima del convenio y les dan los fines de semana libres. Viernes por la tarde no trabajan, y trabajan una hora más por semana.

Sector Logística y transporte

Id Subsector	Acerca de la retención del talento
62 Logística de distribución y última milla	Están notando competencia pero consiguen retener al personal de plantilla. Se están aplicando incentivos económicos. Normalmente en caso de que se vaya alguien suele ser porque llevan poco tiempo.
70 Logística de transporte de largo recorrido	Dicen que no es difícil retener el talento, se va poco personal, ya que las condiciones son similares en otras entidades.
78 Otro	En el puesto de conductor no hay problemas para retener el talento.
80 Otro	En su caso no les cuesta.
82 Logística de transporte de largo recorrido	Dice que es muy puntual y que suelen ser personas que no llevan mucho tiempo en plantilla.
83 Logística de transporte de largo recorrido	No suele ser difícil, la plantilla está muy asentada, pero sí que el puesto de operario de tráfico es muy demandado y refieren que un empleado se fue por un salario ligeramente superior.

76 Logística de transporte de largo recorrido	No refieren problemas para retener el talento. Tienen una plantilla más o menos estable y que está comprometida con el trabajo.
61 Logística marítima	No les cuesta retener el talento. El personal está muy asentado.
77 Logística marítima	Rotación no excesiva.
86 Logística marítima	No refieren que les cueste retener el talento en su caso. La plantilla, en su gran mayoría, está muy asentada.

Sector TIC - Digitalización

Id Subsector	Acerca de la retención del talento
42 Otro	Tienen ciertas dificultades para retener el personal por la alta demanda que hay en el mercado. Esto hace que haya mucha competencia entre las empresas.
43 Otro	Es un asunto que les preocupa mucho en la empresa, aunque de momento no supone un problema para ellos. Con el coronavirus ha aumentado el teletrabajo. Cree que puede contribuir a que el trabajador pierda conexión con la empresa, que unido a la gran demanda de perfiles tecnológicos, sea otro factor que facilite la huida de talento. De hecho, uno de los puestos a cubrir este año es el de una persona de RRHH enfocada a la retención de talento.
44 Esencialmente programación	Es un problema añadido a la escasez de perfiles tecnológicos. Saben que algunos de sus empleados reciben ofertas de trabajo con frecuencia en la que les ofrecen salarios más elevados a los que perciben. Ellos no pueden competir en salario pero retienen el talento creando un buen ambiente de trabajo y ofreciendo otras condiciones que resulten atractivas más allá del salario. Les está costando un gran esfuerzo pero de momento están consiguiendo retener a la gente.
47 Esencialmente programación	De momento el grado de dificultad es bajo pero cada vez es más difícil retener al personal.
50 Otro	Tienen grandes dificultades para retener el talento. Hay empleados que reciben entre 1-2 ofertas de trabajo de otras empresas todas las semanas. Ellos han puesto en marcha un plan de fidelización. Al final si se van es por salario.

53 Esencialmente programación	Tienen problemas para retener al personal de la empresa. Hay ciertos perfiles que van al mejor postor. Si no son capaces de superar el salario que les ofrecen, utilizan otras opciones: flexibilidad laboral, conciliación laboral, regalan días de vacaciones o pagan tratamientos médicos psicológicos a aquellos empleados que lo necesiten.
55 Esencialmente programación	Hay una gran rotación de personal. Ellos intentan fidelizar a la plantilla con otros incentivos no económicos, ya que en salario no pueden competir con las empresas de fuera de Asturias. Crean un ambiente de trabajo atractivo para retener el talento.
71 Esencialmente programación	Dicen que les cuesta relativamente. Si bien y aunque a nivel salarial es complicado competir con empresas de otros puntos de España e internacionales, ellos abogan por la mejora constante de beneficios sociales y condiciones que tienen en la compañía: Horario de 8 horas y cuarto de lunes a jueves y 7 los viernes; 3 meses de horario de verano; 50% de teletrabajo; formación continua y ayudas a certificaciones o másteres; cursos de Mindfulness, inglés, abono de Netflix, comida sana. Le dan mucho peso a una buena salud mental haciendo cursos y actividades en grupo de forma frecuente. Les ofrecen los servicios de una empresa externa para la realización de gestiones ordinarias tanto del personal como de su familiar (trámites documentales, ITV, gestión de viajes, etc.), sin gasto adicional. Dicen ser la empresa de España con el ratio de compromiso de empleado más elevado.
67 Esencialmente programación	Retener el talento está siendo una pelea en este sector, si bien en su caso les afecta mínimamente. La tasa de rotación es del 6%. Hay mucha conexión entre equipos, departamental, etc. Normalmente se van por motivos económicos y luego solicitan volver.
65 Esencialmente programación	Hasta la fecha no han tenido problema, pero saben el estado del mercado.
66 Esencialmente programación	No les cuesta excesivamente porque juegan con las condiciones laborales para ofrecerles un plus a los empleados a fin de que no se vayan por salarios más elevados.

Otros comentarios aportados por las empresas

Sector Construcción y Auxiliares

Id Subsector	Otros comentarios aportados
35 Instaladores	Cree que el tejido empresarial en Asturias es muy reducido. Debería haber más inversión. Todos los bienes que necesitan en su empresa deben comprarlos a empresas del exterior. En Asturias ya no se fabrica casi nada. Si no hay empresas, no hay oportunidades de empleo
37 Otro	Invita a la reflexión cuando cree que su empresa es de las más grandes de Gijón y no hacen ninguna obra para el Ayuntamiento. En muchos casos este da trabajo a empresas de fuera y no locales o tan siquiera autonómicas. Adjudican las obras solo teniendo en cuenta el precio, lo que lleva a bajadas temerarias. Además hay muchos atascos en la tramitación de las obras. Pide agilizar las licencias
38 Construcción de edificios	Debería aumentar la inversión pública. Llevar a cabo actuaciones que mejoren el poder adquisitivo de los trabajadores para que se animen a comprar viviendas.
48 Extracción y movimientos de tierras	Para ciertos puestos no hay mujeres en el mercado laboral. Lo que han hecho ha sido compensarlo contratando mujeres para oficina técnica.

73 Extracción y movimientos de tierras	No valora currículums de 35 años para abajo, y a ser posible persona casada y con hijos, ya que consideran que así van a ofrecer un mayor compromiso.
64 Otro	Señalan que el sistema de licencias funciona muy mal.
75 Construcción de edificios	Quieren añadir que sería necesario que las entidades públicas se preocupen más por las empresas, que inviertan mayor gasto.

Sector Logística y transporte

Id Subsector	Otros comentarios aportados
62 Logística de distribución y última milla	Detectan grandes problemas de señalización en el polígono, relativos al mantenimiento de éste.
82 Logística de transporte de largo recorrido	Comenta que por parte de los organismos públicos no se hace publicidad suficiente de ayudas y subvenciones, por lo que en ocasiones no se enteran en el plazo necesario. Por ello perdieron una subvención de 90.000 euros en la compra de una parcela.

Sector TIC - Digitalización

Id Subsector	Otros comentarios aportados
43 Otro	Opina que desde Asturex se están llevando a cabo actuaciones que ayudan a las empresas con presencia internacional. A través de este organismo han captado personal de comercio y marketing para sus delegaciones en América. Son becas de un año de duración en la que la empresa completa la formación del candidato y paga una parte del salario. El resto de mensualidades las sufragaba Asturex. El fallo del programa es que solo les han enviado a una persona en un año. En Asturex les han dicho que no hay suficientes aspirantes. Opina que si no hay suficientes perfiles en Asturias, habría que buscarlos en otras comunidades.



50 Otro	Cree que en Asturias debería replantearse el modelo productivo y dar impulso al sector TIC.
67 Esencialmente programación	Todo el personal cuenta con 2.500 euros al año para destinar a formación. Dicen que no todos lo consumen, pero intentan que se hagan formaciones continuamente para que el personal se mantenga activo y esté actualizado.

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 además, 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 6 agentes:

Agente
CONSEYU DE LA MOCEDÁ (FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES JUVENILES DE GIJÓN)
AGENCIA LOCAL DE PROMOCIÓN ECONÓMICA Y EMPLEO
ASOCIACIÓN FACTORÍA F5
UGT-UJP-Gijón
ADECCO
CCOO

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	Desajuste mercado laboral. Causas
Ag1	Creen que en Asturias hay un desajuste formativo, a pesar de tener unas tasas de cualificación altas, porque los estudios no se adaptan a las necesidades del mercado. Habría que analizar qué puestos demandan las empresas y qué no son capaces de cubrir y ver si la oferta educativa en Asturias es suficiente para esas necesidades. También hay que orientar a los jóvenes hacia esas formaciones y hacerlo en el momento en que deben tomar la decisión sobre qué estudios elegir. Para ello es clave la orientación laboral y no está bien planteada. No hay recursos suficientes para ello. El ayuntamiento, a través de la Oficina de Juventud, realiza acciones en ese sentido en los centros educativos. Han dado charlas sobre oficios y salidas profesionales. Están muy enfocadas a la FP, pero es algo puntual, que lleva pocos años haciéndose y que no se hace en todos los municipios.

Todos los institutos tienen un departamento de orientación pero hay escasez de recursos, hay pocos orientadores y no debería hacerse en el último curso, sino que sería mejor hacerlo en 4º de la ESO. Debería darse esa información antes de que los alumnos cumplieran los 16 años. Además, el propio personal docente no conoce el mundo laboral. Cree que las empresas deberían estar implicadas, porque al final son las que mejor conocen las necesidades del mercado.

La trayectoria académica de los estudiantes sigue un poco el modelo antiguo, es decir, aquellos que tienen capacidad para el estudio terminan el Bachiller sin analizar más opciones que acceder a la Universidad, aunque es verdad que se está empezando a optar cada vez más a la FP de Grado Superior. Estos estudios de FP se adaptan mejor al mundo laboral. Sin embargo, quienes terminan la ESO y no siguen al Bachiller, se quedan en un FP de Grado Medio y estos estudios en general no se adaptan al mercado laboral. Aquí falla la orientación. Suelen decantarse por profesiones muy básicas (como p.e. estética, peluquería) porque no conocen otras opciones.

En general los jóvenes no tienen información sobre las salidas profesionales e ignoran lo que demanda el mercado laboral, no saben qué estudios pueden tener más empleabilidad cuando no tienen una vocación clara. Si recibieran la información adecuada se resolvería una parte del problema. Otro problema es la fuga de talento. Los perfiles más cualificados se van de Asturias buscando mejores condiciones laborales.

Ag2	En ciertos sectores de actividad y en algunos puestos, dependiendo de la especialización, podemos hablar de un desajuste en el mercado laboral. En otros, no. Por ejemplo, en el sector TIC, donde se demandan puestos con una alta especialización, sí existe ese desajuste y estas empresas son las que tienen más dificultades para encontrar personal. En otros sectores donde se necesitan cubrir puestos básicos, es decir, sin una gran especialización, no se da esa circunstancia. P.e. en comercio y servicios de limpieza. Por tanto, se tendría que hacer una análisis por sectores y tipo de puestos. Otro factor a tener en cuenta son las condiciones laborales que se ofertan. 1-. TIC. Hay mucha rotación de personal entre las empresas. Se mueven buscando mejores condiciones. Sí es verdad que hay una gran demanda de perfiles tecnológicos, pero hay que tener en cuenta que los salarios que perciben en Asturias son más bajos que los que recibirían en empresas de fuera. Pero si las empresas TIC locales no pueden competir con otras en salario, sí pueden ofrecer otros atractivos, como mejor calidad de vida. 2-. CONSTRUCCIÓN. También puede haber un desajuste pero en puestos muy especializados. Hay que tener en cuenta que las necesidades de este sector, al contrario que en el TIC, probablemente no vayan a tener una gran continuidad. 3-. METAL En la actualidad se demanda más un perfil que sea polivalente. Tanto en este sector como en el de la construcción, una de las razones por la que no se encuentra personal para algunos puestos puede ser que ciertos oficios no atraen a la gente y no se llegan ni a cubrir las plazas en los ciclos de FP. En este caso habría que hacer una labor de promoción, informar a los estudiantes de las salidas profesionales con más empleabilidad. Ellos llevan ya un tiempo acudiendo a los institutos para dar charlas sobre el mercado laboral en Asturias y los ciclos de FP que existen. Van dirigidas a los alumnos/as de 4º de la ESO y 2º de Bachiller. Cree que este tipo de acciones son fundamentales y baratas. En Asturias hay una gran oferta de estudios de FP. Por otro lado, en FP y en las carreras universitarias técnicas hay pocas mujeres. Esto hace que se esté perdiendo potencial. 4-. COMERCIO Y ATENCIÓN AL CLIENTE
-----	---

	Son los sectores donde hay menores dificultades para encontrar personal. 5-. HOSTELERÍA Es un sector con unas peculiaridades y con unas condiciones laborales diferentes. Hay muchos camareros/as, escanciadores pero también escasean perfiles con más especialización como cocineros y jefes de sala. En general, en cualquier sector puede hablarse de dos categorías de perfiles profesionales según el grado de especialización. Los perfiles con más alta cualificación son los más difíciles de encontrar. Un tema que considera muy importante en el mercado laboral actual, para cualquier tipo de perfil y sector son las "soft skills" o habilidades blandas. Por ahora, las empresas que se ponen en contacto con ellos, piden sobre todo que los candidatos tengan "actitud". Pero hay otro tipo de capacidades que van a ser diferenciales y que poco a poco ya empiezan a aparecer en las ofertas. Otra cuestión que hay que analizar son los requisitos que en ocasiones las empresas ponen en las ofertas de empleo. A veces pueden ser excesivos y esto aumenta las dificultades para encontrar candidatos.
Ag3 (TIC)	La tecnología va muy rápido, los proyectos también pero la programación es lenta. No puedes formar al desempleado con un certificado profesional: les falta un lugar adecuado, años de experiencia, etc. Los certificados de profesionalidad están muy desfasados. En ellos la formación es muy tradicional. Las personas necesitan formación continua, estar preparados para el cambio. También reconocer las competencias transversales, ponerlas en valor. Falta un entrenamiento desde el mundo educativo. A nivel de FP y Universidades, hay que formar a la gente en cómo buscar trabajo en el S XXI, hay que enseñar el valor que tenemos.

Ag4	Sector TIC: Falta formación. El Convenio marca salarios muy bajos. Remuneración no suficiente. Sector Logística y transporte: Salario muy bajo, malas condiciones de trabajo (trabajo en fin de semana, festivos, noches fuera de casa, etc.). Necesidad de un cambio de conciencia en el personal. En parte cambió al ser conscientes con la pandemia de que estaban trabajando en b y que no recibieron ayudas proporcionales. Sector Construcción: falta de formación práctica. Se perdió la capacidad de tener profesionales. Mucha gente “se quedó tirada!” y cambió de sector.
Ag5	Se están encontrando que en Asturias la oferta es mayor que la demanda: 1.- Fuga de talento (diferencia salarial en España); 2.- Falta de conocimiento y empuje hacia la FP. 3.- Que la gente conozca las salidas y en el momento oportuno. 4.- Oferta formativa que se adapte a lo que piden las empresas y el sector. 5.- Falta de digitalización. Formación en digitalización. TIC: a día de hoy un programador puede trabajar en una empresa de fuera de Asturias desde su salón de casa. Ahora no se diferencia entre título y no. Quieren captar y después los forman. Construcción y auxiliares: falta muchísima mano de obra: fontaneros, encofradores, instaladores. Se tiene la idea de que la construcción no tiene futuro y no es así. Las nuevas generaciones están faltas de información sobre la realidad.
Ag6	El desajuste del mercado laboral se debe fundamentalmente a: 1.- Formación reglada, continua, FP, desconectada de la realidad. Funciona “en automático”. Se ofrecen títulos y formaciones que se quedan estancados. No se preocupan de los contenidos. 2.- Precariedad de la enseñanza por la actualización de los docentes. El personal docente no es conocedor a fondo de la materia. 3.- Es necesaria la especialización, las empresas buscan la polivalencia, y ello es un problema. 4.- Condiciones salariales. 5.- Estamos creando gente poco analítica. Hay una incapacidad de ser proactivo. A determinada edad se concibe que ya sabemos todo. Dice no estar a favor del salario social. 6.- Faltan orientadores, no hay técnicos. Hay bolsas que están obsoletas, formadas por personal que lo destinan a departamentos sin tener



	conocimientos.
--	----------------

¿Qué podrían hacer las empresas para resolver este desajuste?

Id	Comentarios
Ag1	Las empresas deberían mejorar las condiciones laborales y acabar con la precariedad. Que en todos los sectores se trabaje estando asegurado y con un salario mínimo digno. Que sea posible promocionar dentro de la empresa y tener una cierta estabilidad. Las empresas también deberían implicarse en dar información a los estudiantes a edades tempranas para que conozcan las oportunidades de empleo que existen en Asturias. Insiste en la importancia de informar sobre los estudios con más salidas profesionales.
Ag2	Si una empresa lanza una oferta de trabajo y esta no se cubre, debería preguntarse varias cuestiones, entre ellas, qué condiciones de trabajo ofrecen y qué canales de empleabilidad utilizan. Condiciones laborales. Cree que en Asturias puede encontrarse cualquier tipo de perfil. Pero en los últimos años, las perspectivas laborales de la gente, sobre todo los jóvenes, han cambiado y ahora eligen. Antes se aspiraba a tener un trabajo para poder comprar un piso y un coche y el trabajador negociaba con la empresa solo en base al sueldo. Hoy en día ya no. Sobre todo, quieren estar a gusto en su puesto de trabajo. No les importa cambiar de empresa buscando mejoras en las condiciones laborales sin ser el salario el único aliciente. Por ejemplo, dan prioridad a tener un horario flexible que permita conciliar la vida personal y profesional, las tardes de los viernes libres, contar con servicios en el centro de trabajo (p.e. gimnasio, comedores) o acceso al mismo mediante transporte público. Esto deben tenerlo en cuenta las empresas a la hora de captar personal. Canales de empleabilidad. Opina que las agencias de colocación hacen una buena labor, ya que contribuyen a arreglar ese "desajuste" del mercado. Solo en Asturias existen unas 60. Las empresas deberían aprovecharse de los servicios que ofrecen, que además son gratuitos. Tendrían que usar todos los canales que puedan. Ellos, antes de enviar las candidaturas a las empresas, hacen un filtrado analizando los cv que mejor se adaptan a la oferta. Las empresas reciben los cv previamente seleccionados por ellos y en función de los mismos, realizan las entrevistas personales a los candidatos/as. En muchas

	ocasiones, a las empresas no les sirven ninguna de las candidaturas. La empresa debería preguntarse el por qué. El año pasado acudieron a ellos casi 260 empresas buscando todo tipo de perfiles. Pero creen que son pocas las que conocen este servicio. El primer reto para ajustar la oferta y la demanda sería crear entre todas las partes implicadas, no solo las empresas, una condiciones de trabajo atractivas para que no haya fuga de talento. La Administración no puede regular el mercado laboral, pero sí implementar otras medidas que ayuden a retener y atraer el talento.
Ag3 (TIC)	Dicen que las empresas tienden mucho a las prácticas, que se ve miedo a contratar. Sería necesario que hicieran pruebas técnicas y entrevistas y se les contratara. Preguntan excesivamente por las prácticas.
Ag4	1º Ser más proactivos hacia la FP Dual. 2º Formar a sus propios empleados. 3.- Falta de mujeres. Potenciar su contratación
Ag5	1.- Buscar talento (recorrir a empresas externas especialidad). 2.- Formación en digitalización. 3.- Invertir en formación, que les expliquen correctamente para que sirve el seguir formándose.
Ag6	1.- Diseño de plantilla a largo plazo de lo que se necesita. Especialización. 2.- Prevenir en la medida de lo posible las necesidades competenciales de los puestos con suficiente antelación. 3.- Mejorar las condiciones de los/as trabajadores (no sólo las económicas).



	4.- Entender que la formación es un valor añadido.
--	--

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

Id	Comentarios
Ag1	En Asturias hay inestabilidad laboral y las condiciones no son buenas. Hay fuga de talento porque los jóvenes prefieren irse fuera a buscar mejores condiciones. Esto ocurre sobre todo con los perfiles más cualificados. Si una empresa no consigue cubrir una vacante debería preguntarse cuál puede ser la causa de que los desempleados rechacen el puesto. No quiere decir que los jóvenes prefieran quedarse en casa y vivir de sus padres. Están en búsqueda activa de empleo esperando encontrar mejores puestos. Pueden hacerlo porque tienen un respaldo familiar detrás. Aquellos que no tienen ese apoyo acaban ocupando puestos de trabajo más precarios. En general, los perfiles cualificados tienen más facilidades para acceder a un puesto de trabajo con mejores condiciones laborales. El problema principal es para los jóvenes no cualificados. Opina que un FP de Grado Medio no facilita hacer una carrera profesional y quienes realizan estos ciclos acceden a puestos con mayor precariedad.
Ag2	Uno de los principales problemas es la falta de formación o especialización. Es esencial tener una profesión, ya sea adquirida a base de formación o experiencia. También es básico estar actualizado y tener esas otras competencias o "soft skills". Los desempleados/as que no encuentran trabajo, también deberían preguntarse por qué. Estar motivado es muy importante. A veces pueden tener unas expectativas que no se ajustan con la realidad. Además, estar en búsqueda activa de empleo es una tarea a la que hay que dedicar mucho tiempo. Recomienda buscar apoyo profesional ya que hay servicios, como los que ellos mismos proporcionan, que son gratuitos. Los/las desempleados/as deben utilizar todos los mecanismos disponibles para la búsqueda de empleo. Algunas personas acuden a la Agencia para iniciar el proceso y no vuelven a aparecer en años. Otro problema, es que en ningún caso los salarios pueden ser similares a las prestaciones sociales. No puede ser que un desempleado/a perciba 463€ de ayuda y 600€ de sueldo en un trabajo del que descontando los gastos de desplazamiento quedaría en una cantidad muy igualada.

Ag3 (TIC)	No se sabe buscar trabajo. Los currículums están muy desfasados. Lo primero, no saben lo que necesitan las empresas, ni los canales de búsqueda. Hay que hacer networking, hay que moverse. Contactos, proactividad, organización, autoconocimiento (qué le pueden aportar a una empresa). En el sector tecnológico te vienen a buscar, es completamente contrario al resto de sector.
Ag4	1.- Fundamentalmente las expectativas de la gente. Se valora más el tiempo libre y que las remuneraciones sean acordes al trabajo que se realiza. 2.- Hay personas que están cobrando unas ayudas de un importe tal que, si cogen un trabajo y luego lo pierden, tardan mucho en recuperar las ayudas. 3.- Nos autoengañamos con una forma de vida que no es real. Lo que nos venden a través de redes sociales y similares no es real.
Ag5	1.- Posiblemente estén buscando en fuentes erróneas. Cambiar el paradigma del trabajo temporal. 2.- Miedo infundado o desconocimiento de muchos empleos que sí se están ofertando. Puede venir relacionado con la titulitis.
Ag6	Deberían visitar a un orientador y planificar o diseñar la ruta a seguir teniendo en cuenta sus competencias personales de partida, para mejorarlas o dar un giro y buscar otras, bien en la misma familia profesional o en otra familia.

¿Qué podrían hacer las instituciones y organismos públicos?

Id	Comentarios
Ag1	1-. La Consejería de Educación debería ampliar las plazas en ciertos ciclos formativos para que nadie se quede fuera. A veces es más difícil entrar en FP que en la Universidad. Debe aumentarse la oferta formativa en ciertas áreas, las que tengan más demanda, y adaptarlas al mundo laboral. Ajustar los ciclos FP de grado medio que no tienen salida ni permiten desarrollar una carrera profesional porque no están adaptados al mundo laboral. 2-. FADE podría impulsar una formación para trabajadores que quieran una mejora de empleo o reciclarse y hacerla accesible a todos. Las empresas deberían dar a conocer los puestos que más necesitan, pero también ver qué tipo de puestos y condiciones ofrecen. 3-. Es fundamental que todos los agentes implicados, empresas, jóvenes y administraciones, se coordinaran y realizaran acciones conjuntas para mejorar la situación del empleo en Asturias. Habría que desarrollar algún programa de orientación académica y profesional que realmente fuera de utilidad. Para ello hace falta invertir muchos recursos, humanos y económicos. Los jóvenes deberían tener un servicio de información al que poder acudir. Las administraciones podrían incluirlo dentro del plan de educación. 4-. El ayuntamiento de Gijón ofrece unos servicios de asesoramiento a la juventud que no se conocen. Derivan a esta asesoría de educación del Ayuntamiento a muchos chicos/as que acuden a ellos pidiendo información, pero solo hay una persona. Habría que invertir más recursos y dar a conocer este servicio municipal no solo a los jóvenes, también al personal docente, padres/madres y a los propios orientadores de los institutos. 5-. Habría que potenciar los departamentos de orientación de los institutos y dotarlos de más personal para poder dar una ayuda más personalizada a los alumnos/as.
Ag4	1.- Responder de una forma más rápida. 2.- Revisar la formación para el empleo, que está desactualizada. Debe ser más ágil, adecuada a la realidad. Tanto la reglada como la no reglada.
Ag5	Realizar planes de empleo locales con formación de 2 o 3 meses e involucrar a las empresas locales. 6 meses de prácticas con remuneración. Promover la formación profesional entre los jóvenes y que esos centros se coordinen con las empresas para que las formaciones se adecuen a las necesidades reales.



Ag6	Analizar y rediseñar los itinerarios formativos de FP. Potenciar la formación específica sobre la reglada. Hacer de puente entre los desempleados y las empresas.
-----	---

Problemas de los demandantes de una mejora de empleo

Id	Comentarios
Ag1	En general, los trabajadores tienen la percepción de que el mercado laboral está muy mal y ha calado la idea de que no hay posibilidad de conseguir un empleo mejor. Por esta razón, aunque no estén contentos en su puesto, no buscan otros empleos. Esto es más habitual en las personas con baja cualificación, que deberían formarse para mejorar. El problema es que en muchas ocasiones no tienen tiempo para ello por los horarios que tienen al estar trabajando y no pueden dejar de trabajar para formarse porque tienen cargas familiares o económicas. Cree que no hay formaciones gratuitas adecuadas para el reciclaje profesional. El propio mercado laboral no facilita el reciclaje, sobre todo en ciertos sectores como el de servicios o comercio. Hay personas que con 25-30 años están descontentos con su trabajo y dan por hecho que no van a encontrar nada mejor. Perciben que el mercado laboral está muy mal, que es precario e inestable. Esto ocurre con los perfiles de baja cualificación y sobre todo en peluquería, comercio, hostelería y ciertos puestos del sector metal. Hay un pesimismo generalizado y el discurso que cala es que quien trabaja en Asturias, es que tiene suerte. Es más fácil mejorar el empleo para los perfiles de alta cualificación.
Ag2	Un trabajador, sea del perfil que sea, debe estar siempre mejorando ese perfil profesional, estar actualizado y reciclarse para tener opciones de mejora de empleo.
Ag4	La formación está muy anticuada, por lo general. Debería funcionar mejor la orientación. Se está orientando hacia el pasado y no hacia el futuro. Además no hay una valoración de las competencias. Capacidad de innovarse a sí mismo, de adaptarse a los tiempos.
Ag6	Es importante trabajar la actitud laboral y fomentar las necesidades de formación continua. Asimismo, deben distinguirse las acciones empleadas para grupo, no todos/as son iguales. Otro de los motivos por los que no encuentran empleo es porque realmente no saben lo que buscan.

Otros comentarios por parte de este colectivo

Id	Comentarios
Ag1	Hay un problema que se está detectando en la sociedad y es que cada vez hay más trabajadores "pobres", es decir, que perciben un salario tan bajo que no llegan a fin de mes. Son los perfiles con menos cualificación. No tienen perspectivas de mejora y con el paso de los años se quedan estancados. Son perfiles de todas las edades. Que en la actualidad se tenga una imagen negativa de los jóvenes es algo que ha ocurrido siempre, en todas las generaciones. No es cierto que los jóvenes de ahora no quieran trabajar. A modo de ejemplo, se piensa que los jóvenes ahora beben más cuando hay estudios que demuestran lo contrario, que la juventud de hoy en día tiene hábitos más saludables y que practica más deporte.
Ag2	En cuanto al grado de conocimiento de los ciudadanos sobre la existencia de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo, comenta que hace unos años se hizo un sondeo para conocer precisamente ese dato y solo el 8% de los ciudadanos afirmaron conocerla. En el propio barrio donde se ubica, El Coto, solo el 5%. Desde la Agencia se ofertan cursos de formación a desempleados en aquellas especialidades donde detectan más necesidades de las empresas según las ofertas que reciben y que no son capaces de cubrir.
Ag3	Esta asociación se creó con la misión de crear puentes entre personas que tienen un talento en TIC, y que están en situación de vulnerabilidad, por lo que no se han podido formar en el sector tecnológico. Cuando reciben personas en situación de vulnerabilidad, abordan bootcamps gratuitos de carácter híbrido (para que aprendan a trabajar por su cuenta y en equipo), pensados para personas que no puedan asumir un coste derivado de situaciones de violencia, discapacidad, ingresos mínimos, migrantes, etc; personas con doble o triple discriminación en el acceso al empleo. Se hacen Bootcamps de 1000 horas y de 850. Se hace siempre seguimiento y apoyo de todos los asistentes. Se mueven en más ámbitos que la formación (ayuda para gestión, enseñanzas para enfrentarse al mercado laboral, autogestión, etc). El primer Bootcamp se realizó en Gijón y en Langreo, y estuvo financiado por el Ayto de Gijón, Capgemini y una fundación. Como resultado a los 6 meses se obtuvo el 90% de inserción en el de Langreo. En el de Gijón 60% al mes. Ahora se están realizando dos en Langreo a la par, de 850 horas, prestándose en uno de ellos especial hincapié en mujeres y dirigiéndose el otro

exclusivamente a 24 mujeres. Este se realizó tras participar en una convocatoria a nivel mundial, resultando el proyecto elegido entre 5 resultantes en Europa.

A los candidatos a los bootcamps se les solicita documentación específica para justificar la vulnerabilidad. A mayores hacen entrevistas previas para valorarlos. Asimismo, se les exige talento digital, que les guste el mundo digital, trabajar en equipo, pensamiento lógico, etc.

A nivel práctico, les piden 3 unidades de código a través de una plataforma, pero esta respuesta se puede hacer sin conocimiento, pues se valora el esfuerzo y la búsqueda para realizarlo. Utilizan una metodología con exclusividad en España: Symplong (basada en proyectos), que sirve para que las personas se inserten en el mercado laboral.

Forman desarrolladores y desarrolladoras. Trabajan enfocados a las necesidades de la empresa.

Asimismo, escuchan también qué valoran estas respecto a los candidatos: que tengan capacidad de adaptarse, de escuchar, de querer aprender, motivación por el código, querer quedarse, capacidad de propuesta, trabajo en equipo, confianza, capacidad para relacionarse con terceros, capacidad para poder explicar lo que implica una solución a los clientes, etc.

De inicio son ellos los que contactan con las empresas, a través de la persona responsable de dicho puesto de trabajo. Se hacen dos eventos al año en los que participan empresas que necesitan juniors y que aceptan invitación. Hacen reuniones iniciales y luego una evolutiva con los Coders (personas que han realizado los Bootcamps). Refieren que de ahí siempre sacan mucha información de las empresas. Son empresas de Asturias, seleccionan empresas tecnológicas con capacidad de contratación. A día de hoy ya empiezan las empresas a ponerse en contacto con ellos motu proprio. En el último encuentro participaron 15 empresas.

Algunos de los elementos que destacan de los candidatos una vez que han realizado bootcamps con ellos, es que tienen mayor seguridad, confianza, presentan un nivel de compromiso elevado, etc., todo ello partiendo de la situación de necesidad/vulnerabilidad en que se encuentran. Muchos o la mayoría no tienen titulación.

Actualmente son 30 trabajadores en la Asociación, pero hace 2 años eran solo 8. Pasaron toda la metodología al online. En Gijón hay 5 personas, pues la mayoría de la plantilla está en Barcelona.

Para ellos es fundamental el apoyo de las empresas, para que les hagan ver a los candidatos que es factible trabajar sin tener un título universitario. Fundamentalmente se necesita que se financien Bootcamps y becas.

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
Construcción y auxiliares	Albañiles instaladores de fachadas ventiladas y sistema SATE. Instalación de equipos para la eficiencia energética. Rehabilitación energética	Id 34. Construcción de edificios. Grado dificultad Alto Id 52. Construcción de edificios. Alto Id 54. Subsector Otro. Muy alto Id 64. Subsector Otro. Muy alto	No hay formación especializada y no hay oferta de personas con esa formación o experiencia La formación existente está desfasada y es demasiado teórica. Los alumnos no salen preparados	20/grupo 2 grupos	Base teórica y gran contenido en prácticas, preferentemente en sus obras y por personal con experiencia elevada y actualizada. Por ejemplo, un curso de fontanería para instalar sistemas de aerotermia y suelos radiantes. Deben contar con amplia formación (al menos 60 horas) en PRL por los riesgos del sector.

Sector	Acción formativa	Origen de la necesidad: id de empresa, Subsector y dificultad para contratar	Debilidad a solventar	Nº alumnos estimados	Contenidos
Construcción y auxiliares	Albañiles y encofradores	Id 34. Construcción de edificios. Grado dificultad Alto Id 38. Construcción de edificios. Medio Id 69. Construcción de obra civil. Muy alto Id 68. Construcción de obra civil. Medio	No hay suficiente oferta de personas con esa formación o experiencia	20/grupo 2 grupos	Base teórica y gran contenido en prácticas 2 años de duración, donde el primer curso fuera común y el segundo de especialización
Construcción y auxiliares	Gruistas	Id 69. Construcción de obra civil. Muy alto	No hay suficiente oferta de personas con esa formación o experiencia	20	PRL de movimientos de maquinaria, carnet de grúa torre. Actitud hacia el trabajo, incluyendo esfuerzo físico.
Construcción y auxiliares	Cristalería	Id 57 Subsector Otro. Muy alto	Gran demanda y no hay personal formado. No crecen debido a que no disponen de personal de cristalería. No existe una formación reglada en cristalería	20	Se ofrece para colaborar con el Ayuntamiento. Argumentan que podrían impartir los cursos. El coste económico para la empresa debería ser 0 y nunca deberían ser cursos donde los alumnos vayan obligados. Curso eminentemente práctico.

Sector	Acción formativa	Origen de la necesidad: id de empresa, Subsector y dificultad para contratar	Debilidad a solventar	Nº alumnos estimados	Contenidos
TIC - Digitalización	Metodología Agile y project management	Id 42. Subsector Otro. Muy alto Id 53 Esencialmente programación Alto	Las empresas encuentran dificultades en la gestión de proyectos por parte de su personal.	20/grupo 4 grupos	Para personas que ya tengan un nivel de programación
TIC - Digitalización	Habilidades blandas para perfiles TIC	Id 44 Esencialmente programación Alto	Se detectan carencias relevantes en habilidades blandas durante los primeros años tras su incorporación	20/grupo 4 grupos	Para personal TIC. Enfocado a aspectos como comunicación con el cliente, resolución de problemas, proactividad, capacidad de organización, visión de conjunto, etc.
TIC - Digitalización	IoT	Id 47 Esencialmente programación Muy alto		20	Para personas que ya tengan un nivel de programación, de cara a complementarles la formación
TIC - Digitalización	Big data	Id 47 Esencialmente programación Muy alto		20	Para personas que ya tengan un nivel de programación, de cara a complementarles la formación
TIC - Digitalización	Inteligencia artificial	Id 47 Esencialmente programación Muy alto		20	Para personas que ya tengan un nivel de programación, de cara a complementarles la formación

Sector	Acción formativa	Origen de la necesidad: id de empresa, Subsector y dificultad para contratar	Debilidad a solventar	Nº alumnos estimados	Contenidos
TIC - Digitalización	Aplicaciones híbridas	Id 66 Esencialmente programación Muy alto		20	Aplicaciones que funcionen tanto en SO Android como IOS

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 jóvenes de hasta 30 años. También las 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 programaran 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 ocupados, 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.

Sirva como referencia las convocatorias destinadas a ocupados y desempleados 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

Tal y como expresan muchas de las empresas, con frecuencia no se trata de acciones formativas concretas que pueda abordar el Ayuntamiento, sino otro tipo de acciones, a veces con un trasfondo de largo plazo.

Seguidamente se citan las principales.

1. Colaborar con las Administraciones pertinentes y fomentar una FP Dual de calidad y eficaz en la labor de ofrecer mano de obra cualificada, con gran experiencia práctica y en volumen suficiente. Esta acción es ampliamente demandada por las empresas entrevistadas.
2. Colaborar con la FLC para potenciar los cursos de dicha organización, de cara al sector Construcción, y lograr que se adapten mejor a las necesidades de las empresas. Asimismo de cara a mejorar su formación y a que esta sea más accesible económicamente.
3. Liberalizar suelo para poder atender la demanda del mercado (construcción de viviendas).
4. Ayudar activamente a promocionar y a difundir en la sociedad las necesidades de personal que tienen las empresas, 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 y a la FLC (Construcción).
5. **Clave.** Desarrollar un proceso permanente y bien dotado de recursos, de cara a pulsar de forma sistemática las necesidades de las empresas y orientar a los jóvenes, de la forma y en el momento adecuado, contando con la colaboración de las propias empresas, hacia aquellas profesiones que más se están demandando o se prevé un incremento en la demanda. Nos han transmitido varias veces “Es la primera vez que alguien se acerca a nosotros para escuchar nuestras necesidades”.
6. **Clave.** Orientar a los alumnos para generar mayor matriculación en los estudios STEM (TIC - Digitalización). Especialmente hacia las mujeres (ver id 43 y otros), ya que se está “perdiendo talento” al no orientarlas en esa dirección.
7. **Clave.** Orientar a los desempleados en general hacia el mundo TIC y facilitarles la incorporación a este sector. Promover la adaptación a este sector, teniendo en cuenta que se puede trabajar en remoto, trabajar para empresas de cualquier lugar y que se facilita la

- conciliación laboral y familiar. Promover esta vía, evaluar la potencialidad de los desempleados y, para aquellos que lo deseen y que tengan ese potencial, ayudarles a formarse de una manera muy práctica, colaborando con las propias empresas del sector, que están altamente interesadas en ello (ver id 45 y otros). Generar bootcamps para ello o bien sistemas similares, o colaborar con empresas privadas que los potencien, p.e. apoyando económicamente a estas entidades en función de su éxito en la incorporación de desempleados, de cara a que la formación sea más accesible económicamente para los alumnos potenciales.
8. Priorizar la actitud y las “habilidades blandas” en los criterios de selección para los programas de formación y otros. Las empresas demandan que muchas veces los conocimientos sirven de poco sin este tipo de habilidades y, además, que siempre le va a resultar más fácil capacitarles en los conocimientos y habilidades “no blandas” que en estas.
 9. Empezar campañas de motivación para captar gente joven hacia el sector de la construcción. Explicar e informar sobre las salidas profesionales con alta empleabilidad.
 10. Mejorar el transporte público a los polígonos.
 11. Analizar formas de colaborar con las empresas para que estas realicen formación interna o bien formación a desempleados con compromiso de contratación. Impulsar la formación en la empresa. Las empresas argumentan que tienen un papel fundamental en cuanto a cubrir la brecha de competencias que existe en el mercado, mediante la formación interna, tanto en conocimientos como en habilidades profesionales (soft skills). Quizás podría ser muy eficaz un marco de incentivos económicos permanente para la empleabilidad y la formación de los empleados.
 12. Analizar y ayudar a potenciar el incremento de plazas en los centros de FP con estudios de informática (ver id 43).
 13. 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 concienciarles de la necesidad de cambiar de actitud. Acciones enfocadas a transmitir hacia los jóvenes un mayor compromiso, seriedad y cultura del esfuerzo (ver id 45 y otros). Desincentivar la no búsqueda de trabajo. Refieren que los candidatos, en muchos casos, prefieren quedarse en casa que trabajar, como resultado del sistema de incentivos y desincentivos existente.

14. Alrededor del 48% de la población activa de nuestro país no tiene acreditadas sus competencias profesionales adquiridas a través de su experiencia laboral, a pesar de ser buenos profesionales y conocer bien su trabajo. Esta realidad limita la movilidad de los trabajadores/as, atenta contra la equidad e impide el acceso a mejores empleos. Sin olvidar que, además, el reconocimiento profesional dignifica a la persona. Por ello se plantea un plan de acción para que desde el ALPEE informen, asesoren y acompañen a los beneficiarios de las acciones formativas propuestas, en el proceso para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales de formación de los trabajadores/as.

Otras reflexiones complementarias, obtenidas de la prospección

1. Es importante que a la hora de orientar, de seleccionar alumnos y de formarles, se les transmita a los alumnos 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 (o a los que cerraban los ojos). Por otro, para eliminar visiones negativas, sesgadas e irreales fruto del desconocimiento de cómo son esos oficios hoy en día.
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. De hecho el sector TIC cita varias veces que últimamente lo que más les está ayudando es la Factoría F5.
 - b. por parte de formadores altamente actualizados y conocedores de la realidad de hoy en día en ese tipo de empresas. P.e. actualmente las personas que la imparten desconocen las casuísticas que se pueden dar en una obra, de forma que no transmiten los problemas que se puede encontrar una persona en el día a día en su desempeño.
3. Hay que tener en cuenta que el sector Logística y Transporte recién salía de una huelga de transporte, que probablemente ha condicionado algunas de las respuestas.

4. Deberíamos tener en cuenta que aparentemente los jóvenes hoy en día no dan el mismo peso a los mismos 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 (en buena medida, generación actual).
Se observa, especialmente a través de la entrevista a agentes, que la mentalidad de los nuevos empleados es distinta que la de generaciones anteriores. Los jóvenes muchas veces no tienen prejuicios acerca de cambiar de trabajo con frecuencia y son más exigentes con los factores que demandan a las empresas. Quieren estar involucrados en proyectos que les resulten atractivos, demandan mayor feedback, son más cortoplacistas y valoran más la flexibilidad. Asimismo parece que las nuevas generaciones tienen una visión diferente de lo que significa el compromiso.
Esta diferencia en actitudes de las nuevas generaciones debería indicar a las empresas la necesidad de plantear cambios en la forma en que contratan, incentivan y retienen a sus empleados.
5. Las empresas consideran clave el papel de las familias en el desarrollo de actitudes fundamentales para la empleabilidad futura de los jóvenes. Por ejemplo la iniciativa, la autonomía, la capacidad de resolver problemas o la visión de conjunto. Estas son actitudes básicas para cualquier tipo de trabajo y deben ser fomentadas desde edades tempranas, siendo la familia un ámbito natural para su desarrollo.