

INFORME CÓRDOBA

Detección y Análisis de Necesidades Formativas





DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE NECESIDADES FORMATIVAS. INFORME PROVINCIAL (CÓRDOBA)

Delegación Territorial de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Teléfono: 957 00 11 15

Dirección: C/ Manríquez, n.º 2, 14071, Córdoba

Correo electrónico: info.cordoba.cefta@juntadeandalucia.es

Coordinadores

Julia López Ágreda

Autores

Emilia Pulido Pareja

Antonio Luis Lavirgen Jurado

Ana Gómez Gálvez

Agradecimientos

A Otros miembros del equipo provincial y a otras personas colaboradoras en el estudio

Agustín Valle Cañete

Raquel Díaz Pérez

M.ª Ángeles Toledo Larrea

M.ª Antonia Fernández-Bolaños Borgas

Ana Belén Acaña Pérez

Antonio Pérez Díaz

Yolanda Ortíz Martínez

M.ª Dolores Gálvez Páez

M.ª Estela Pérez Quintero

José Luis Boyero Marcos

Alberto Tejeda Cano

Al equipo de coordinación autonómica

Enrique Ruiz Acosta

Adela Martínez Sainz

Juan Carlos Andreo Tudela

Aurora Aguilar Rey

Montserrat Castelo Gómez

Ana Herrera Medina

María José Márquez González

Beatriz Ramos Pérez

Isabel Vidal Sánchez

Se recomienda que este trabajo se cite de la siguiente forma: Lopez, J (2022) y otros. Detección y análisis de necesidades formativas. Informe Provincial Córdoba. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía

El presente informe puede descargarse en el siguiente enlace o escaneando el código **QR**:

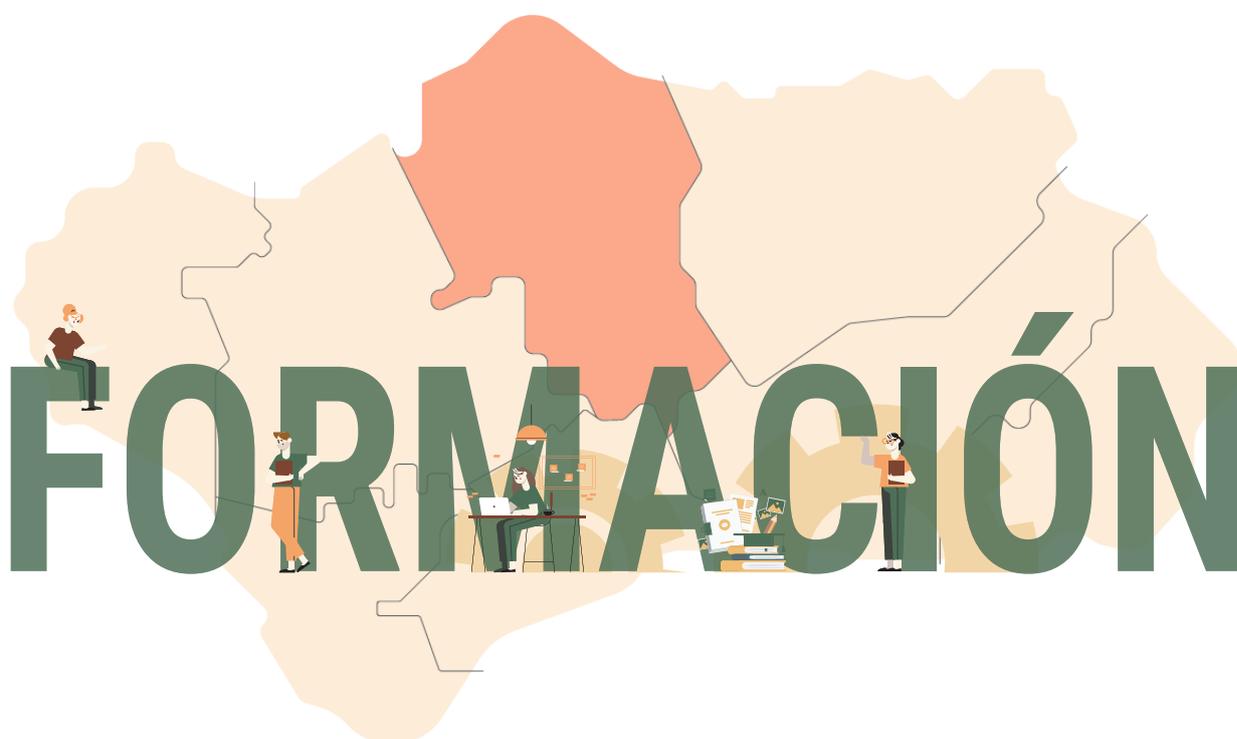
https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_COR.pdf



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	6
2. INTRODUCCIÓN	7
3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	8
3.1. PREMISAS ESTRATÉGICAS	8
3.2. OBJETIVOS	8
3.3. GRUPOS DE INTERÉS AL QUE VA DIRIGIDO EL ESTUDIO	9
3.4. BREVE DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA	10
3.5. HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN	12
3.6. GESTIÓN DEL ESTUDIO Y EQUIPOS DE TRABAJO	16
3.7. EL ESTUDIO EN NÚMEROS	17
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	18
4.1. SOBRE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS	18
4.2. SOBRE LAS OCUPACIONES	20
4.3. SOBRE LAS FAMILIAS Y ÁREAS PROFESIONALES	24
4.4. SOBRE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS	27
5. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN	35
6. SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	38
6.1. OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	38
6.2. FACTORES QUE AFECTAN A LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	39
6.3. LAS MEJORAS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	40
7. CONCLUSIONES	41
7.1. CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO	41
7.2. CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS	43
8. RECOMENDACIONES	47
8.1. RECOMENDACIONES GENERALES DEL ESTUDIO Y SU METODOLOGÍA	47
8.2. RECOMENDACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FPE	48

9. ANEXOS	50
ANEXO 1. PLAN DE INTEGRACIÓN Y COORDINACIÓN EN EL ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS.....	51
ANEXO 2. RELACIÓN DE PERSONAS Y ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO.....	56
ANEXO 3. EL ESTUDIO EN NÚMEROS.....	59
ANEXO 4. ESPECIALIDADES FORMATIVAS ESTUDIADAS COMO RESPUESTA A LAS NECESIDADES DETECTADAS.....	64
ANEXO 5. ANÁLISIS COMPARATIVO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN ANDALUCÍA.....	64
ANEXO 6. RESULTADOS PARA UNA PROPUESTA DE PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.....	67
ANEXO 7. RESULTADOS AGRUPADOS POR ÁREAS PROFESIONALES.....	68
ANEXO 8. WEBGRAFÍA.....	73



1 PRESENTACIÓN

El Estudio Andaluz de Necesidades Formativas y Planificación de la Formación para el Empleo (FPE) ha sido promovido por la Secretaría General de Ordenación de la Formación para ofrecer una respuesta más cercana a la realidad del mercado de trabajo y una renovada gestión de la FPE en Andalucía. Se configura como una herramienta diseñada para apoyar, sobre una base rigurosa, las decisiones de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo en sus funciones de impulso, coordinación, planificación y seguimiento de la formación profesional para el empleo atendiendo a las necesidades formativas de la población activa para mejorar su empleabilidad y la competitividad de las empresas andaluzas.

Con este informe final, fruto de este estudio, la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, viene a establecer un nuevo modelo de detección de necesidades formativas en el ámbito laboral.

A lo largo del año 2019 se realizaron distintos encuentros provinciales bajo el lema *Potenciando el Binomio Formación-Empleo* de los que se obtuvieron, a través de grupos de trabajo organizados en mesas sectoriales, ocho informes provinciales y uno autonómico. A partir de estos informes se inició una oferta formativa basada en la detección de necesidades formativas y que culminó, durante el difícil año 2020, en el también nuevo modelo de financiación basado en la celebración de contratos a través de procedimientos de licitación.

En el año 2020, tras el análisis y valoración de los procedimientos y resultados anteriores, se confirmó la metodología a desarrollar y se impulsó el inicio del presente estudio de forma consensuada con los agentes sociales y económicos, en el marco de la Gobernanza. A partir de ese momento comienza a desarrollarse una metodología común con el acento en la participación de todos los agentes implicados y de los diferentes territorios. Es en el mes de febrero de 2021, el momento en el que se constituyen los equipos de trabajo y comienza este proyecto que tardará nueve meses en materializarse.

La organización y desarrollo del estudio ha sido un reto innovador que se ha convertido en un trabajo colaborativo de calidad en la administración autonómica, ya que ha sido necesario el concurso y la movilización de distintas estructuras y entidades para colaborar estrechamente, en un único producto. En este sentido, agradecemos el trabajo realizado en esta provincia, a través de la participación directa de las personas que lo han hecho posible, así como a todas aquellas personas y entidades que generosamente han compartido su experiencia y conocimientos como especialistas sectoriales y territoriales, como informantes clave o personas expertas, participando de manera altruista en el estudio. Esperamos que esa **participación total de 560 personas** haga más cercana la oferta formativa de la FPE.

Este informe viene a confirmar que es preciso un *momento cero*, un momento importante de investigación, descubriendo a través de distintas fuentes, qué oferta formativa es la que puede responder de forma adecuada a las necesidades del mercado de trabajo y a los territorios, y así avanzar en la mejora de las competencias profesionales de las personas jóvenes y de la población trabajadora general y en el aumento de la competitividad de las empresas andaluzas.

2 INTRODUCCIÓN

El presente informe pretende ofrecer una visión clara y esquemática de los procesos que se han desarrollado para llevar a cabo la *Detección y Análisis de Necesidades Formativas* y preparar el trabajo siguiente de la *Planificación de la FPE*.

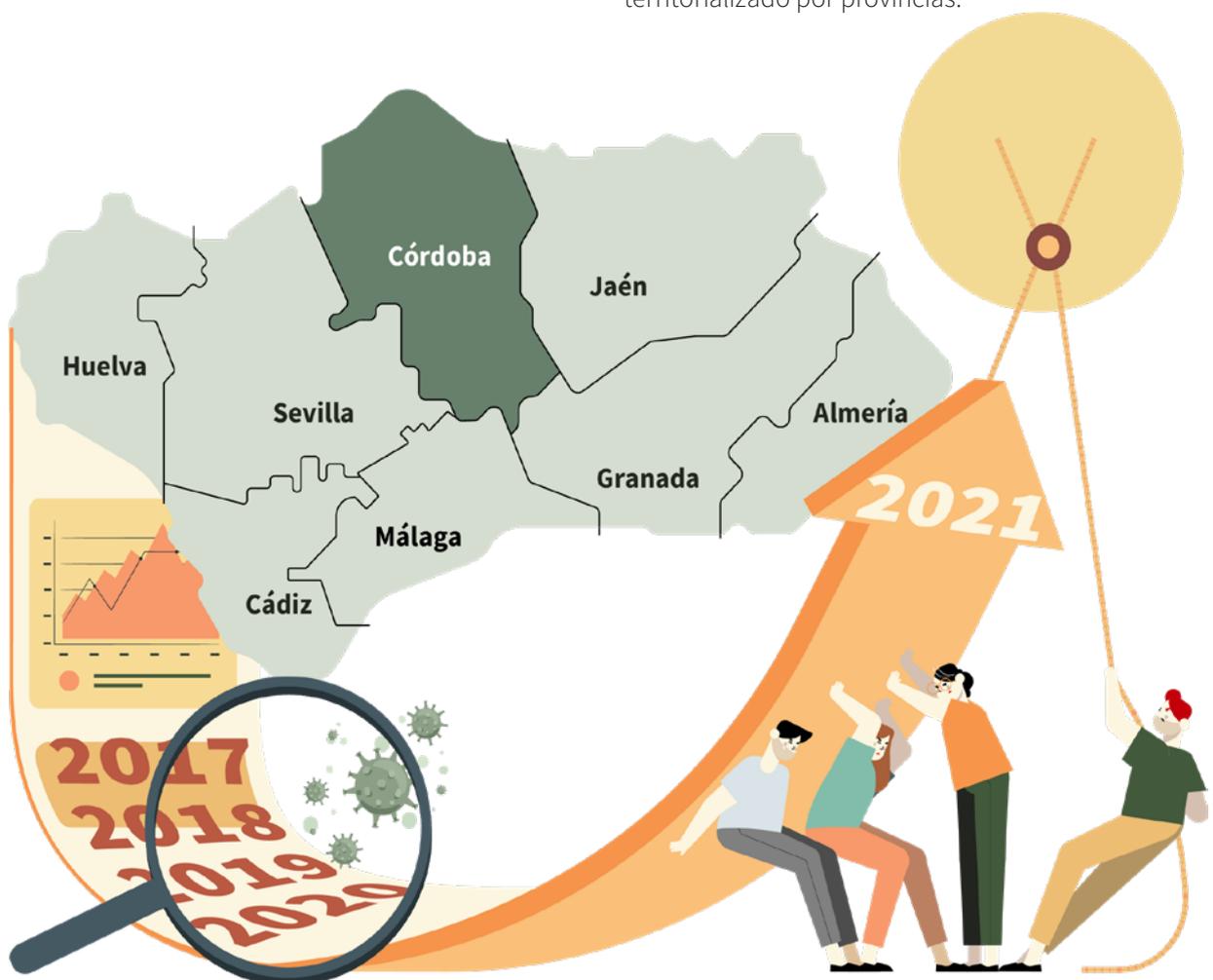
Los trabajos de investigación han partido del análisis de los sectores productivos más representativos en Andalucía y provincias, la evolución de las contrataciones en el período 2017-2019 y su distribución territorial, asomándose a los importantes procesos de cambio que han generado la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral.

Cabe señalar que ha habido un esfuerzo consciente y continuo para simplificar la presentación de la metodología y de los resultados obtenidos, colocando toda información que se ha considerado como secundaria o intermedia en los oportunos anexos para un análisis más pormenorizado.

La finalidad del estudio ha sido identificar las necesidades formativas en estos sectores productivos y en las ocupaciones más representativas de Córdoba y provincia, reconociendo su correspondencia en el Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE (abril de 2021).

Su implementación y desarrollo se ha llevado a cabo a través de la puesta en marcha de un complejo sistema innovador y coordinado entre Administración, entidades y agentes sociales, constituyendo grupos de trabajo multidisciplinares a tres niveles: *coordinación autonómica*, garantizando la homogeneidad en todo el territorio andaluz; *equipos provinciales*, dirigiendo y ejecutando los trabajos de investigación; y *grupos de consultoría*, apoyando y colaborando en determinados momentos de la investigación.

El ámbito del estudio ha abarcado, pues, toda la Comunidad Autónoma de Andalucía y ha estado territorializado por provincias.



3 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

3.1. PREMISAS ESTRATÉGICAS



Visión

Las competencias adquiridas y desarrolladas por las personas trabajadoras a través de la FPE en Andalucía les hacen empleables y responden a las necesidades del sistema productivo y a la competitividad empresarial.



Misión

Proponer una adecuada planificación de la oferta formativa de la FPE en Andalucía como resultado de una actualizada y rigurosa detección y análisis de necesidades formativas.



Objetivo

Detectar y analizar las necesidades formativas en el ámbito laboral en Andalucía y sus provincias mediante una metodología común.

Uno de los retos del objetivo del estudio, es realizarlo mediante una metodología común y con participación de todos los equipos provinciales. La validez de este estudio, viene expresamente determinada en la medida que se identifiquen los agentes implicados, procesos y recursos, se garantice su viabilidad técnica y grado de eficiencia, se establezcan mecanismos para evaluar procesos y resultados, sea validada en los ámbitos territoriales y sectoriales, facilite la aplicación de la metodología de forma contextualizada y en tiempos establecidos, e implique a los socios y aliados clave en la detección y análisis de necesidades formativas.

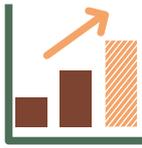
3.2. OBJETIVOS

Si bien la meta final del estudio de necesidades formativas (NNFF) es conseguir una adecuada planificación de la oferta formativa en el ámbito laboral en Andalucía, este informe describe con más amplitud el proceso de detección y análisis de necesidades formativas de Córdoba y provincia.



Objetivo general

Proponer una oferta formativa adecuada, detectando y analizando las necesidades formativas en el ámbito laboral para mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, así como la competitividad de las empresas andaluzas.



Objetivos específicos

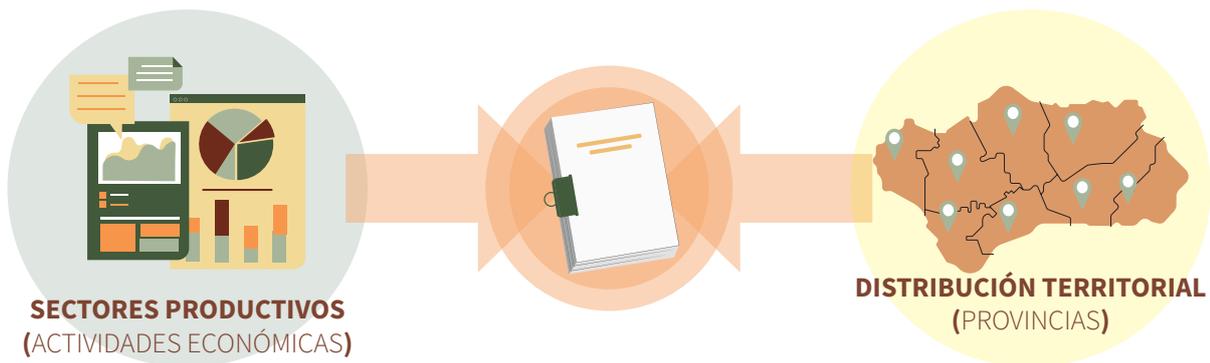
- Analizar los sectores productivos más representativos de Andalucía, la evolución de las contrataciones de las personas trabajadoras y su distribución territorial mediante el estudio del mercado de trabajo y su dinámica actual.
- Detectar las necesidades formativas en los sectores productivos y en las ocupaciones más representativas reconociendo su correspondencia en el catálogo de especialidades formativas.
- Proponer y priorizar respuestas formativas adaptándolas a los requerimientos de las empresas andaluzas y a los perfiles de las personas trabajadoras.
- Comunicar los resultados del análisis de necesidades formativas, así como la propuesta de una oferta formativa para la planificación de la FPE.

3.3. GRUPOS DE INTERÉS AL QUE VA DIRIGIDO EL ESTUDIO

ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS	
GRUPO DE INTERÉS	RESULTADO ESPERADO
Junta de Andalucía Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo	Planifica con eficacia y eficiencia la FPE en base a las necesidades formativas del sector productivo y a las necesidades de empleabilidad de las personas trabajadoras
Junta de Andalucía - Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo: Servicio Andaluz de Empleo - Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades - Consejería de Educación y Deporte. Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales - Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Instituto de la Mujer	Implantan en sus líneas estratégicas actuaciones vinculadas con la formación y el empleo
Personas trabajadoras desempleadas y ocupadas	Mejoran su empleabilidad y el desarrollo de sus carreras profesionales
Empresas generadoras de empleo	Mejoran su productividad y competitividad gracias a la profesionalización y especialización de las personas trabajadoras
Organizaciones sindicales y empresariales // Agentes económicos y sociales	Unifican esfuerzos en una misma dirección hacia la cualificación y adecuación de las personas trabajadoras a los requerimientos del mercado de trabajo
Empresas proveedoras de formación	Actualizan y adecúan sus recursos formativos a los requerimientos actuales del mercado de trabajo
Otros proyectos, dispositivos e iniciativas públicas y privadas	Recaban información válida y actualizada para la toma de decisiones relacionadas con la formación y el empleo

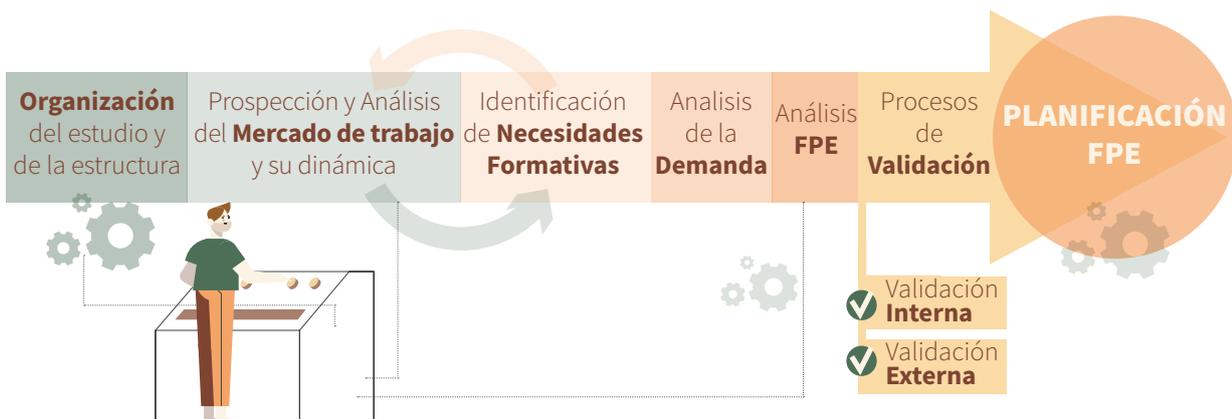
3.4. BREVE DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Para proponer una oferta formativa basada en las necesidades de formación del ámbito laboral, se ha partido del análisis de las actividades económicas y de la identificación de las ocupaciones más representativas de Córdoba y provincia, por su nivel de contratación y con mejores perspectivas de empleo a corto y medio plazo. Conforme se han identificado estas actividades y ocupaciones, se han ido reconociendo, las necesidades formativas y su respuesta mediante las especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE (abril de 2021). Una vez determinadas, se han jerarquizado mediante un sistema de ponderaciones en función de su presencia en los diferentes instrumentos de investigación utilizados. Complementariamente, al objeto de ampliar la visión del estudio, se ha realizado un análisis actual de la demanda de formación que ofrece un valor añadido en el proceso de toma de decisiones de la planificación de la FPE, así como un análisis sobre el sistema de la FPE.



Este estudio está basado en la *triangulación metodológica*, por lo que se ha recabado la información de empleo y formación a través de diferentes vías cuantitativas y cualitativas que permitieran contrastar los resultados.

Para obtener una visión holística, en un marco de realidad y posibilidad, se han integrado diferentes metodologías que han permitido combinar y analizar datos estadísticos del mercado de trabajo, así como una perspectiva contextualizada, más cualitativa, de este mercado y su dinámica actual.



Se han puesto en juego estrategias cuantitativas y cualitativas de forma *secuencial*, por etapas, en la que cada una de ellas ha fortalecido la anterior. No obstante, esta primera intención ha llevado a mantener una continua *estrategia concurrente de triangulación* donde se ha buscado principalmente poder ir confirmando y establecer correlaciones de los resultados que se han ido obteniendo mediante la recopilación de los datos.

De esta forma, al mismo tiempo se han ido obteniendo los resultados y analizando coincidencias y diferencias, se ha tenido la oportunidad de fortalecer y paliar limitaciones de los datos estudiados e ir validando los resultados alcanzados.



Por tanto, para obtener una mejor evidencia y comprensión de las relaciones de empleo con la formación de las personas trabajadoras en el complejo mercado de trabajo, se ha recurrido a un diseño mixto que está representado concretamente en los siguientes análisis desarrollados en el presente estudio:

PROCESO DEL ANÁLISIS EN EL ESTUDIO	
INSTRUMENTO METODOLÓGICO	PROCESO
Prospección y análisis del mercado de trabajo y su dinámica: análisis e identificación de las actividades económicas principales y sus factores en Andalucía y provincias	
 Análisis documental: Síntesis y recomendaciones	1º) Análisis e Identificación de las actividades económicas principales generadoras de empleo 2º) Análisis e identificación de las ocupaciones que generan empleo 3º) Identificación de necesidades y respuestas formativas
 Análisis estadístico: Datos ARGOS	
 Análisis cuantitativo y cualitativo de la información que ofrecen las empresas: Cuestionarios a empresas	
 Análisis cualitativo de la información que ofrecen las empresas y entidades vinculadas al empleo y formación: Entrevistas a personas expertas e informantes clave	
Análisis de la demanda de formación: Cuestionario	Estudio de la demanda y valoración del sistema de FPE
Análisis de la FPE: Entrevistas a personas expertas e informantes clave y Cuestionario de la demanda de formación	
Validación Interna/ Externa	Confirmación de necesidades y respuestas formativas (Propuesta de Oferta formativa)
EVALUACIÓN DEL ESTUDIO	

3.5. HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El diseño metodológico, que ha tenido como referencia disponer de datos a nivel provincial y presentar datos a escala autonómica, ha inducido a seleccionar distintas técnicas y herramientas de recogida de información, así como al uso mixto de fuentes primarias y secundarias.

3.5.1. ANÁLISIS DOCUMENTAL DEL MERCADO DE TRABAJO PROVINCIAL

El análisis documental sobre el mercado de trabajo, que ha comprendido el periodo entre 2017 y 2021, se ha conformado a partir de fuentes de ámbito supraprovincial y provincial. Ello ha permitido determinar las principales actividades económicas a nivel provincial.

Una vez establecidas estas actividades económicas, se ha procedido a especificar cuáles son las ocupaciones más relevantes en cada una de ellas, tomando como criterio las que ofrecen mejores perspectivas de generación de empleo en cada una de las actividades económicas. Por último, se han relacionado estas ocupaciones con las especialidades formativas correspondientes, de manera que el resultado de esta herramienta presenta los datos organizados de forma similar al resto de las herramientas para integrarlas en el resultado global.

Finalizada la correspondencia con las especialidades formativas, a éstas se le asignaron tres criterios de ponderación por su grado de relevancia y presencia en la documentación analizada:



Especialidad formativa proveniente de ocupaciones coincidentes con el listado de las ocupaciones con *Mejor Situación en el Mercado de Trabajo provincial* (SEPE 2020).



Especialidad formativa presente en más de una actividad económica (CNAE-09 a 2 dígitos).



Especialidad formativa vinculada a más de una ocupación (CNO-11).

3.5.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL (DATOS ARGOS). INFORME DE SECTORIZACIÓN PROVINCIAL

A través del estudio de los contratos de trabajo celebrados en el período 2017-2019 y de sus variaciones interanuales absolutas y relativas, se ha procedido a la revisión de las principales variables del mercado de trabajo obteniendo una visión completa de la actividad económica provincial. Los resultados obtenidos se materializan en:



Informe de estudio y propuesta de actividades económicas, realizado por el equipo de coordinación NNFF en el que se definen las ocupaciones sectorizadas y que incluye información sobre:



Actividades económicas a dos dígitos de CNAE-09 que mayor contratación han presentado en los años 2017, 2018 y 2019, por división de actividad.



Información sobre las ocupaciones con mayor número de contratos referidas al Grupo Primario de Ocupación a cuatro dígitos de la CNO-11.



Estadística de contratación registrada: número de contratos registrados en 2017, 2018 y 2019.



Frecuencia absoluta y relativa de los contratos por ocupación y actividad.



Personas distintas contratadas por año y el acumulado por trienio.

- 
Validación de las propuestas de ocupaciones sectorizadas por parte del equipo provincial consistente en priorizar un máximo de diez ocupaciones, por cada sector de actividad propuesta en el informe anterior.
- 
Correspondencia de ocupaciones con especialidades formativas de aquellas que representan, al menos, el 0,01% de la contratación provincial en su actividad. A estas se le asignaron dos criterios de ponderación por su grado de relevancia y presencia; 1 punto a las que estaban presentes en el informe de propuesta y 2 puntos a las que fueron validadas por parte del equipo provincial.

3.5.3. CUESTIONARIO A EMPRESAS

El objetivo de este análisis ha sido conocer las necesidades formativas de las ocupaciones que son requeridas por el tejido productivo, a través de la realización de un cuestionario dirigido a las empresas de la provincia. El cuestionario se ha administrado *vía online* para llegar al máximo de empresas, independientemente de su localización y por la inmediatez tanto del envío como de su recepción para el tratamiento de los datos.

El cuestionario ha sido diseñado para ir desagregando los perfiles de las empresas encuestadas y caracterizar las ocupaciones y competencias profesionales con dificultades en la generación de empleo y con necesidades formativas.

Las variables estudiadas han sido las siguientes: Actividad de la empresa: principal y secundaria, Ocupaciones con dificultad para contratar, familias y áreas profesionales, competencias transversales y Formación requerida. Para identificar y determinar las especialidades formativas detectadas como respuestas formativas en el cuestionario, se asignaron distintas ponderaciones a estas variables: ocupaciones 30%, áreas profesionales 25%, formación requerida 30% y competencias transversales 15 %.

A la hora de llevar a cabo el diseño muestral, se ha dispuesto del universo total de empresas de la provincia de Córdoba, que era de de **28.894** empresas, una información proporcionada por el IECA. A partir de ésta, se pudo disponer de un número limitado de datos de contacto de empresas, gracias a la información disponible registrada en el sistema Hermes del Servicio del Servicio Andaluz de Empleo, cuyo resultado ha permitido disponer y distribuir **4.360 cuestionarios**. Del total de enviados se han recibido **467** cuestionarios cumplimentados, alcanzando los resultados representatividad estadística, con un error muestral del $\pm 4,5$. El sistema muestral establecido se ha basado en una estratificación en torno a las variables: provincia (territorio), actividad económica, tamaño y tipología de las empresas.

El resultado del cuestionario se materializa en una tabla de correspondencias de cada una de las variables con cada una de las especialidades formativas identificadas, que se presentan ordenadas tanto por las puntuaciones brutas obtenidas como por las ponderadas.

3.5.4. ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE

La entrevista a informantes clave ha sido una herramienta de prospección cualitativa complementaria a la información cuantitativa resultante del cuestionario dirigido a empresas. Ha recibido un tratamiento diferenciado y, de acuerdo con la metodología diseñada, sus resultados han tenido un peso específico en la ponderación general en la clasificación final de las especialidades formativas.

El objetivo ha sido obtener información cualificada de personas informantes clave en diferentes ámbitos, con conocimientos acreditados sobre los sectores productivos en relación con el empleo, las cualificaciones y la formación. Se han realizado mediante entrevistas semiestructuradas. La selección de los informantes, así como la administración de las entrevistas han sido realizadas por las personas que forman parte de los equipos provinciales del estudio, apoyadas por personas de los grupos de consultoría.

En concreto, en la provincia se han realizado **57 entrevistas** distribuidas de acuerdo con perfiles de ámbito institucional -público y privado- y empresarial.

INFORMANTES CLAVE			
ÁMBITO	PERFIL	ENTREVISTAS MÍNIMAS PREVISTAS	ENTREVISTAS REALIZADAS
Institucional	DT Empleo y Formación	1	1
	Dirección ATE	50%	4
	DT Educación y Deporte	1	1
	Instituto Andaluz Juventud	1	1
	Cámara(s) de Comercio	1	0
	Confederación de Empresarios	1	0
	Representante U.G.T.	1	0
	Representante CC.OO.	1	0
Empresarial	Empresas de actividades económicas principales	2	44
	Empresas de actividades estratégicas, emergentes e innovadoras	3	6
Otro	Persona de reconocido prestigio	1-2	0

3.5.5. CUESTIONARIOS A PERSONAS EXPERTAS EN DEMANDA DE EMPLEO Y FORMACIÓN

El objeto de esta herramienta ha sido analizar la demanda de empleo y formación a través de las personas expertas que prestan servicios de información de FPE, tanto en la estructura de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, como en sus entidades colaboradoras.

Las variables comprendidas en el cuestionario han permitido ofrecer información sobre colectivos de atención prioritaria, niveles formativos de las personas potencialmente de FPE, especialidades formativas más demandadas, ajuste de la oferta formativa a las necesidades individuales y del sistema productivo, cumplimiento de requisitos de acceso y otros vectores de utilidad para la planificación.

Se han obtenido **116 cuestionarios** correspondientes a los perfiles técnicos de los siguientes servicios: Servicio de Atención a la Demanda del SAE de la red de Centros y Oficinas de Empleo, Unidades de Orientación Profesional de la red de Centros y Oficinas de Empleo, Unidades de Orientación Profesional de la Red Andalucía Orienta en entidades colaboradoras con el SAE, Red de Entidades y Centros de Formación Profesional para el Empleo, Escuelas SAE de Formación Profesional para el Empleo y Red de Centros de Información Juvenil del Instituto Andaluz de la Juventud.

3.5.6. VALIDACIONES PROVINCIALES DE LOS RESULTADOS

Se han establecido dos procedimientos de validación de los resultados provinciales, uno interno a cargo de los equipos provinciales y otro externo que ha contado con personas conocedoras de la FPE y que previamente no han participado en los trabajos del estudio.

Validación interna. Se han revisado críticamente algunos aspectos de la implementación y el análisis de resultados que, de forma sistemática, han podido sesgar parcialmente los resultados finalmente obtenidos.



Para ello se han comprobado las puntuaciones de cada una de las 275 especialidades formativas mejor posicionadas en la provincia, en función de las fuentes y valoraciones utilizadas. Seguidamente se han detectado situaciones tipo tales como concentración de especialidades formativas análogas o similares; dispersión de especialidades formativas análogas o similares; o escasa representación de la especialidad formativa en el estudio.

El proceso de validación se ha finalizado con la implementación de las medidas correctoras que se han propuesto, tales como la integración, reagrupación y sustitución de especialidades por otras más adecuadas manteniendo en todo momento la puntuación y ponderaciones especiales.

Validación externa. En este proceso se ha pretendido conocer el grado en que los resultados obtenidos, a través de la triangulación de distintas técnicas, ofrecen respuestas actuales y concretas, en cumplimiento con el objetivo del estudio de dar respuesta a las necesidades formativas de la provincia.



En este sentido, en la reunión de validación celebrada con participantes de distinto nivel -tales como Delegados y Delegadas Territoriales, representantes de la Delegación Territorial de Educación y Deportes, Jefaturas de Departamento del Servicio de Formación Profesional para el Empleo, representantes del Instituto Andaluz de la Juventud y de los centros de formación-, se ha consultado sobre su grado de conformidad y, para finalizar, se han solicitado propuestas de mejora y recomendaciones, aportaciones que se han incorporado en las conclusiones y recomendaciones de los informes.



3.6. GESTIÓN DEL ESTUDIO Y EQUIPOS DE TRABAJO

Equipo de Coordinación

Equipo Estudio

Equipo Provincial

Grupo de Consultoría Territorial



A instancias de la Secretaría General de Ordenación de la Formación, se formó el *Equipo de Estudio de NNFF* para analizar las experiencias anteriores en la detección de necesidades formativas y elaborar el diseño del actual estudio. Como consecuencia, desde la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, se constituyó el actual **Equipo de Coordinación de NNFF** como responsable de la metodología del estudio y como apoyo en la ejecución de esta en cada una de las provincias juntamente con la **Mesa Técnica de Necesidades Formativas de la Gobernanza del Sistema de la FPE**. Ver **ANEXO 1: Plan de integración y coordinación en el estudio de necesidades formativas**.

Para realizar los trabajos de prospección y análisis de NNFF incluidos en la metodología general del estudio, en esta provincia, se constituyó un **Equipo Provincial de Necesidades Formativas** con personal técnico de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, de la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo, Andalucía Emprende y con los representantes sociales y económicos de la provincia.

Para dar cobertura y apoyo directo al equipo provincial en las actividades del estudio, además del equipo de coordinación, se identificó a un conjunto de personas con distinto perfil, denominado **Grupo de Consultoría Territorial**, para que puntualmente pudieran realizar aportaciones temáticas, obtener información sectorial y territorial y confirmaran los resultados obtenidos.

Este grupo ha estado formado por personal propio de la Delegación Territorial y la Dirección Provincial, y por personas representantes de entidades externas vinculadas con la formación y el empleo. Ver **ANEXO 2: Relación de personas y entidades participantes en el estudio**.

Básicamente, la dinámica de trabajo ha consistido en un continuo proceso bidireccional entre el Equipo Provincial y el Equipo de Coordinación en tareas de obtención de datos, análisis de datos, informe y validación.



3.7. EL ESTUDIO EN NÚMEROS

El estudio ha supuesto una gran movilización tanto de personas como de espacios de encuentros para la organización y ejecución del estudio. A continuación, se detallan los números más significativos que ha activado el estudio. Ver ANEXO 3 El Estudio en números.

242
OCUPACIONES
detectadas



443
correos,
electrónicos
entre
enviados y recibidos



645 encuestas
realizadas
(cuestionarios
y entrevistas)
de **4.833**
DISTRIBUIDAS



69 preguntas
formuladas
en los distintos
instrumentos
del estudio



667
personas
de **4.412**
contactadas
que han participado en
667
actuaciones
del estudio




12
DOCUMENTOS
ANALIZADOS



22 reuniones
de trabajo
para ejecutar el estudio



895
especialidades
FORMATIVAS ANALIZADAS



22 ACTIVIDADES
ECONÓMICAS
ANALIZADAS
de 25 detectadas en el estudio



19 INFORMES
PRODUCIDOS
para la coordinación
del estudio



4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

A nivel provincial, de manera homogénea y coordinada, se ha procedido a la obtención y sistematización de los datos en cada una de las herramientas aplicadas. Esta sistematización se ha realizado a través de un proceso en el que se han identificado actividades económicas, ocupaciones y sus necesidades formativas y, como respuestas a estas, se han reconocido un total de **895 especialidades**. Seguidamente, se ha llevado a cabo la asignación de ponderaciones a cada una de las herramientas con el propósito de dar la relevancia de los datos y la representatividad reiterada de la información obtenida.

Esta ponderación se ha concretado en la siguiente distribución, teniendo en cuenta el uso secuencial de los datos y evitando el cómputo múltiple de algunos de ellos en las distintas herramientas. Se ha asignado el 10% al Análisis documental, el 5% al Análisis estadístico, el 50% al Cuestionario a empresas y el 35% a las Entrevistas a informantes clave.

Las herramientas del Análisis de la demanda y del Análisis de la FPE, tienen un carácter cualitativo y sin valor de ponderación.

En la fase de Validación, se ha querido contar con la asignación positiva o negativa del 10% adicional para significar medidas correctoras (**ver ANEXO 4: Especialidades formativas estudiadas como respuesta a las necesidades detectadas**). Como resultado, y de cara a centrar el estudio, se ha determinado analizar las 275 especialidades formativas mejor puntuadas al corresponder aproximadamente con el 30% del total de las identificadas o reconocidas con alguna puntuación (**ver ANEXO 6: Resultados para una propuesta de Formación para el Empleo**).

METODOLOGÍA: HERRAMIENTAS Y PONDERACIÓN



4.1. SOBRE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS

4.1.1. DESCRIPCIÓN

Las actividades económicas se han examinado como primera variable y ello ha permitido ir desagregando la identificación y el análisis de las subsiguientes variables: las ocupaciones, las familias y áreas profesionales, y las especialidades formativas.

El análisis de las actividades económicas se ha realizado a través de algunas de las distintas herramientas objeto del estudio y que a continuación se detallan.

Es preciso aclarar que se han tenido como referencia dos tipos de actividades económicas: **Las actividades principales y estratégicas** que hacen referencia a una o varias actividades, consideradas de vital importancia para el conjunto de la economía de la provincia y por otro lado, las **actividades emergentes**, con un alto potencial económico y de crecimiento, que impulsan la creación de empresas y empleo con alto valor añadido, fundamentadas además en las TIC y en la innovación para su desarrollo.

4.1.2. ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Para el análisis de las actividades económicas principales, estratégicas y emergentes en Córdoba y provincia, se han tomado como referencia las determinadas en el Análisis documental y/o su nivel de contratación en el período 2017-2019, del Análisis estadístico.

El Análisis documental realizado, permite clasificar y agrupar las principales actividades económicas (CNAE-09) desarrolladas en Córdoba y provincia, según los siguientes sectores económicos.

Tabla 4.1. Sectores y Actividades Económicas

	SECTOR ECONÓMICO	ACTIVIDAD ECONÓMICA CNAE-09 (2 DÍGITOS)
ESTRATÉGICOS	Sector agrario y agroindustrial	1,10,11.
	Sector construcción	41,43.
	Sector comercio	46,47
	Sector turismo	55,56
	Industria de la madera y corcho	16,31
	Joyería	24,32
EMERGENTES	Industria del ocio	90, 93
	Actividades administrativas y servicios auxiliares	81, 82
	Sector sanitario y de servicios sociales	86, 87, 88,
	Sector transporte y logística	49, 84, 52
	Sector educativo	85
	Sector del frío industrial	28, 32

Atendiendo a esta clasificación, el análisis de los datos reflejados en el **ANEXO 5: Análisis comparativo de las actividades económicas en el ámbito provincial**, aporta la siguiente información:

Existe una correspondencia total (*conurrencia 2*) entre actividades pertenecientes a sectores estratégicos y mayor porcentaje de contratación. Ello demuestra que los sectores motores de la economía son los que, en términos absolutos, siguen liderando la creación de empleo. En concreto, la contratación en estos sectores: Agrario, Turismo (Hostelería y Restauración), Construcción y Comercio, ha supuesto el 77,87% de la contratación total.

Cabe mencionar que el mayor número de contrataciones en el periodo estudiado, un 51,18% del total, se ha dado en **el Sector Agrario y Agroindustrial**. Dentro de este sector, hay que resaltar el protagonismo que tiene la ganadería y su diversificación.

Así mismo, existen otras actividades económicas, también con nivel de concurrencia 2, cuya evolución en la contratación supera el 1% de la contratación total. Estas actividades se encuadran en algunos de los sectores considerados **emergentes** en la economía cordobesa por la situación económica actual y por su proyección de futuro.

Igualmente hay otra serie de actividades, cuyo porcentaje de contratación es inferior a 1%, pero que se encuadran en sectores, como la **Joyería y la Madera** (fabricación y producción), claves en la provincia y que contribuyen a la cohesión territorial de las zonas rurales.

Por último, hay que hacer una mención especial a las actividades relacionadas con la **Logística y el Transporte**, que gracias a la localización geográfica de la provincia y a la instalación de la próxima Base Logística Militar, se prevé que aumente su contribución al PIB de la provincia.

Este mismo efecto en la economía cordobesa, se espera de las actividades relacionadas con el **Frío industrial**, al tratarse de un sector con gran potencial en distintas actividades y en su consolidación dentro de la industria alimentaria.

4.2. SOBRE LAS OCUPACIONES

Una vez analizadas las actividades económicas de Córdoba y provincia, se ha procedido al estudio de las ocupaciones por nivel de contratación y con mejores perspectivas de empleo

4.2.1. DESCRIPCIÓN

El análisis de las ocupaciones se ha realizado a través de las distintas herramientas objeto del estudio y que a continuación se detallan.

Mediante el **Análisis documental**, se han determinado las ocupaciones a partir del informe elaborado por el SEPE 1, que hace referencia a las 148 ocupaciones a cuatro dígitos de la CNO-11 que a corto y medio plazo ofrecen una mejor perspectiva de empleo (OMSMT) y que están vinculadas a los sectores económicos o áreas de actividad más demandadas a nivel estatal. Esta información se ha completado con el listado de las Ocupaciones que en la provincia de Córdoba muestran una *Mejor Situación en el Mercado de Trabajo* 2.

En el **Análisis estadístico** se han definido las ocupaciones por sectores que incluyen información de los contratos por ocupación y actividad durante el período 2017-2019. Se han seleccionado las ocupaciones que han representado en este periodo al menos el 0,01% de la contratación total a nivel provincial en su sector de actividad.

En el **Cuestionario a las empresas** se ha obtenido una relación de ocupaciones con dificultades para encontrar personal cualificado.

A través de la **Entrevista realizada a informantes clave**, se ha conseguido una relación de ocupaciones con perspectivas de empleo a corto y medio plazo, así como aquellas en las que se prevé una mayor destrucción o una transformación en sus competencias.

4.2.2. ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES

En este subapartado se analizarán las ocupaciones a través del número de coincidencias o concurrencias en las respuestas obtenidas de las distintas herramientas utilizadas. Se han obtenido y analizado un total de **242 ocupaciones** según el Grupo Primario de ocupación (a 4 dígitos del CNO-11). Para facilitar la descripción de estos resultados, se realiza su análisis desde las siguientes perspectivas:

A) ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES EN PROCESO DE DESAPARICIÓN Y/O EN TRANSFORMACIÓN

Del total de las respuestas recibidas en las entrevistas, se encuentran que 35 personas entrevistadas han respondido que 13 ocupaciones están en proceso de transformación, como por ejemplo: Instaladores/as electricistas, en general, transporte y logística, engastadores/as, dependientes/as de comercio.

Finalmente las ocupaciones **tendientes a desaparecer** son dependientes/as de perfumería y droguería, tractoristas, podadores/as, y vendedores/as, siendo las menos consideradas por las personas entrevistadas.

B) ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES CON UNA CONCURRENCIA DE 4 Y 3 EN LAS HERRAMIENTAS

Como podemos observar en la siguiente tabla, de las 242 ocupaciones detectadas, se identifican **44 ocupaciones** con un nivel de concurrencia igual o superior a 3. Y se identifican **15 ocupaciones coincidentes en todas las herramientas del estudio**.

Tabla 4.2. Ocupaciones con alto nivel de concurrencia

CNO	DESCRIPCIÓN	Nº COINCIDENCIAS
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario	4
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	4
5120	Camareros asalariados	4
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	4
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	4
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	4
7701	Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	4
7703	Panaderos, pasteleros y confiteros	4
7705	Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	4
8332	Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	4
8333	Operadores de carretillas elevadoras	4
8432	Conductores asalariados de camiones	4
3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	4
4111	Empleados de contabilidad	4
7250	Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	4
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	3
3510	Agentes y representantes comerciales	3
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	3
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	3
5110	Cocineros asalariados	3
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	3

CNO	DESCRIPCIÓN	Nº COINCIDENCIAS
5710	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	3
5831	Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	3
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	3
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	3
7111	Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	3
7221	Fontaneros	3
7312	Soldadores y oxicortadores	3
7510	Electricistas de la construcción y afines	3
8160	Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	3
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	3
9700	Peones de las industrias manufactureras	3
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	3
7121	Albañiles	3
2422	Ingenieros agrónomos	3
2484	Diseñadores gráficos y multimedia	3
2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización	3
3122	Técnicos en construcción	3
3123	Técnicos en electricidad	3
3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	3
3202	Supervisores de la construcción	3
3522	Agentes de compras	3
7521	Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	3
7533	Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones	3

Es necesario subrayar las **ocupaciones transversales** que han tenido una concurrencia en todas las herramientas donde se han analizado, como pueden ser la de empleados de control de abastecimientos e inventario y empleados de contabilidad. El resto de ocupaciones de este criterio analítico son **ocupaciones técnicas** y propias de sectores productivos, como son las de vendedores, camareros, carretilleros, ocupaciones relacionadas con la industria agroalimentaria.

C) ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES QUE APARECEN EN LAS HERRAMIENTAS DEL CUESTIONARIO ONLINE A LAS EMPRESAS Y DE LA ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVE.

Se han identificado un total de 24 ocupaciones con alta contratación, que necesitan formación y que fueron señaladas por parte de los informantes clave de las entrevistas y por parte de las empresas que cumplimentaron el cuestionario.

Tabla 4.3. Ocupaciones con alto nivel de concurrencia que necesitan formación

CNO	DESCRIPCIÓN	Nº COINCIDENCIAS
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario	4
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	4
5120	Camareros asalariados	4
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	4
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	4
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	4
7701	Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	4
7703	Panaderos, pasteleros y confiteros	4
7705	Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	4
8332	Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	4
8333	Operadores de carretillas elevadoras	4
8432	Conductores asalariados de camiones	4
3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	4
4111	Empleados de contabilidad	4
7250	Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	4
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	3
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	3
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	3
2484	Diseñadores gráficos y multimedia	3
2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización	3
3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	3

CNO	DESCRIPCIÓN	Nº COINCIDENCIAS
3522	Agentes de compras	3
5629	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	2
5825	Guías de turismo	2

Como se detalla en la anterior tabla, las ocupaciones que según los informantes claves con altos índices de contratación y que necesitan formación son las relacionadas con sectores propios, es decir, ocupaciones de “oficios” y de especialización.

4.3. SOBRE LAS FAMILIAS Y ÁREAS PROFESIONALES

El conocimiento de las familias profesionales, en las que se incluyen las competencias profesionales afines, y el de las áreas profesionales, que comprenden las actividades productivas relacionadas que conllevan un desarrollo profesional homogéneo, nos permiten ubicar en qué ámbitos se contextualizan las necesidades formativas, así como identificar las respuestas a través de las especialidades formativas más prioritarias.

El análisis sobre las familias y áreas profesionales tiene su soporte en el **ANEXO 6: Resultados para una propuesta de programación para la Formación para el Empleo** y, especialmente en el **ANEXO 7: Resultados agrupados por áreas profesionales**.

4.3.1. FAMILIAS PROFESIONALES REPRESENTATIVAS

El análisis sobre las familias y áreas profesionales tiene su soporte en el estudio de las **275 especialidades formativas** más representativas recogidas en el **ANEXO 6**.

A continuación, se determinan las familias y las áreas profesionales en las que se concentra la formación más relevante en Córdoba y provincia. A partir de estos resultados se identifican cuáles son las especialidades formativas de carácter prioritario en nuestra provincia y que responden a las necesidades del mercado de trabajo.

Con objeto de focalizar el análisis en las familias profesionales más relevantes para el estudio, se han seleccionado las que incluyen las 275 especialidades formativas que aglutinan el 30 % de todas las que han obtenido alguna puntuación, en función de la puntuación obtenida a partir de la ponderación de las herramientas utilizadas.

Como podemos observar en la siguiente tabla, de las 26 familias profesionales que componen el Catálogo de Especialidades Formativas SEPE (abril 2021), **son 8 las familias que concentran más del 70 % de las puntuaciones en Córdoba y provincia**.

Tabla 4.4. Principales Familias profesionales en función de su peso porcentual

FAMILIAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
Comercio y marketing (com)	16,46
Agraria (aga)	12,03
Hostelería y turismo (hot)	9,10
Industrias alimentarias (ina)	8,56
Servicios socioculturales y a la comunidad (ssc)	6,60
Informática y comunicaciones (ifc)	6,54
Transporte y mantenimiento de vehículos (tmv)	6,31
Edificación y obra civil (eoc)	5,18

Estas familias profesionales podemos dividir las en las que tienen **competencias técnicas**, como son la Agraria, la de Hostelería y Turismo, la de Industrias alimentarias, la de Transporte y Mantenimiento de vehículos y por último, la de Edificación y Obra civil. Mientras que las familias profesionales que responden a **competencias transversales**, se concentran en Comercio y Marketing, Servicios socioculturales y a la comunidad e Informática y Comunicaciones.

Estas 8 familias profesionales, están encuadradas dentro de las principales actividades económicas de la provincia, por lo que deberían dar respuesta a las necesidades de formación demandadas por las empresas cordobesas.

Por otra parte, en relación a las **áreas profesionales** más destacadas en estas familias, señalamos en la siguiente tabla aquellas que representan al menos el 70% acumulado, que son en total 20.

Tabla 4.5. Principales áreas profesionales en función de su peso porcentual sobre el total.

FAMILIA PROFESIONAL	ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
COMERCIO Y MARKETING (COM)	Logística comercial y gestión del transporte (coml)	7,05
	Compraventa (comt)	5,75
	Marketing y relaciones públicas	3,66
AGRARIA (AGA)	Agricultura (agau)	8,67
	Ganadería (agan)	1,46
HOSTELERÍA Y TURISMO (HOT)	Restauración (hotr)	6,73
	Turismo (hott)	1,70
INDUSTRIAS ALIMENTARIA (INA)	Alimentos diversos (inad)	5,15
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD (SSC)	Formación y educación (ssce)	2,71
	Atención social	2,63
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES (IFC)	Sistemas y telemática	4,04
	Desarrollo (ifcd)	2,50
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS (TMV)	Conducción de vehículos por carretera (tmvi)	2,46
	Electromecánica de vehículos (tmvg)	1,83
	Transporte por carretera (tmvc)	1,45
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL (EOC)	Proyectos y seguimiento de obras (eoco)	1,90
	Albañilería y acabados (eocb)	1,63

Dentro de este 70% acumulado de áreas, aparecen otras no incluidas en las familias profesionales con mayor representación y son las siguientes:

Tabla 4.6. Áreas profesionales representativas fuera del marco de las principales familias.

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
ADMINISTRACIÓN Y AUDITORÍA (ADGD)	3,80
CONSTRUCCIONES METÁLICAS (FMEC)	3,04
FRÍO Y CLIMATIZACIÓN	2,01

Como se observa, el área profesional con mayor peso porcentual es la de **Agricultura**, con un 8,67%, referente tradicional de actividad en Córdoba y provincia, seguido del área de **Logística comercial y Gestión del transporte** con un 7,05%.

Dentro de las competencias transversales, nos encontramos destacadas las **áreas de Administración y Auditoría, Marketing y Relaciones Públicas, Formación y Educación y Desarrollo**. El resto de áreas detectadas son de carácter más técnico y centradas en sectores económicos muy concretos.

Analizando de manera interna y más específica cada una de estas familias y áreas, se extraen una serie de datos más precisos. En primer lugar, de la familia profesional **Agraria (AGA)**, la única área que aparece entre las 20 primeras con mayor valoración es la de **Agricultura (AGAU)**.

Si observamos la familia profesional que posee una representación con valores significativamente más alto que el resto es la de **Comercio y Marketing (COM)**, en la que destaca especialmente el área de **Logística comercial y Gestión del transporte**.

En el mismo sentido, en la familia de **Hostelería y Turismo (HOT)** se ha producido una concentración aún más significativa en torno a una sola área, la de Restauración, con un 6,73 %. Este dato es especialmente relevante si tenemos en cuenta que esta familia se corresponde a una sola actividad específica de gran importancia en la provincia como es la turística, y que no ha sido seleccionada de forma significativa desde el resto sectores o actividades económicas analizadas en Córdoba.

A continuación, en el seno de la Familia de **Industria alimentaria (INA)**, destaca el área de **Alimentos diversos** cuyas especialidades formativas se refieren mayoritariamente a actividades de transformación alimentaria.

Observando la quinta familia Profesional más relevante que es **Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC)**, la concentración se encuentra entre dos áreas más específicas, muy igualadas en valoración, como son las de **Formación y Educación**, especialmente motivada por la alta demanda de varias especialidades formativas relacionadas con el aprendizaje de **idiomas**, y la de **Atención Social**. De la misma manera que ha sucedido en las familias de contenidos transversales, son especialidades que han sido señaladas desde todos los ámbitos de la empresa y de las instituciones como de alto interés.

A continuación, la Familia profesional de **Informática y Comunicaciones (IFC)**, muestra también una alta concentración de puntuación en el área **Sistemas y Telemática**, con especialidades relacionadas con el uso del big data.

Y, por último, las familias de **Transporte y Mantenimiento de vehículos (TMV)**, con las áreas de **Conducción de vehículos** con el mayor porcentaje de representación, y la familia de **Edificación y Obra Civil (EOC)**, con las áreas de **Proyectos y seguimiento de obras (EOCO)** y **Albañilería y acabados (EOCB)**.

4.4. SOBRE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS

La búsqueda y el análisis de las especialidades formativas que dieran respuesta a las necesidades detectadas en el estudio ha implicado una dificultad manifiesta para sistematizar la cantidad de los datos obtenidos y hacerlos corresponder con el actual Catálogo de Especialidades Formativas SEPE (abril 2021).

4.4.1. ESPECIALIDADES FORMATIVAS PRIORITARIAMENTE DESTINADAS A PERSONAS DESEMPLEADAS

Partiendo del análisis de los datos recabados a través de las distintas herramientas utilizadas, y atendiendo a su valoración en el proceso de baremación, se han seleccionado 275 especialidades formativas consideradas como altamente demandadas en el mercado laboral (**ver ANEXO 6**).

✓ ANÁLISIS DE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS SEGÚN SU NIVEL DE PRIORIDAD

Para facilitar el análisis, se ha dividido el grupo de 275 especialidades en 3 niveles de prioridad, alta, media y baja, en función de la puntuación total obtenida en todas las herramientas.

✓ PRIORIDAD ALTA: LAS 50 ESPECIALIDADES FORMATIVAS MEJOR POSICIONADAS.

Las especialidades formativas que aparecen en este primer tramo son de especial interés al condensar el **51,29 %** de la puntuación total repartida entre las 275 primeras especialidades.

Dentro de este bloque, aparecen especialidades incluidas en las familias que poseen un mayor nivel de representatividad global en el resultado, nos referimos a las de Comercio y Marketing (9 especialidades formativas), Industria alimentaria (3), Agraria (2), Hostelería (6), Transporte y Mantenimiento de vehículos (4), Servicios Socioculturales a la Comunidad (4), Informática y Comunicaciones (2) y Edificación y Obra civil (2).

Tabla 4.7. Especialidades formativas de prioridad alta por familia profesional

COD. FAMILIA	DENOM. FAMILIA	N.º ESPECIALIDADES DETECTADAS	PUNTUACIÓN FAMILIA
COM	Comercio y marketing	9	101,98
INA	Industrias alimentarias	3	45,62
AGA	Agraria	2	38,76
HOT	Hostelería y turismo	6	38,64
FME	Fabricación mecánica	3	31,59
TMV	Transporte y mantenimiento de vehículos	4	31,34
SSC	Servicios socioculturales y a la comunidad	4	30,98
ADG	Administración y gestión	4	26,38
MAM	Madera, mueble y corcho	2	21,40
FCO	Formación complementaria	2	18,06
IMA	Instalación y mantenimiento	3	17,26
ELE	Electricidad y electrónica	2	13,07
IFC	Informática y comunicaciones	2	12,79
ARG	Artes gráficas	1	12,20
EOC	Edificación y obra civil	2	8,26
VIC	Vídrío y cerámica	1	4,51
		50	452,85

En la familia profesional que posee la mayor representación en la provincia, **Comercio y Marketing (COM)**, las especialidades que han recibido la mayor puntuación son: *Atención al cliente, consumidor o usuario, Organización y gestión de almacenes, Marketing y compraventa internacional y Logística integral*. El creciente interés de estas materias en la provincia viene derivado de la introducción paulatina de nuevos sistemas de venta y canales de distribución, unido a la creciente globalización mundial del comercio y a la propia transversalidad de esta materia incluida en todas las actividades económicas.

Igualmente, dentro de la propia familia profesional de Comercio, son altamente demandadas especialidades formativas englobadas en las áreas de **Logística comercial y Gestión del transporte (5)**, a las que se le unen 4 especialidades incluidas en la familia profesional del **Transporte y Mantenimiento de vehículos**. La logística es un sector emergente en la provincia por varios motivos, en primer lugar por la disposición geográfica de la provincia que comunica con Extremadura y Castilla la Mancha por el norte y tiene una posición central en la Comunidad Autónoma, en segundo lugar por los proyectos incipientes que cuentan con posibilidades de negocio futuro gracias a la implantación de la Base Logística Militar en la ciudad de Córdoba.

Vinculadas al **sector Agroindustrial** estratégico para la provincia, se detectan como las especialidades formativas más demandadas aquellas que versan sobre aspectos como la seguridad alimentaria y calidad (*Seguridad e higiene en la industria alimentaria, Productos de calidad diferenciada...*). Es de resaltar que se demanda ampliamente la especialidad de *Panadería y bollería*, tanto en el propio sector de la Industria alimentaria, como en el sector de Comercio especializado en la alimentación.

Cabe destacar igualmente en este apartado de prioridad alta, dos especialidades con una alta puntuación, incluidas en la familia profesional **Agraria (AGA)**, fiel reflejo de alta implantación de este sector de actividad en la provincia: *Fruticultura, Manejo y mantenimiento de maquinaria agrícola*.



También están presente un grupo de 4 especialidades formativas con alta demanda, incluidas en el área de **Hostelería y Turismo** derivado de la gran importancia de estos sectores en la actividad económica de Córdoba y provincia. Especialmente se detecta el interés por conseguir una mayor profesionalización de las personas trabajadoras del sector en materias relativas a la atención al cliente, cocina, restauración y dirección (*Atención al cliente en hostelería, Servicios de restaurante, Servicios de bar y cafetería, Venta de productos y servicios turísticos, Cocina y Sumillería*).

Se detecta igualmente en este primer bloque, especialidades incluidas en la familia profesional de los **Servicios Socioculturales y la Comunidad (SSC)**, destacando las vinculadas a cuidados de personas dependientes (*Atención sociosanitaria a personas en el domicilio, Atención sociosanitaria a personas dependientes con alzheimer u otras demencias en instituciones sociales o Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales*). Esta es una necesidad de nuestra provincia ya que el futuro demográfico predice una sociedad envejecida que requerirá cuidados y atenciones específicas.

Fiel reflejo del carácter estratégico para Córdoba y provincia que posee el sector económico de la Construcción, es la posición de la familia profesional de **Edificación y Obra civil (EOC)**, de la que resultan demandadas especialidades que versan en materias relativas a la construcción de tipo sostenible, nuevos materiales constructivos y digitalización del sector. Ejemplo de ello son las especialidades de Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción o Desarrollo de proyectos con metodología Bim-all-plan.

Especialidades como *Competencias digitales básicas, Inglés B1, Soft skills en procesos de selección de recursos humanos en las empresas, Gestión integrada de recursos humanos, Gestión fiscal o Básico de prevención de riesgos laborales* también poseen un alto interés, derivado de su propio carácter **transversal** a la inmensa mayoría de las actividades económicas implantadas en la provincia.

Una de las especialidades con una mayor relevancia pertenece al área profesional de **Joyería** (*Reparación de joyería*). La importancia del sector joyero cordobés radica en su peso específico dentro del sector joyero andaluz, pero también en su tamaño relativo dentro de la industria manufacturera de la provincia de Córdoba suponiendo el 12,2% de las empresas manufactureras de la provincia. De ahí que se haya posicionado como sector emergente en este estudio y que la demanda de formación sobre él ocupe un lugar preponderante.

Representando al **sector de Madera y Mueble** aparecen dos especialidades formativas en este tramo de prioridad alta: *Acabado de carpintería y Mueble y montaje e Instalación de construcciones de madera*. Este sector constituye hoy día uno de los sectores industriales más dinámicos y con mayor relevancia en nuestra industria manufacturera y es en Córdoba y provincia donde se concentran el mayor número de establecimientos destinados al sector industrial del mueble de toda Andalucía. Al igual que en el sector de la joyería, éste es un sector tradicional, con un impacto positivo y relevante sobre la actividad económica, empresarial y de generación de empleo en toda la provincia.

 **PRIORIDAD MEDIA: DE LA 51 HASTA LA ESPECIALIDAD FORMATIVA 100**

En este rango y continuando con el análisis que se ha realizado en el apartado anterior, se han encuadrado las especialidades formativas consideradas de prioridad media, según el orden obtenido en la puntuación final de los resultados del Estudio.

De las familias mejor posicionadas en la parte media de los resultados repiten Agraria (9 especialidades formativas), Hostelería y Turismo (4) y Comercio y Marketing (4). Irrumpe con fuerza la familia de Artes gráficas (5), Edificación y Obra civil (4) e Informática y Comunicaciones (4). Pierden peso la familia profesional de Industria alimentaria (1), Servicios sociales a la comunidad (2) y Transporte y Mantenimiento de vehículos (2).

Tabla 4.8. Especialidades formativas de prioridad media por familia profesional

COD. FAMILIA	DENOM. FAMILIA	N.º ESPECIALIDADES DETECTADAS	PUNTUACIÓN FAMILIA
AGA	Agraria	10	33,73
COM	Comercio y marketing	8	27,86
HOT	Hostelería y turismo	4	14,36
ADG	Administración y gestión	4	14,05
SEA	Seguridad y medio ambiente	4	13,24
IFC	Informática y comunicaciones	3	9,72
INA	Industrias alimentarias	3	9,72
FCO	Formación complementaria	3	9,42
SSC	Servicios socioculturales y a la comunidad	3	9,05
EOC	Edificación y obra civil	2	7,90
ELE	Electricidad y electrónica	2	6,82
FME	Fabricación mecánica	1	3,96
TMV	Transporte y mantenimiento de vehículos	1	3,74
ARG	Artes gráficas	1	2,94
VIC	Vídrío y cerámica	1	2,88
		50	169,41

Tabla 4.9. Especialidades formativas de prioridad baja por familia profesional

COD. FAMILIA	DENOM. FAMILIA	N.º ESPECIALIDADES DETECTADAS	PUNTUACIÓN FAMILIA
IFC	Informática y comunicaciones	22	35,26
AGA	Agraria	25	33,70
EOC	Edificación y obra civil	19	29,59
HOT	Hostelería y turismo	14	27,35
TMV	Transporte y mantenimiento de vehículos	13	20,60
INA	Industrias alimentarias	14	20,20
SSC	Servicios socioculturales y a la comunidad	15	18,25
COM	Comercio y marketing	10	15,46
IMA	Instalación y mantenimiento	6	10,86
ELE	Electricidad y electrónica	7	8,85
FME	Fabricación mecánica	5	7,44
IMS	Imagen y sonido	6	7,42
FCO	Formación complementaria	4	6,60
ADG	Administración y gestión	5	5,82
IMP	Imagen personal	2	3,53
ENA	Energía y agua	2	2,78
ARG	Artes gráficas	2	2,17
SEA	Seguridad y medio ambiente	1	2,02
SAN	Sanidad	1	1,03
QUIE	Química	1	0,85
TCP	Textil, confección y piel	1	0,82
		175	260,61

Se repiten en gran medida, las materias más demandadas en los dos bloques de especialidades formativas prioritarias anteriormente descritos, estando muy presentes especialidades formativas de las áreas y familias profesionales detectadas como más representativas (**Informática, Agraria, Edificación, Hostelería y Turismo, Transporte, Industria alimentaria, Servicios Socioculturales y Comercio**). También se observan especialidades formativas sobre materias diferenciales en este tramo y algunas específicas que por su importancia en la provincia destacamos a continuación:

Es en la demanda de especialidades pertenecientes a las familias de **Electricidad y Electrónica** y en la de **Instalación y Mantenimiento**, donde se constata el alto interés empresarial por especialidades formativas que dan respuesta al creciente proceso de automatización y robotización que se está produciendo primordialmente en el sector industrial, siendo la adecuación a la llamada cuarta revolución industrial una necesidad prioritaria para las fábricas, suponiendo un reto que implica medidas importantes tanto en tiempo como en costes y que requieren de una formación importante en los procesos a desarrollar. Ejemplo de estas especialidades son: *Mantenimiento remoto de instalaciones automatizadas, Instalación e integración de sistemas iot en edificios inteligentes, Instalación y mantenimiento de robots colaborativos “cobots”, Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial, Instalador de automatismos, etc.*

Por último, destacan especialidades formativas referidas a la climatización y eficiencia energética (*Montaje y mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción, Montaje y mantenimiento de instalaciones caloríficas, etc.*). En la familia de **Energía y Agua** se reiteran especialidades relativas a estas temáticas (*Eficiencia energética de edificios, Uso eficiente del agua en el diseño y control del riego de jardines y zonas verdes*).

ANÁLISIS DE ESPECIALIDADES FORMATIVAS SEGÚN SU TIPOLOGÍA

Se analizan a continuación las especialidades formativas mejor valoradas en el estudio en función a su vinculación a los **Certificados de Profesionalidad (CdP)**.

En este sentido, se observa que **173** son especialidades vinculados a Certificados de profesionalidad (CdP) frente a **102** especialidades no vinculadas. El mayor peso de las especialidades vinculadas a certificados de profesionalidad, un 63 %, permite considerar que en general las empresas tienen dificultad para contratar a personas cualificadas para desempeñar una ocupación determinada. Las familias que requieren un mayor número de especialidades vinculadas a certificados de profesionalidad son la Agraria, Hostelería y Turismo, Industria alimentaria, Edificación y Obra civil y Servicios Socioculturales y a la comunidad. Como es de esperar, se demanda un mayor número de especialidades relativas a programas formativos de las familias de Comercio y Marketing, Informática y Comunicaciones y Formación complementaria que son aquellas en donde dominan materias formativas altamente complementarias y transversales a múltiples ocupaciones y sectores.

4.4.2. ESPECIALIDADES FORMATIVAS PRIORITARIAMENTE DESTINADAS A PERSONAS OCUPADAS

La información relativa a especialidades formativas destinadas prioritariamente a personas ocupadas se detectan exclusivamente a través de las entrevistas a informantes clave y como presencia no buscada, sólo de manera complementaria al objetivo principal, que ha sido la detección de especialidades destinadas prioritariamente a personas desempleadas. Por lo tanto, el número de opiniones en las que se fundamenta esta detección es mucho menor que las especialidades formativas para personas desempleadas.

Se identificaron un total de **158 especialidades formativas** para este colectivo. Atendiendo a la mayor dispersión detectada, se pone de manifiesto que en solo para una especialidad, la de *Diseño en construcción de joyería*, se consiguen 3 opiniones coincidentes. En el resto, solo 71 especialidades consiguen 2 opiniones coincidentes y 84 especialidades 1 sola opinión positiva.

Esto puede estar debido a que, junto al menor número de opiniones recogidas, el catálogo de especialidades para personas ocupadas es más amplio y diverso en determinadas áreas de conocimiento, lo que provoca que la distribución de las opiniones sistematizadas se encuentre más repartida, lo que genera una puntuación individual de la especialidad más baja.

Al existir esta alta dispersión en la puntuación, se decide analizar el total de especialidades detectadas, centrándose en los bloques formativos que han obtenido una mejor puntuación. En líneas generales, se detectan los mismos bloques ya analizados en el resultado de especialidades formativas prioritarias para personas desempleadas. La única diferencia radica en que estas especialidades tienen una temática más específica con un número de horas reducido. Los bloques formativos son los que siguen:

- 1 El mayor bloque detectado (74 especialidades formativas) se engloban en el área profesional de **Hostelería**, en especial en las temáticas de restauración y cocina.

Se detecta un amplio volumen de especialidades relativas al área de conocimiento sobre **Logística, Transporte y Comercio** (12), al igual que ocurría en el resultado de especialidades formativas

- 2 prioritariamente para personas desempleadas. El uso de carretillas elevadoras, la conducción profesional y el transporte de mercancías peligrosas e internacional son las áreas formativas que consiguen una mejor puntuación.

Al igual que con las especialidades formativas para personas desempleadas, reciben una alta puntuación las especialidades para ocupados relativas a la **Joyería**, en este caso en su vertiente dirigida más al diseño gráfico y el uso de nuevas tecnologías.

- 3

- 4 Se detectan 4 especialidades incluidas en el área de **Agricultura** y sólo una de ellas, la referente a la agricultura ecológica, consigue una puntuación significativa.

Un gran bloque de formación detectado es el del área de la **Sanidad** (48 especialidades formativas), aunque con una valoración individual de cada especialidad muy escasa (a excepción de la especialidad referente a auxiliar de enfermería para el servicio de urgencias). Se puede comprobar sin embargo, un interés generalizado por las especialidades relativas al cuidado y atención a las personas ancianas y dependientes.

- 5

Aparecen 5 especialidades formativas referentes al área de **Construcción**, con una puntuación poco significativa, pero en su conjunto se detecta un amplio interés por conocimientos en climatización y domótica.

- 6

- 7 Por último, residualmente se recogen 4 especialidades relativas a la **Industria alimentaria** (con especial interés en el área de Panadería) y 2 relativas al sector de **Informática y Telecomunicaciones**.

5 ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN

El análisis de la demanda de FPE ha contribuido a tener una visión general de las personas trabajadoras, ocupadas y desempleadas. Nos ha ofrecido información sobre los factores que inciden en sus procesos formativos, que es lo que identifica en tiempo real sus intereses respecto a las acciones formativas programadas y ofrece la posibilidad de corregir desajustes en las sucesivas planificaciones de la FPE.

Normalmente, los programas de fomento del empleo contemplan ciertos colectivos prioritarios en su diseño. Por tanto, en este análisis de la demanda de formación se ha considerado analizar el **perfil de las personas demandantes**, tanto en lo que respecta a su identificación en los distintos colectivos como en conocer el grado de su interés en participar en acciones formativas y su nivel educativo.

En relación con los **perfiles denominados prioritarios**, identificados gracias al conocimiento que tienen las personas encuestadas, se corresponden fundamentalmente con *personas desempleadas en general* con el 19,1 %, seguido de *personas desempleadas con déficit de formación (sin ESO o equivalente)* con el 17,7 % del total de respuestas recabadas. En tercer lugar, encontramos a *personas desempleadas de larga duración que requieran de recualificación*, con un 13,8 %. Aunque no se puede concluir, se tiene una percepción de que no se puede precisar un colectivo cuando se alude a personas desempleadas en general. En cambio, cuando se precisa se alude a personas desempleadas con déficit de formación y personas desempleadas de larga duración que requieran de recualificación, que son los dos grupos que se debería considerar como prioritarios al ofrecer la formación para el empleo.

Además, cabe destacar que dos de los tres colectivos que destacan por su prioridad, son los mismos que tienen un **alto grado de interés en participar en acciones formativas**. En efecto, en el caso de *personas desempleadas en general*, un 74 % del total de las respuestas tiene bastante o mucho interés; seguido, con un 67 % de *personas desempleadas con déficit de formación (sin ESO o equivalente)* y con un 62 % *personas desempleadas de larga duración que requieran cualificación*, ambos con el mismo grado de motivación.

En cuanto al **nivel educativo de las personas atendidas** y potencialmente beneficiarias que acceden a los servicios de atención de las personas entrevistadas, se observa un perfil educativo bajo: el 54 % de las personas no tiene estudios, los tiene incompletos u ostenta la primera etapa de educación secundaria sin alcanzar el título de ESO, razón por la que probablemente se concluye que en un 88 % tendrían dificultades para cumplir los **requisitos de acceso a especialidades formativas** de Niveles 2 y 3.

Por otra parte, cabría considerar variables de contexto, como el **grado de conocimiento que se tiene de la FPE**, de acuerdo con la percepción de las personas encuestadas, que nos permite constatar el insuficiente conocimiento de la FPE: prácticamente la mitad de las personas demandantes de empleo apenas conocen la FPE.

Por lo que respecta a los medios conocidos y utilizados para acceder a la información de la FPE, los resultados destacan que los Servicios de Orientación de las Entidades Colaboradoras del SAE (36 %) y los propios Servicios de Orientación del SAE (34 %), son los recursos más utilizados; una quinta parte de las personas usuarias (19 %) utilizan preferentemente medios telemáticos, como internet o redes sociales.

En lo concerniente al análisis de las **familias profesionales** que las personas potencialmente beneficiarias más demandan a la FPE, destaca sobremanera la familia de Instalaciones y Mantenimiento Eléctrico, Electrónica y Energía (15 %), seguido de Servicios Socioculturales, a la Comunidad y Formación (9%), Agroalimentaria (8%), Comercio y Marketing, Transporte y Almacenamiento (8%) y Construcción e Instalaciones Metálicas (8%). El conjunto de estas cinco familias concentra prácticamente el 50% del total, por lo que representan a grandes rasgos una imagen concreta de los intereses formativos de las personas interesadas en mejorar su empleabilidad y competencias profesionales. Por contra, las familias de menos interés serían Textil, Confección y Piel, junto con Imagen y Sonido y Actividades Físico Deportivas.

No obstante, si descendemos en el nivel de análisis y atendemos a las **áreas profesionales** y seleccionamos aquellas que al menos suponen el 1 % del total de respuestas, podemos identificar un total de 38 áreas profesionales, entre las que destacan partiendo de las respuestas con valores más altos y amalgamando en algunos casos temáticas similares, la formación relacionada en Atención Sanitaria y también Atención Social; Manipulación Alimentaria y Cárnica; Jardinería; Conducción de Vehículos por Carretera; Frío y Climatización; Electromecánica de Vehículos; Instalaciones Eléctricas, así como también Diseño Gráfico y Multimedia; Montaje y Mantenimiento de Instalaciones; y Peluquería y Estética.

En cuanto a valorar la variable transversal de género en vectores ya analizados, como el conocimiento de la FPE, el cumplimiento de los requisitos para el acceso a las acciones formativas y el grado de ajuste de la FPE con respecto a las necesidades de las personas usuarias, cabe subrayar que no se presentan diferencias significativas por género.

En cambio, si analizamos las tres **principales dificultades para participar en acciones formativas**, sí que encontramos diferencias significativas entre mujeres y hombres. En el caso de las mujeres encontramos, en primer lugar, las dificultades en la conciliación personal, familiar y laboral, con un 21 %, frente a sólo un 6 % en el caso de los hombres, seguido de las dificultades socioeconómicas incompatibles con la realización de acciones formativas y la distancia del centro de formación respecto a su domicilio. Por lo que respecta a los hombres, la variable que destaca son las dificultades socioeconómicas incompatibles con la realización de acciones formativas, seguido del acceso a recursos telemáticos para la realización de acciones de teleformación y de la duración de las acciones formativas. Con estos datos se puede concluir que la dificultad en la conciliación personal y familiar es un mayor obstáculo para las mujeres que para los hombres a la hora de participar en acciones formativas.

En relación con el grado de ajuste entre las necesidades de las personas demandantes y la oferta formativa, se detecta que existe una brecha manifiesta. En opinión de las personas encuestadas, la oferta de formación para el empleo no se ajusta a las necesidades de las personas demandantes y, además, el grado de ajuste a las necesidades de las empresas es bajo. Sin embargo, se valora que la oferta formativa aumenta la empleabilidad y se mejoran las competencias profesionales. En este sentido, puede concluirse que la realización de acciones formativas de FPE coadyuva a dotar a las personas que participan en ellas de conocimientos, habilidades y actitudes de utilidad para su proceso de búsqueda de empleo y que las posiciona de manera favorable para su inserción profesional.

Tabla 5.1. Valoración sobre el conocimiento de la FPE, el ajuste de la FPE a las personas usuarias, las empresas, empleabilidad y competencias

	AJUSTE DE LAS ACCIONES Y OFERTA FORMATIVA				
	CONOCIMIENTO DE LA FPE	NECESIDADES		MEJORAS	
		DE LAS PERSONAS DEMANDANTES	DE LAS EMPRESAS	DE LA EMPLEABILIDAD	DE LAS COMPETENCIAS
MUCHO	0,5%	1,6%	2,1%	7,8%	12,5%
BASTANTE	10,9%	7,8%	10,4%	44,3%	51,0%
ALGO	40,6%	43,8%	34,4%	35,4%	30,7%
POCO	41,1%	40,1%	43,8%	12,5%	5,7%
NADA	6,8%	6,8%	9,4%	0,0%	0,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

PRINCIPALES RESULTADOS

PERFIL DE LA PERSONA DEMANDANTE

Los tres colectivos prioritarios (*personas desempleadas en general, con déficit de formación -sin ESO o equivalente- y personas desempleadas de larga duración que requieran de recualificación*) tienen un alto grado de motivación en participar en acciones formativas.

El 54% de las personas atendidas tienen perfil formativo bajo y el 88 % tendría dificultades para cumplir los requisitos de acceso a especialidades formativas de Niveles 2 y 3.

El conocimiento de la FPE tiene un amplio margen de mejora, casi la mitad de las personas usuarias conocen *poco o nada* la FPE.

VARIABLE DE CONTEXTO

VARIABLE TRANSVERSAL DE GÉNERO

La principal dificultad entre las mujeres para participar en acciones formativas es conciliación personal, familiar y laboral, con un 21 %, frente al 6 % en el caso de los hombres.

Las necesidades de las personas demandantes no se cubren suficientemente con la actual oferta y se evidencia una disfunción de las necesidades de las empresas en relación con la FPE. Esta casuística contrasta con una valoración muy positiva de lo que suponen las acciones formativas en términos de mejora de empleabilidad.

AJUSTE DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

6 SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La información sobre el sistema de la FPE se ha recabado a partir de dos herramientas distintas del estudio: la Entrevista a informantes clave; y el Cuestionario sobre la demanda de formación, completada con un breve cuestionario realizado en el proceso de Validación externa. De esta forma, se ha obtenido una doble perspectiva: la que representa las empresas y las instituciones, por un lado y, por otro, la que representa fundamentalmente las personas desempleadas.

A continuación, se muestran los aspectos más destacados y relevantes en torno a la opinión que se tiene de la FPE, las propuestas de mejoras y los factores que determinan o afectan a este sistema de FPE.

6.1. OPINIÓN DEL SISTEMA FPE

Una gran parte de las personas entrevistadas manifiesta la necesidad de este tipo de formación ya que su **versatilidad** le permite ser de gran utilidad, siempre que sea capaz de diseñarse adaptándose a las necesidades de los distintos sectores económicos. En el estudio de la demanda el porcentaje de respuesta mayor recae sobre el hecho que la FPE mejora la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, además de considerar que aporta las competencias que requiere el tejido empresarial de Córdoba y provincia.

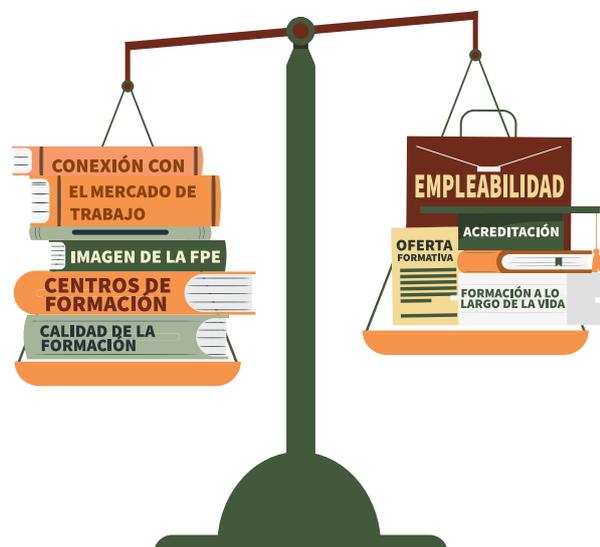
Se entiende esta formación como una formación que puede ser **complementaria** al sistema educativo, principalmente cuando se trata de certificados de profesionalidad, aportando una **capacitación bastante alta** del alumnado que la recibe, ya que facilita su acercamiento al mercado de trabajo gracias a las **prácticas en empresas**.

También se manifiesta la necesidad de **coordinarse** con la administración competente en materia de Educación para diseñar **itinerarios** de forma conjunta y complementaria de forma que se dé una respuesta más adaptada a las necesidades del mercado de trabajo, donde se contemple la formación dual para ambos sistemas formativos.

Uno de los aspectos negativos que se han manifestado es el **desconocimiento** sobre la FPE en el ámbito empresarial, lo cual supone una **desconexión** de este sistema formativo, que podría servirles para contratar personal formado en ámbitos más adaptados a sus necesidades. En el *Informe de la demanda* se contempla también el conocimiento deficiente de la FPE por parte de los desempleados, siendo el acceso principal de la información los servicios de orientación.

Por otro lado, también se ha planteado que la **selección del alumnado** se base más en su **motivación y actitud**, valorándose muy positivamente en el ámbito empresarial para el desarrollo de un puesto de trabajo y debe estar presente en su disposición también hacia la formación.

Los entrevistados han mencionado también la importancia de la capacidad de **anticipación** de la FPE, de tal manera que pudiera darse una respuesta rápida a las necesidades del tejido empresarial, articulando métodos de gestión en el diseño e implementación más ágiles.



6.2. FACTORES QUE AFECTAN A LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Se han analizado los principales **factores que pueden afectar a la FPE**, en opinión de los informantes clave entrevistados, y se han considerado relevantes los siguientes:

En relación a los **factores políticos y legales** fundamentalmente encaminados a criticar la excesiva rigidez en la **normativa**, se considera que se debería flexibilizar dicha normativa laboral y de FPE, en cuanto a los contratos de trabajo, pues los costes son excesivos. A veces, los problemas en la acreditación de centros impiden el desarrollo de las acciones formativas. Otro problema añadido, es el personal formador, siendo muy difícil su cobertura, al no cumplir el 100 por 100 de los requisitos y como consecuencia de ello, las acciones formativas no se imparten o no se solicitan.

En cuanto a **factores socioeconómicos** los más mencionados en las entrevistas son los relacionados con la crisis sanitaria, provocada por la pandemia de COVID-19, la cual ha desencadenado una crisis económica que, en mayor o menor medida ha afectado al empleo de todos los sectores. Como consecuencia, muchas empresas han tenido que adaptarse a nuevas fórmulas de trabajo, como el teletrabajo y la teleformación, como metodología de formación.

En lo que respecta a los **factores socioculturales** mencionados, fundamentalmente por la baja **motivación** para la formación, así como por la media de edad cada vez más alta de los trabajadores en determinados sectores. Destacar la importancia de la formación **práctica** de los alumnos en aras a facilitar su integración en el mercado laboral. A esto se añade, según el cuestionario de la demanda, los problemas de acceso a nivel 2 y 3 que presentan la mayoría de las personas desempleadas en Córdoba y provincia, además de las dificultades socioeconómicas existentes para participar en las acciones formativas.

Por último, en relación a los **factores tecnológicos** se considera que el uso de las nuevas tecnologías es muy valorado en la búsqueda de nuevas **capacidades** que den respuesta a los retos actuales. Se indica que la **mecanización** que se está llevando a cabo en todos los sectores, demanda cada vez más, a personal técnico y más cualificado, provocando, por otra parte, la falta de **formadores** especializados, por lo que se hace necesario una **recualificación** del trabajador.

En relación al **entorno y Sistema de la FPE** las respuestas han resultado muy diversas, centrándose algunas de las persona encuestadas en aspectos más económicos, fundamentalmente basados en la actualidad de la crisis provocada por la pandemia de COVID-19 y otras en aspectos más sociales y culturales.

Por último, aspectos como el **medio ambiente** toman cada vez más conciencia tanto en las empresas como en las personas consumidoras, cambiando hábitos de producción y de consumo ante los que se hacen necesarios una formación de calidad. Para superar la crisis actual, las empresas necesitan innovación, la cual implica más conocimiento y por ende, una mayor necesidad de formación. El personal formado es mucho más eficaz en su trabajo, por lo que impartir formación de calidad es fundamental para el avance en el empleo.



6.3. LAS MEJORAS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Promoción: Se considera que esta formación no es muy conocida por parte del tejido empresarial, como se ha dicho anteriormente, en consecuencia se debe hacer una importante labor de promoción de la misma, a fin de llegar a un amplio número de empresas que puedan encontrar en ella la solución a las carencias formativas de sus plantillas o del personal que puedan contratar en un futuro. Para ello se ha planteado la opción de ampliar la difusión utilizando las asociaciones empresariales que existen en los distintos sectores económicos. A este respecto, también se plantea la necesidad de fomentar este tipo de formación entre las personas demandantes de empleo, sobre todo las personas jóvenes que cursan estudios en los institutos y que pueden ver una opción de futuro laboral conseguida a través de esta cualificación más rápida y versátil. En la validación externa se propone mejorar la publicidad hacia los demandantes de empleo, sobre todo canalizándose la información a través de las redes sociales, además de los servicios de orientación.



Centros de Formación: Respecto a los centros de formación se considera muy importante que exista una gran diversidad de los mismos que pudiera dar respuesta a una amplia oferta formativa, atendiendo también a la dispersión geográfica, extendiendo la posibilidad de acceder a dicha formación en las zonas rurales de toda la provincia, intentando descentralizarla de la capital.

Igualmente se plantea la opción de que las propias empresas puedan participar de dicha red de centros y así ofrecer la formación necesaria para acceder a sus plantillas, formando en las competencias que se van a requerir directamente en el desarrollo de sus puestos de trabajo.

Por último, respecto a los centros, se plantea la necesidad de que estos estén bien equipados, aumentando así la calidad de la formación a impartir y que se ajuste mejor a las demandas y exigencias del mercado de trabajo. Se comprometen a invertir en la homologación de nuevas acciones formativas, siempre que haya un compromiso de programación a corto plazo. Algunos participantes de la validación externa recomiendan que los centros propios tengan la posibilidad de tener su propia página web y redes sociales para poder dar difusión a su oferta formativa.

Personal Formador: se insiste en la necesidad de que estos sean conocedores de las ocupaciones, para lo que se solicita que sean personas relacionadas con el mundo empresarial y que dispongan de formación en el ámbito docente, de tal forma que puedan transmitir los conocimientos adquiridos por la experiencia a su alumnado, de una forma didáctica y pedagógica. Igualmente se plantea que haya procesos de reciclaje entre el profesorado ya que la incorporación de nuevos procesos tecnológicos en las empresas supone una actualización constante en todas las áreas formativas, además de la nueva formación que se ha ido incorporando.

Alumnado: se detecta una gran desmotivación en la sociedad actual en cuanto a mejorar su formación, por lo que es importante una gran labor de difusión y motivación que debe estar presente desde la captación hasta el desarrollo de la acción formativa. Como propuesta de motivación, desde la validación externa, se propone consultar a través de algún foro efectivo la formación y contenidos que les resulta de interés a los potenciales alumnos, sobre todo al colectivo de jóvenes.

Igualmente se plantea la opción de que empresas del sector pudieran participar en los procesos selectivos del alumnado a fin de identificar actitudes positivas hacia la formación en los sectores en los que después tendrán que desarrollar las competencias adquiridas con la misma.

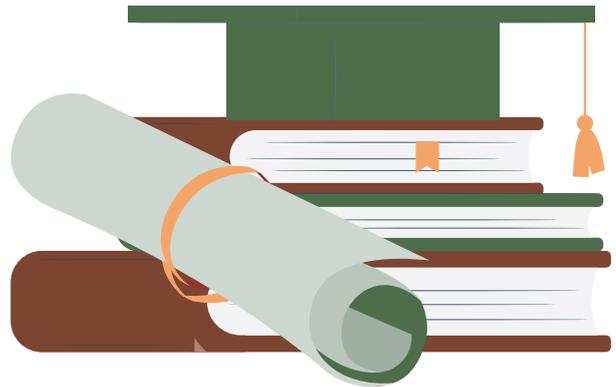


Contenidos Formativos: se plantea que existen especialidades que deben ser revisadas, puesto que son susceptibles de importantes cambios, debido al desarrollo tecnológico y que han quedado obsoletas y no dan respuesta a las demandas actuales y futuras. Teniendo en cuenta las dificultades de acceso de gran parte de los desempleados en Córdoba y su provincia, se propone la convocatoria de especialidades formativas de Competencias Clave para Nivel 2 y 3 y/o la programación de Itinerarios Formativos que contengan más de una Cualificación y permita el ejercicio profesional en más de una ocupación.

Horas de Duración: debe estar en consonancia a los conocimientos a impartir pero principalmente se solicita que los módulos prácticos en empresas sean más amplios, ya que deben permitir el tiempo suficiente para que el alumnado pueda poner en práctica los conocimientos adquiridos con los módulos teóricos y desarrollar las competencias necesarias para completar su formación en un formato más integrado en la propia empresa.

Modalidad de Formación: las personas entrevistadas han manifestado que la mejor opción es apostar por un formato mixto, donde se pueda compatibilizar la teleformación, para la parte teórica, con la presencial, esencialmente para la parte práctica.

Metodología: que esta formación esté orientada al trabajo práctico en las empresas. Que los contenidos sean cortos y precisos para facilitar el acceso del alumnado y que sea muy participativa.



7 CONCLUSIONES

Las conclusiones que a continuación se presentan recogen consideraciones generales tanto del estudio como de los resultados. De esta manera se aporta una visión complementaria de ámbitos como el organizativo y el metodológico con los propios hallazgos obtenidos.

7.1. CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO

La revolución tecnológica, en la que la Administración Pública no puede quedarse atrás, trae consigo nuevas técnicas de obtención y organización de la información sobre los hábitos y comportamientos de la ciudadanía, que deben estar presentes en el desarrollo de sus funciones, respetando la legalidad y adaptando su gestión a estos cambios. Este reto debe permitir afrontar con similares medios las mismas oportunidades en el ámbito privado y en el público, teniendo en cuenta que es la administración quien ostenta la responsabilidad de velar por las necesidades de la ciudadanía.

La necesidad de contar con **información suficiente y de calidad** que permita fundamentar lo más sólidamente posible la programación de especialidades formativas por parte de esta Consejería, hace imprescindible reflexionar sobre el diseño, la recogida y la sistematización de los datos para su análisis en este estudio. Los cambios rápidos y profundos que se están produciendo, tanto en las actividades económicas como en las ocupaciones y perfiles profesionales, necesitan una detección de necesidades formativas lo suficientemente ágil como para anticiparse a ellos a niveles normativos y administrativos.

El **sistema organizativo** propuesto para el desarrollo de los trabajos mediante equipos de trabajo horizontales o transversales en una estructura jerárquica como es la de la Administración Pública ha supuesto un reto al tratarse de un trabajo impulsado y diseñado por esta Consejería y protagonizado por el territorio a través de la participación de distintas entidades públicas y privadas. La organización y ejecución del estudio, ha requerido la constitución de equipos de trabajo con personal técnico no solo de distinta procedencia sino con diferente desarrollo profesional y con irregular dedicación al estudio.

Esta situación ha exigido alternar la producción colectiva de este con otras funciones y tareas que ha tenido que seguir desarrollándose en los respectivos puestos de trabajo y responsabilidades. **Ver ANEXO 1 Plan de integración y coordinación en el Estudio de Necesidades Formativas.**

La integración y participación de los agentes socioeconómicos en cada uno de los equipos provinciales ha supuesto un valor añadido en la visión y supervisión del presente estudio conforme a las metas acordadas en la gobernanza. Esta participación en todo el proceso no sólo ha sido contingente sino necesaria, tanto en su consideración inclusiva como informantes clave, como originarios y destinatarios de estos cambios, y en su calidad de representantes de los beneficiarios finales de las acciones formativas.

Debemos valorar, por lo tanto, la dificultad añadida de mantener el ritmo de desarrollo de los trabajos similar y sincrónico en todas las provincias, así como los estrechos plazos requeridos en las entregas de cada uno de los productos e informes que se han elaborado en cada parte del estudio.

La **validez de los resultados** obtenidos viene otorgada por la cantidad y calidad de las personas y las entidades que han participado en el estudio en el que, dando diferentes respuestas y con distinto nivel de profundidad, han ofrecido rigor a las afirmaciones del presente informe. La implicación de los profesionales tanto de las empresas como de la Administración e instituciones, compartiendo información real y actual sobre el mercado de trabajo y canalizada a través de las distintas herramientas, ha permitido recoger, desde distintas perspectivas, una ingente cantidad de datos de gran valor. **Ver ANEXO 2. Relación de personas y entidades participantes en el estudio.**

Estos resultados constituyen la base para una adecuada planificación de la FPE, facilitando la toma de decisiones basadas en las evidencias de las necesidades formativas identificadas como prioritarias.

Adentrarse y **traducir a un mismo lenguaje dos mundos**, el mundo laboral y el de la formación, que, aun estando íntimamente relacionados, no comparten un mismo léxico ni las mismas fuentes estadísticas, ha supuesto el reto más importante de este trabajo. En efecto, no existen correspondencias claras entre ellos y si bien el desarrollo e implementación de los certificados de profesionalidad han venido a ofrecer la primera aproximación entre ambos espacios, se considera como un logro haber alcanzado la normalización específica de los datos para este estudio entre los distintos códigos como son el CNAE, CNO y la codificación específica de la FPE.

La **estructura metodológica**, organizada secuencialmente en torno a distintos tipos de técnicas y herramientas y con momentos diferenciados, ha permitido ir descubriendo coincidencias en los resultados obtenidos y ha aportado fiabilidad al estudio. Gracias a la complementariedad de las técnicas y a la triangulación efectuada se ha reforzado la robustez de los criterios de validez y fiabilidad en los resultados finales.

No es posible sintetizar en unas líneas la profundidad y calidad de la información que incluyen los resultados, pero sí valorar positivamente la pertinencia del enfoque metodológico de partida basado en el análisis de las actividades económicas organizadas por el CNAE-09 y confirmado después con el análisis de las ocupaciones más contratadas en los últimos tres años disponibles previos a la pandemia de COVID-19 y con el que se han podido identificar las ocupaciones organizadas por el CNO-11 que más empleo han generado.

La siguiente fase, consistente en detectar las necesidades formativas en las ocupaciones más demandadas o que se prevén como más demandadas en el futuro, ha hecho posible la difícil tarea de vincular las ocupaciones con las necesidades formativas expresadas y, estas, traducidas a respuestas mediante el Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE (abril de 2021).

Por último, tanto los procesos de validación interna y externa que se han realizado en las provincias, como el celebrado a nivel andaluz, han cerrado el ciclo de la estrategia metodológica, sometiendo los resultados a una exhaustiva revisión y fortaleciendo de nuevo su fiabilidad y validez.

7.2. CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS

Los sectores motores de la economía cordobesa que, en términos absolutos, siguen liderando la creación de empleo son el **Agrario, el Turismo (hostelería y restauración), la Construcción y el Comercio.**

Las **ocupaciones** con altos índices de contratación y que según los informantes clave necesitan formación, son ocupaciones de “oficios” y de especialización. Ejemplos de ocupaciones en proceso de transformación detectadas, serían las de Instaladores/as electricistas, en general, transporte y logística, engastadores/as, dependientes/as de comercio. Como ocupaciones tendentes a desaparecer se identifican las de Dependientes (perfumería y droguería), Tractoristas, Podadores/as, y Vendedores/as.

Son **8 las familias profesionales** que se pueden considerar como más relevantes en Córdoba y provincia. Unas aglutinan **competencias técnicas** (Agraria, Hostelería y Turismo, Industrias Alimentarias, Transporte y Mantenimiento de Vehículos y Edificación y Obra Civil), y otras responden a **competencias de tipo transversal** (Comercio y Marketing, Servicios Socioculturales y a la Comunidad e Informática y Comunicaciones). Estas 8 familias profesionales, están encuadradas dentro de las principales actividades económicas de la provincia, por lo que dan respuesta a las necesidades de formación demandadas por las empresas cordobesas.

El área profesional que consigue una mayor relevancia en el estudio es la de **Agricultura**, referente tradicional de actividad en Córdoba y provincia, seguido del área de **Logística Comercial y Gestión del Transporte**. Dentro de las competencias de tipo transversal, destacan las áreas de **Administración y Auditoría, Marketing y Relaciones Públicas, Formación y Educación y Desarrollo.**

Se detecta una creciente necesidad de personal especializado en las nuevas formas de producción que se están implantando en el **sector Agrícola** así como las especialidades formativas que versan en estas materias (agricultura ecológica, gestión de la producción agrícola, horticultura y floricultura, cultivos herbáceos, olivicultura de precisión, etc...). Esta situación, unida a la necesidad de nuevos conocimientos sobre la producción agrícola y su desarrollo tecnológico, también conllevan la aparición de especialidades formativas que versan sobre el cuidado del medio natural y modelos de negocio basados en la economía circular

Dentro del **sector Agroindustrial** a nivel de contratación, hay que resaltar el protagonismo que consigue la ganadería y su diversificación. También vinculadas a este sector estratégico para la provincia, se detectan como las especialidades formativas más demandadas aquellas que versan sobre aspectos como la seguridad alimentaria y calidad. A resaltar que se demanda ampliamente la especialidad de *Panadería y bollería*.

Especialidades formativas con alta demanda, incluidas en el área de **Hostelería y Turismo (HOT)**, se derivan de la gran importancia de estos sectores en la actividad económica de Córdoba y provincia. Especialmente se detecta el interés por conseguir una mayor profesionalización de las personas trabajadoras del sector en materias relativas a la atención al cliente, cocina, restauración y dirección. Las especialidades, incluidas en las **familias de Comercio y Marketing (COM) y Transporte y Mantenimiento de Vehículos (TMV)** que han recibido una mejor valoración, son relativas a materias como: atención al cliente, marketing, compraventa internacional, gestión de almacenes y logística. Su alto interés se explicaría por introducción paulatina de nuevos sistemas de venta y canales de distribución en el mercado, unido a la creciente globalización mundial del comercio y a la propia transversalidad de estas materias, presentes en todos los sectores y actividades económicas.

Destacan el interés de especialidades incluidas en la familia profesional de los **Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC)**, relativas al cuidado de personas dependientes. Esta es una necesidad de nuestra provincia ya que el futuro demográfico predice una sociedad envejecida que requerirá cuidados y atenciones específicas.

Fiel reflejo del carácter estratégico del sector económico de la Construcción, es la posición de la familia profesional de **Edificación y Obra civil (EOC)**, de la que resultan demandadas especialidades que versan en materias relativas a la construcción de tipo sostenible, nuevos materiales constructivos y digitalización del sector.

La Joyería y la Madera, (fabricación y producción) también son claves en la provincia y contribuyen a la cohesión territorial de las zonas rurales. Una de las especialidades que genera un mayor interés en el sector joyero es la de *Reparación de joyería*. Representando al **sector de Madera y Mueble** aparecen especialidades formativas relativas a la carpintería e instalación y montaje.

Este sector constituye hoy día uno de los sectores industriales más dinámicos y con mayor relevancia en nuestra industria manufacturera y es en la provincia de Córdoba donde se concentra el mayor número de establecimientos destinados al sector industrial del mueble de toda Andalucía. Al igual que en el sector de la joyería, este es un sector tradicional, con un impacto positivo y relevante sobre la actividad económica, empresarial y de generación de empleo en toda la provincia.

Se prevé que las actividades relacionadas con la **Logística y el Transporte**, aumenten su contribución al PIB de la provincia. es un sector emergente por varios motivos: por la disposición geográfica de la provincia que comunica con Extremadura y Castilla-La Mancha por el norte y tiene una posición central en la Comunidad Autónoma y por los proyectos incipientes que cuentan con posibilidades de negocio futuro gracias a la implantación de la Base Logística Militar en la ciudad de Córdoba.

Este mismo efecto sobre el PIB se espera de las actividades relacionadas con el **Frío industrial**, al tratarse de un sector con gran potencial en distintas actividades y en su consolidación dentro de la Industria alimentaria. Reflejo de ello es el alto interés en especialidades formativas referidas a la climatización y eficiencia energética.

Existe una importante presencia de especialidades pertenecientes a la familia profesional de **Informática y Comunicaciones (IFC)**, que dan respuesta a las necesidades que surgen dentro del llamado proceso de transformación digital en el que están inmersos actualmente todos los sectores productivos.

Igualmente se demanda, especialidades pertenecientes a las familias de **Electricidad y Electrónica (ELE) y en la de Instalación y Mantenimiento (INA)**, donde se constata el alto interés empresarial por especialidades formativas que dan respuesta al creciente proceso de automatización y robotización que se está produciendo principalmente en el sector industrial, siendo la adecuación a la llamada cuarta revolución industrial una necesidad prioritaria para las fábricas, suponiendo un reto que implica medidas importantes tanto en tiempo como en costes y que requieren de una formación importante en los procesos a desarrollar.

Por último en relación a las necesidades formativas detectadas, especialidades relativas a competencias digitales, idiomas, habilidades blandas, administración y prevención de riesgos laborales, también poseen un alto interés, derivado de su

propio carácter transversal a la inmensa mayoría de las actividades económicas implantadas en la provincia.

Como se ha podido comprobar con la descripción de la metodología seguida para el desarrollo de este estudio, se ha partido de la información extraída proviene del estudio sobre las contrataciones realizadas en los últimos años, lo cual es importante para conocer la demanda de profesionales, pero también ha sido necesario estudiar aquellos posibles nichos de mercado que pueden ser emergentes y que darían respuesta a demandas futuras, estando en la vanguardia de la formación, ofreciendo alternativas interesantes y oportunidades de negocio para el mercado de trabajo actual. En este sentido la validación interna que se ha realizado del estudio ha tenido en cuenta también las entrevistas realizadas a personas referentes que se han considerado informantes clave por su relación directa con el mercado de trabajo en diferentes ámbitos del mismo.

Una gran parte de las personas entrevistadas manifiesta la necesidad de la **formación profesional para el empleo**, ya que su versatilidad le permite ser de gran utilidad siempre y cuando se mantenga actualizada y adecuada a las necesidades del mercado de trabajo. Se entiende esta formación como una formación que puede ser complementaria a la del sistema educativo, principalmente cuando se trata de certificados de profesionalidad, aportando una gran mejora en la capacitación del alumnado que la recibe, ya que facilita su acercamiento al mercado de trabajo gracias a las prácticas en empresas relacionadas con el sector y la competencia adquirida en la modulación formativa. También se manifiesta la necesidad de coordinación con la administración competente en materia de Educación para diseñar itinerarios de forma conjunta y complementaria de forma que se dé una respuesta más adaptada a las necesidades del mercado de trabajo, donde se contemple la formación dual para ambos sistemas formativos.

En el ámbito empresarial se ha manifestado la falta de conocimiento de la Formación Profesional para el empleo lo que supone una desconexión de este sistema formativo, con lo que no tienen conocimiento de las personas formadas en ámbitos más adaptados a sus necesidades. Por otro lado, también se ha planteado que la **selección del alumnado** debe basarse en la motivación más que en otros factores ajenos al posterior desempeño de dichas competencias, ya que en la sociedad actual en general y en este ámbito la actitud se valora muy positivamente a la hora de desarrollar un puesto de trabajo. En idéntico sentido se refieren ante la disposición de las personas hacia la formación.

Se señala también la necesidad de anticipación de las acciones formativas articulando métodos de gestión en el diseño e implementación de las programaciones de manera que se pueda disponer de personal cualificado en el momento que se necesite y que posibilitaría el acceso a los puestos de trabajo ofertados.

Es importante para este estudio analizar los **recursos** necesarios para dar una adecuada respuesta formativa y de calidad en la provincia, atendiendo a diferentes parámetros y que se han estudiado tanto en la fase de entrevistas a informantes claves como en la validación interna y externa que se han desarrollado y las conclusiones son las siguientes.

Ante la falta de información sobre las acciones formativas debería establecerse un sistema de **difusión y promoción** tanto para el mundo empresarial como para las personas trabajadoras. Se ha planteado la opción de ampliar la difusión utilizando las asociaciones empresariales que existen en los distintos sectores económicos. A este respecto, también se plantea la necesidad de fomentar este tipo de formación entre las personas jóvenes que cursan estudios en los institutos y que pueden ver una opción de futuro laboral conseguida a través de esta cualificación más rápida y versátil.

Respecto a los **centros de formación** se considera muy importante que exista una gran diversidad de los mismos, que pudiera dar respuesta a una amplia oferta formativa, atendiendo también a la dispersión geográfica, extendiendo la posibilidad de acceder a dicha formación en las zonas rurales de toda la provincia, intentando descentralizarla de la capital. Igualmente se plantea la opción de que las propias empresas puedan participar de dicha red de centros y así ofrecer la formación necesaria para acceder a sus plantillas, formando en las competencias que se van a requerir directamente en el desarrollo de sus puestos de trabajo. Por último, respecto a los centros, se plantea la necesidad de que estos estén bien equipados, aumentando así la calidad de la formación a impartir y que se ajuste mejor a las demandas y exigencias del mercado de trabajo.

En cuanto a **las personas formadoras** se insiste en la necesidad de que estos sean conocedores de las ocupaciones, para lo que se solicita que sean personas relacionadas con el mundo empresarial y que dispongan de formación en el ámbito formativo, de tal forma que puedan transmitir los conocimientos adquiridos por la experiencia a su alumnado, de una forma didáctica y pedagógica.

Igualmente se plantea que haya procesos de reciclaje entre el profesorado ya que la incorporación de nuevos procesos tecnológicos en las empresas supone una actualización constante en todas las áreas formativas.

De otra parte, respecto al **alumnado** se detecta una gran desmotivación en la sociedad actual en cuanto a mejorar su formación, por lo que es importante una gran labor de difusión y motivación que debe estar presente desde la captación hasta el desarrollo de la acción formativa. Igualmente se plantea la opción de que empresas del sector pudieran participar en los procesos selectivos del alumnado a fin de identificar actitudes positivas hacia la formación en los sectores en los que después tendrán que desarrollar las competencias adquiridas con la misma.

En alusión a los **contenidos formativos**, se plantea que existen especialidades que deben ser revisadas, puesto que son susceptibles de importantes cambios, debido al desarrollo tecnológico y que han quedado obsoletas y no dan respuesta a las demandas actuales y futuras. De igual forma, la duración de las acciones formativas debe estar en consonancia a los conocimientos a impartir pero principalmente se solicita que los módulos prácticos en empresas sean más amplios, ya que deben permitir el tiempo suficiente para que el alumnado pueda poner en práctica los conocimientos adquiridos con los módulos teóricos y desarrollar las competencias necesarias para completar su formación en un formato más integrado en la propia empresa.

Otro aspecto a comentar ha sido la **modalidad de formación**, en la que las personas entrevistadas han manifestado que la mejor opción es apostar por un formato mixto, donde se pueda compatibilizar la teleformación, para la parte teórica, con la presencial, esencialmente para la parte práctica.

Igualmente, el tipo de **metodología** que se demanda es que esta formación esté orientada al trabajo práctico en las empresas. Que los contenidos sean cortos y precisos para facilitar el acceso del alumnado y que sea muy participativa.

A nivel económico es necesario atender a las circunstancias que afectan a nuestra sociedad, actualmente mediatizada por la pandemia de COVID-19, ya que ha desencadenado una crisis económica que, en mayor o menor medida ha afectado en el empleo de todos los sectores. Como consecuencia, muchas empresas se han tenido que adaptar a nuevas fórmulas de trabajo, como el teletrabajo y la teleformación, como metodología de formación.

El **uso de las nuevas tecnologías** es muy valorado en la búsqueda de nuevas capacidades que den respuesta a los retos actuales.

Pero no solamente los factores económicos han sido relevantes, también **factores políticos y legales** fundamentalmente encaminados a criticar la excesiva rigidez en la normativa laboral. Se debería flexibilizar dicha normativa laboral y de FPE, en cuanto a los contratos de trabajo, pues los costes son excesivos. A veces, los problemas en la acreditación de centros impiden el desarrollo de las acciones formativas. Otro problema añadido, es el personal formador, siendo muy difícil su cobertura, al no cumplir el 100 por 100 de los requisitos y como consecuencia de ello, las acciones formativas no se imparten o no se solicitan.

Si atendemos a **factores socioculturales**, encontramos fundamentalmente una baja motivación para la formación, así como por la media de edad cada vez más alta de personas trabajadoras en determinados sectores sin relevo generacional, por lo que es muy importante formación práctica del alumnado en aras a facilitar su integración en el mercado laboral y ofrecer una alternativa a este problema.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es la **mecanización** que se está llevando a cabo en todos los sectores, demandando cada vez más personal más técnico y más cualificado, provocando, por otra parte, la falta de personal formador especializado. Como consecuencia de ello, se hace necesario una recualificación de las personas trabajadoras (ni se trabaja con las mismas maquinarias ni con los mismos materiales que hace unos años). En este sentido, aspectos como el medio ambiente toman cada vez más conciencia tanto en las empresas como en las personas consumidoras, cambiando hábitos de producción y de consumo ante los que se hace necesaria una formación de calidad. Para superar la crisis actual, las empresas necesitan innovación, la cual implica más conocimiento y por ende, una mayor necesidad de formación. El personal formado es mucho más eficaz en su trabajo, por lo que impartir formación de calidad es fundamental para el avance en el empleo.

Un aspecto a tener en cuenta y que se ha puesto de manifiesto en los procesos de validación, la **desaparición de algunas especialidades** de la familia sanitaria, sobretodo programas formativos que existieron y que dejaron de estar en el catálogo, que hoy en día resultan muy necesarios en el mercado de trabajo. Igualmente se detecta **escasez de personal formador** con capacidad docente actualizada, por lo que se propone el diseño de más certificados de profesionalidad que aporten dicha capacitación. Esta especialidad no es valorada por el empresariado, considerando que no forma parte de su desarrollo empresarial, pero sí es necesaria para aportar en definitiva oferta formativa a las necesidades planteadas. Por último, resaltar que hay especialidades muy novedosas que suponen una tendencia a futuro que no han sido representativas en las contrataciones pero sí aportarán nuevos empleos en las empresas que se desarrollen en ellas, como son las TICs, la robótica y otras especialidades en esta línea.

En último lugar, es importante resaltar que en Córdoba y provincia se va a establecer una Base Logística del ejército de Tierra, que se asentará en uno de los municipios de nuestra provincia, limítrofe con la capital, y que creará aproximadamente 1600 puestos de trabajo directos, entre los que ya se anuncia la necesidad de perfiles vinculados a la realidad virtual, robótica, inteligencia artificial, impresión en 3D, tele-mantenimiento... (ocupaciones emergentes), además de los puestos indirectos asociados a ésta que oscila entre otros 1000 puestos de trabajo. Esta situación debe tenerse en cuenta de cara a establecer necesidades formativas, ya que en el plazo de un par de años se requerirá a este personal con un nivel de cualificación al que desde la Consejería actualmente se le puede dar respuesta y que con la foto fija de contratación actual, no se ha podido tener en cuenta en el momento del Informe Intermedio estudio.

8 RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que a continuación se presentan recogen consideraciones generales tanto del estudio y su metodología como de los resultados y la ulterior planificación de la FPE.

8.1 RECOMENDACIONES GENERALES DEL ESTUDIO Y SU METODOLOGÍA

En este apartado se contemplan las recomendaciones que podrían mejorar posibles ediciones futuras del Estudio de Necesidades Formativas o su revisión o ampliación.

Las recomendaciones se estructuran en torno a dos ámbitos territoriales competenciales: el autonómico y el provincial.

Posteriormente en cada ámbito territorial, las recomendaciones se estructuran en torno a cuatro dimensiones, la estratégica en lo que tiene que ver con los aspectos organizativos de los equipos; sobre la organización interna y los procesos de trabajo; sobre los recursos humanos y materiales; y, finalmente, sobre la metodología, reflexionando sobre las fuentes utilizadas, técnicas y herramientas de investigación y resultados obtenidos.

8.1.1. RECOMENDACIONES AUTONÓMICAS

- ✓ **Estratégicas.** Es fundamental mantener un contacto continuo con el tejido empresarial atendiendo a sus necesidades y sus planes de futuro que puedan generar empleo, con el fin de poder adaptar nuestra oferta formativa a sus necesidades. Por ello es importante continuar con un desarrollo de estudio de necesidades formativas y abrir canales de escucha permanentes que puedan hacer que la administración sea ágil en el desarrollo de planes estratégicos destinados a mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas.
- ✓ **Sobre la organización y procesos de trabajo.** Es importante concienciar a la organización de la importancia de trabajar como un único equipo dentro de la Consejería y generar sinergias que permitan mayor disponibilidad para aunar esfuerzos en los desarrollos.
- ✓ **Sobre los recursos humanos y materiales.** Se hace necesario especializar a un equipo de profesionales que trabajen en continuar con estos estudios y tengan línea directa con el tejido empresarial y sus demandas, mediante foros o puntos de encuentro y puedan sistematizar sus necesidades para trasladarlas al diseño posterior de programas y planes.
- ✓ **Sobre la metodología (técnicas y herramientas).** Innovar es importante para todos, sobre todo para la administración, por lo que debe ir encaminada a evaluar las actuaciones realizadas y mejorar los procesos para dar respuestas adecuadas a las demandas.

8.1.2. RECOMENDACIONES PROVINCIALES

- ✓ **Estratégicas.** Planificar los procesos de trabajo y los recursos humanos destinados a su desarrollo con dedicación exclusiva para estas funciones.
- ✓ **Sobre la organización y procesos de trabajo.** Creación de equipos de estudio con disposición para el desarrollo de estos estudios y con formación continua en estos campos de trabajo. Generar procesos con cronogramas que se anticipen a las programaciones y puedan realizar estudios periódicos que se coordinen con el equipo autonómico.

- ✓ **Sobre los recursos humanos y materiales.** Estabilizar los equipos de trabajo en la detección de las necesidades formativas con dedicación completa de algunos de sus miembros.

Actualizar los programas informáticos y mejorar a nivel de equipos y medios, el sistema de videoconferencias.

Facilitar formación continua a los integrantes de los equipos en técnicas de investigación social, herramientas de análisis y de presentación de los resultados.
- ✓ **Sobre la metodología (técnicas y herramientas).** Diseñar evaluaciones sobre la metodología tanto previas al inicio de los trabajos de investigación como posteriormente, una vez finalizados los mismos, para trabajar en su mejora continua y efectividad.

8.2. RECOMENDACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FPE

En este apartado se contemplan las recomendaciones que se estimen oportunas para adaptar los resultados obtenidos y proponer posibles tratamientos para una adecuada Planificación de la FPE.

Toma de decisiones con la oferta formativa resultante del estudio provincial:

- ✓ Hacer una campaña de marketing y publicidad para llegar al colectivo diana para el que se va a programar.
- ✓ Diseñar programaciones en dos direcciones, por un lado certificados de profesionalidad para personas desempleadas, por otro lado módulos formativos para personas ocupadas, con una formación continuada en el tiempo que les garantice la posibilidad de acreditarse mediante certificaciones parciales que puedan ser compatibles con el desarrollo de actividad laboral y, finalmente, diseñar programas formativos para recualificar y especializar en determinados campos que demanden las empresas.
- ✓ Planificar certificados de docencia para dotar de personal formador a las programaciones, ya que resulta complejo actualmente que se reúna el requisito de la competencia docente y hay especialidades que quedan desiertas por falta de formadores.
- ✓ Planificar con márgenes temporales suficientes para que las entidades de formación puedan hacer inversiones en sus centros con el fin de adaptarse a las necesidades planteadas por el tejido empresarial, a fin de tener una buena red de centros, ofreciendo una sinergia entre todos ellos.
- ✓ Potenciar los centros propios con dotación técnica para la impartición de aquellas especialidades con dificultad de oferta en la red de centros colaboradores, para de este modo dar cobertura a la mayor parte de las necesidades planteadas.
- ✓ Priorización de especialidades formativas y planificación de número de ediciones.
- ✓ Distribución temporal de la oferta formativa resultante en la provincia.
- ✓ Distribución del alumnado y/o de colectivos en la oferta formativa.
- ✓ Agrupación de especialidades formativas por Áreas Profesionales, modalidad, territorio, centros, etc.
- ✓ Oferta a entidades de formación específica.
- ✓ Favorecer programaciones sectoriales, territoriales, singulares, etc.
- ✓ Validación de las propuestas mediante procesos de participación posteriores al estudio.
- ✓ Formas de financiación según distintos programas de formación y empleo.

Se considera importante para el diseño de la oferta formativa, tener en cuenta los siguientes aspectos:

Colectivo destinatario:

Teniendo en cuenta los datos publicados por el Observatorio Argos correspondientes a agosto de 2021, se describe a continuación el perfil de las personas demandantes de empleo en relación a las siguientes variables.

Nivel formativo: Entre las personas demandantes se consideran prioritarias aquellas con nivel de estudios primarios (completos e incompletos) y secundarios por sus niveles de representatividad en relación al porcentaje de personas desempleadas, ya que suponen el 16,84% y el 65,95% respectivamente de las personas demandantes de empleo.

Edad: Con relación a los grupos de edad, los colectivos de personas jóvenes menores de 30 años y mayores de 45 cuentan con los porcentajes más elevados en relación a la población desempleada, con el 16,39% y 71,81% respectivamente.

Antigüedad en la demanda: El colectivo con mayor representación es el de personas paradas de larga duración. El 40,30% de las personas demandantes lleva más de 12 meses en desempleo.

9 ANEXOS



ANEXO 1

PLAN DE INTEGRACIÓN Y COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN EL ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS

Descripción: Plan de coordinación de los servicios de empleo y formación para realizar los procesos de detección y análisis de necesidades formativas (NNFF) y de planificación de la FPE.

Objetivo: Impulsar la detección de necesidades formativas y planificación de la FPE integrando y coordinando acciones de empleo y de formación de los distintos servicios centrales y periféricos de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo vinculados con la FPE.

La Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo ha impulsado y propuesto un nuevo modelo de detección de necesidades formativas para el empleo que avance en la mejora de las competencias profesionales de las personas trabajadoras y en la competitividad de las empresas andaluzas.

Es la Secretaría General de la Ordenación de la Formación (SGOF) quien tiene entre sus objetivos el desarrollo e implementación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía y para ello, ha trabajado en este nuevo modelo que permite un mayor acercamiento a las necesidades de ambos actores.

Esta Consejería, a través de sus Delegaciones Territoriales y en coordinación con las Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo, durante el mes de junio de 2019, impulsó en cada una de las ocho provincias andaluzas la celebración de encuentros bajo el título “Potenciando el Binomio Formación-Empleo”, constituyendo mesas de trabajo sectoriales con el objetivo de detectar las necesidades formativas para el empleo y atender con ello los requerimientos de competitividad de las empresas y la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras. Los resultados obtenidos en estos encuentros han servido de base al nuevo modelo de licitaciones de la FPE.

A través de esta actuación quedó establecido el punto de partida en la planificación de la formación para el empleo cuyo carácter territorial confiere igualdad de oportunidades y permite conocer específicamente las dinámicas generadoras de empleo en cada una de las provincias.

Se ha creado una metodología común que permite realizar un trabajo colaborativo de calidad persiguiendo el cambio conceptual y cultural innovador que se propone desde esta Consejería y, como consecuencia, permite conseguir la planificación de la FPE que tanto necesita la sociedad andaluza en estos momentos como consecuencia de la pandemia.

Para ello, es preciso asignar en cada una de las Delegaciones Territoriales de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades y Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo, así como en las Direcciones Provinciales de Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, a las personas que desempeñarán este trabajo y que constituirán los equipos provinciales de detección y análisis de necesidades formativas; tal como se indica seguidamente.

Los equipos provinciales estarán coordinados y apoyados con una metodología común desde la SGOF a fin de organizar y conseguir, la participación activa de los agentes económicos y sociales en cada territorio, la sistematización del tratamiento de la información, así como su análisis y validación.

Este plan supone un reto en la coordinación e integración de los servicios de formación y de empleo en la detección y análisis de necesidades formativas que requerirá un esfuerzo por parte de todas las personas y con el que contamos de antemano.

1 ESTRUCTURA ORGÁNICA: CENTROS DIRECTIVOS Y ORGANISMOS ADSCRITOS EN LA CEFTA

1.1. VICECONSEJERÍA

Delega en la **Secretaría General de Ordenación de la Formación** (SGOF), como órgano decisor e instructor de la detección y análisis permanente de NNFF en el ámbito andaluz.

1.2. SECRETARÍA GENERAL DE LA ORDENACIÓN

Encomienda a la **Dirección General de la FPE** (DG FPE) todas las actuaciones necesarias para organizar, ejecutar y evaluar las actuaciones dirigidas a la detección y análisis de NNFF, así como la planificación de la FPE

Solicita a la **Gerencia SAE** la colaboración con DG FPE en la organización, ejecución y evaluación de las actuaciones dirigidas a la detección y análisis de NNFF, así como la facilitación de la información cuantitativa y cualitativa que proporciona el **Observatorio ARGOS**

Implica a las **Delegaciones Territoriales** (DDTT) e insta a las **Direcciones Provinciales del SAE** (DDPP SAE) en la participación activa de la organización y ejecución de las actuaciones de dicho estudio

Impulsa la coordinación entre DG FPE y Gerencia SAE incluyendo la colaboración de **Andalucía Emprende** (AE) e **Instituto Andaluz de la Juventud** (IAJ)

Propicia la participación de los agentes sociales a través del órgano de la **Gobernanza de la FPE** y la hace partícipe de las decisiones y actuaciones derivadas del estudio.

Cada uno de los intervinientes debe proponer participantes y suplentes en la Comisión de Prospección y Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo de Andalucía

1.3. DIRECCIÓN GENERAL DE LA FPE

Organiza y gestiona las instrucciones de la SGOF a través del **Equipo de Coordinación de NNFF** designado a tal fin y que será respaldado estructural y funcionalmente por el **Servicio de Análisis y Planificación** y en colaboración con el resto de servicios de la DG FPE.

1.4. DIRECCIÓN GENERAL DE INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Colabora con la DG FPE en la organización y gestión a través de su participación en las actuaciones dirigidas a la detección y análisis de NNFF y que será respaldado por el **Servicio de Intermediación en el Empleo** y del **Servicio de Orientación y Atención a la Demanda**

1.5. EQUIPO DE COORDINACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS

Inicia, coordina y valida el desarrollo de los procesos del estudio de NNFF. Este equipo será formado por un representante de la FPE y otro del SAE (especificar perfil de los componentes)

1.6. GOBERNANZA DE LA FPE

A través de la constitución de una mesa técnica, propone la representación territorial de los agentes sociales que participarán en el estudio

2 ESTRUCTURA PROVINCIAL EN LAS DELEGACIONES TERRITORIALES Y DIRECCIONES PROVINCIALES SAE

2.1. DELEGACIÓN TERRITORIAL

Propone la constitución del **Equipo Provincial de NNFF**, contando con las propuestas de la **Secretaría General Provincial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo** y la **Secretaría Provincial del SAE**

2.2. SECRETARÍA GENERAL PROVINCIAL DE EMPLEO: JEFATURA DE SERVICIO DE FPE

Impulsa, coordina y valida el estudio de NNFF a nivel provincial. Designa a una o dos personas técnicas para formar parte del equipo provincial

2.3. SECRETARÍA PROVINCIAL DEL SAE: JEFATURA DE SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN

Impulsa y coordina el estudio a nivel provincial y designa a tres técnicos para su participación en el equipo provincial: una persona orientadora, un agente de empresa y una persona técnica de la Secretaría Provincial

2.4. SECRETARÍA PROVINCIAL DEL SAE: ESCUELA DE FPE DEL SAE

Impulsa y coordina el estudio a nivel provincial y designa a una persona técnica de la Escuela de FPE o de la Secretaría Provincial para su participación en el equipo provincial

2.5. ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

Impulsa y coordina el estudio a nivel provincial y designa a una persona de un equipo técnico CADE para su participación en el equipo provincial

3 EQUIPO PROVINCIAL DE NECESIDADES FORMATIVAS Y GRUPO DE CONSULTORÍA TERRITORIAL

3.1. EQUIPO PROVINCIAL DE NNFF

3.1.1. FUNCIONES

Recepción, distribución y ejecución de las instrucciones, documentación y tareas propuestas por el equipo de Coordinación de NNFF

Organización de las actividades a realizar desde la Delegación Territorial

Comunicación con las personas participantes en el estudio

Coordinación de los trabajos de campo a realizar por el personal SAE y AE

Envío y recepción de documentación

Establecimiento de compromisos y calendarios provinciales

Redacción y remisión de los informes finales

Cualquier otra que se le pueda encomendar

3.1.2. COORDINACIÓN DEL EQUIPO

De entre todas las personas técnicas designadas en la anterior estructura provincial (hasta siete miembros) se nombrará la persona coordinadora e interlocutora con el Equipo de Coordinación de NNFF

3.2. GRUPO DE CONSULTORÍA TERRITORIAL

3.2.1. FUNCIONES

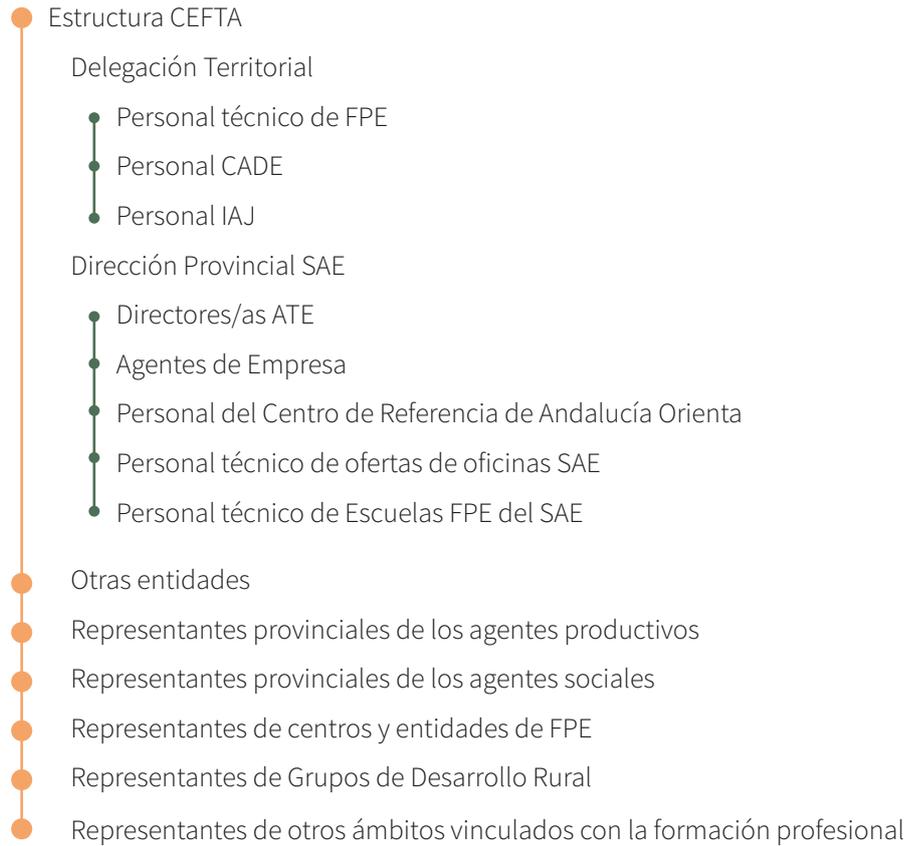
Ofrecer Información sectorial y territorial en el estudio (jornada participativa, grupo de discusión, entrevistas y cuestionarios)

Localización y propuesta de informantes clave para el estudio

Análisis de ofertas de empleo en portales privados (revisar)

Cualquier otra que se le pueda encomendar

3.2.2. COMPOSICIÓN



ANEXO 2

RELACIÓN DE PERSONAS Y ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

1. PERSONAS PARTICIPANTES EN EL EQUIPO PROVINCIAL

1.1. EQUIPO PROVINCIAL

ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD	NOMBRE Y APELLIDOS	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO
Delegación Territorial	Jefatura de Servicio	Emilia Pulido Pareja	Participación Completa
	Técnica	Julia López Ágreda	
Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza	Técnica CADE Santaella	Ana Gómez Gálvez	Análisis Estadístico Cuestionario a Empresas Entrevistas Informantes Clave
Dirección Provincial SAE	Director ATE	Antonio Luís Lavirgen Jurado	Análisis Estadístico Entrevistas Informantes Clave
	Orientara SAE	M. ^a Ángeles Toledo Larrea	Entrevistas Informantes Clave
	Agente de Empresa	Agustín Valle Cañete	Cuestionario a Empresas Entrevistas Informantes Clave
	Técnica Escuelas SAE	Raquel Díaz Pérez	Análisis Documental Entrevistas Informantes Clave
Organización sindical UGT	Responsable de Formación y Empleo	Antonio Pérez Díaz	Análisis Documental
Organización sindical CCOO	Responsable de Formación y Empleo	Ana Belén Acaña Pérez	Análisis Documental
Organización empresarial CECO	Responsable de Formación y Empleo	M. ^a Antonia Fernández-Bolaños Borgas	Análisis Documental Entrevistas Informantes Clave

2. PERSONAS PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE CONSULTORÍA TERRITORIAL

2.1. ESTRUCTURA CEFTA.

ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS	
Delegación Territorial	Secretaría General Provincial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo y Recursos Comunes	Entrevista Informantes Clave	1	8
	Directores CPFPE	Entrevistas Informantes Clave Validación Externa	2	
	Directores ATE	Entrevistas Informantes Clave	4	
	Técnico FPE	Validación Externa	1	
Dirección Provincial SAE	Agente de Empresa	Cuestionario a Empresas Entrevistas Informantes Clave	6	6
Instituto Andaluz de la Juventud	Red de Centros IAJ	Análisis de la Demanda	5	5

2.2. ENTIDADES Y PERSONAS VINCULADAS A LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS	
Organización Sindical CCOO	Vocal de Empleo	Análisis Documental	1	
Organización empresarial CECO	Responsable de Formación	Análisis documental Entrevistas Informantes Clave	1	
Organización Sindical UGT	Vocal de Empleo	Análisis Documental	1	
IAJ	Jefe Departamento	Validación Externa	1	
Organización de Formación: CECAP	Vicepresidente	Validación Externa	1	
Centros de Formación	Gestor de Formación	Análisis de la Demanda	15	
Entidades colaboradoras del SAE	Orientación	Análisis de la Demanda	38	

2.2. ENTIDADES Y PERSONAS VINCULADAS A LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

NOMBRE DE LA ENTIDAD/ ORGANIZACIÓN/ EMPRESA	ADSCRIPCIÓN / ORGANIZACIÓN	CENTRO DE TRABAJO / CARGO	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN
Eduardo J. Villaseca Molina	Consejero Delegado	Grupo Vitalia	Entrevistas Informantes Clave
Milagrosa Gómez Cabello	Presidenta	Asociación Provincial de Joyeros, Plateros y Relojeros de Córdoba	Entrevistas Informantes Clave

3. ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO.

NOMBRE DE LA ENTIDAD/ ORGANIZACIÓN/EMPRESA	SECTOR	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba	Público	Participación Completa	2
Delegación Territorial de Educación y Deporte en Córdoba	Público	Entrevistas Informantes Clave Validación Externa	2
Instituto Andaluz de la Juventud (IAJ)	Público	Entrevistas Informantes Clave Análisis de la Demanda Validación Externa	7
Andalucía Emprende	Público	Análisis Estadístico Cuestionario a Empresas Entrevistas Informantes Clave	1
Personal de Gestión Demanda en OE	Público	Análisis de la Demanda	17
Orientadores en Centros de Oficinas SAE	Público	Análisis de la Demanda	37
Jefatura de Estudios en Escuelas SAE	Público	Análisis de la Demanda	4
CCOO	Público	Análisis Documental	1
UGT	Público	Análisis Documental	1
Confederación de Empresarios de Córdoba	Público	Análisis de la Demanda Entrevista Informantes Clave	1
Sin Información	Público	Cuestionario a Empresas	467
Entidades Colaboradoras Orientadores	Público	Análisis de la Demanda	38
Sin Información	Público	Análisis de la Demanda	15
Sin Información	Público	Entrevistas Informantes Clave	50

ANEXO 3

EL ESTUDIO EN NÚMEROS

1. NÚMERO DE PERSONAS CONTACTADAS Y PARTICIPANTES

En el estudio han participado un total de **667** personas en la que, algunas de ellas, han tenido distintos cometidos. Por este motivo, se ha tenido en cuenta esta situación para contabilizarlas sin duplicidad en el total de personas que han participado en el estudio.

PARTICIPACIÓN / ACTIVIDAD EN EL ESTUDIO	PERSONAS CONTACTADAS	PERSONAS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO	PARTICIPANTES SEGÚN MOMENTO DEL ESTUDIO
Equipo Provincial/	10	10	10
Equipo de Apoyo al Equipo Provincial	0	0	0
Grupo de Consultoría Territorial	20	10	10
Administración online de Cuestionario a Empresas	3907	467	467
Administración de Entrevistas a Informante Clave	100	57	57
Administración online de Cuestionario sobre la Demanda de Formación	368	116	116
Validación Externa	7	7	7
TOTAL	4412	667	667

RESUMEN DE PERSONAS PARTICIPANTES

TIPO DE PARTICIPACIÓN / ACTIVIDAD	PARTICIPANTES DISTINTOS	PARTICIPANTES SEGÚN EL MOMENTO DEL ESTUDIO
Total personas que han trabajado en el estudio	20	20
Total personas que han aportado datos al estudio	647	647
Total	667	667

2. NÚMERO DE PARTICIPANTES SEGÚN PERFIL EN EL ESTUDIO

PERFIL	TOTAL
Personal Delegación Territorial	4
Personal Dirección Provincial SAE y entidades colaboradoras de Orientación	107
Personal Andalucía Emprende: CADE	1
Personal Instituto Andaluz Juventud	6
Representante DT Educación y Deporte	1
Representante Organización Sindical	2
Representante Organización empresarial	1
Representante Organización Centros de Formación (CECAP)	1
Personas reconocido prestigio	2
Representante de Empresa seleccionada por su Actividad económica	524
Representante de Entidad y Centro de Formación	15
Representante de otros ámbitos vinculados con Empleo-Formación	3
TOTAL	667

3. NÚMERO DE ENCUESTAS DISTRIBUIDAS Y CONTESTADAS

TÉCNICA DE ENCUESTA	UNIDADES DISTRIBUIDAS	UNIDADES CONTESTADAS Y VÁLIDAS
Cuestionario <i>online</i> a Empresas	4360	467
Entrevistas a Informante Clave	100	57
Cuestionario online sobre Demanda de Formación	368	116
Cuestionario (Ronda de preguntas) para Validación Externa	5	5
TOTAL	4833	645

4. NÚMERO DE PREGUNTAS (ABIERTAS Y CERRADAS) FORMULADAS EN LOS DISTINTOS INSTRUMENTOS.

TÉCNICA DE ENCUESTA	PREGUNTAS ABIERTAS	PREGUNTAS CERRADAS	TOTAL, PREGUNTAS
Cuestionario online a Empresas	5	11	16
Entrevistas a Informante Clave	11	0	11
Cuestionario online sobre Demanda de Formación	3	32	35
Cuestionario (Ronda de preguntas) para Validación Externa	6	1	7
TOTAL	25	44	69

5. NÚMERO DE DOCUMENTOS CON DATOS PROVINCIALES Y COMARCALES ANALIZADOS

DOCUMENTOS ANALIZADOS	
Supraprovinciales	4
Provinciales	8
Comarcales	0
TOTAL	12

6. NÚMERO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS DETECTADAS Y ANALIZADAS PARA REALIZAR EL ESTUDIO

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	
Detectadas	25
Analizadas	22

7. NÚMERO DE OCUPACIONES DETECTADAS Y ANALIZADAS PARA REALIZAR EL ESTUDIO

OCUPACIONES	
Detectadas	242
Analizadas	46

8. NÚMERO DE ESPECIALIDADES FORMATIVAS ESTUDIADAS Y VALIDADAS PARA REALIZAR EL ESTUDIO

ESPECIALIDADES FORMATIVAS	
Estudiadas	895
Validadas	275

9. NÚMERO DE INFORMES EMITIDOS Y REMITIDOS A LA COORDINACIÓN DEL ESTUDIO

INFORMES EMITIDOS
19

10. NÚMERO DE REUNIONES MANTENIDAS PARA LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO CON EL EQUIPO PROVINCIAL Y OTRAS DE COORDINACIÓN Y ORGANIZACIÓN

REUNIONES DE EQUIPOS	
Equipo Provincial	7
R. Coordinación en la provincia	0
Equipo Coordinación	15

11. NÚMERO DE MENSAJES DE CORREOS ENVIADOS Y RECIBIDOS

MENSAJES DE CORREOS	ENVIADOS	RECIBIDOS
Cuenta oficial del estudio (necesidadesformativas@)	98	150
cualquier otro correo corporativo con contenidos relacionados con la organización y la metodología del estudio (formacionyempleo2021.co.cefta@)	115	80
Total		

ANEXO 4

ESPECIALIDADES FORMATIVAS ESTUDIADAS COMO RESPUESTA A LAS NECESIDADES DETECTADAS

El Anexo comprende la relación de las primeras 804 especialidades formativas de cada provincia, ordenadas por su puntuación. Comparativamente se presenta también su posición a escala autonómica.

Debido a su extensión, podrá consultar este anexo íntegramente en el siguiente enlace web o escaneando el código QR:

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_anexo4_COR.pdf



ANEXO 5

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL ÁMBITO PROVINCIAL

CNAE (2 DÍGITOS)	ACTIVIDAD ECONÓMICA
1	Agricultura, pesca y acuicultura
10	Industria de la alimentación
41	Construcción de edificios
43	Actividades de construcción especializada
46	Comercio al por mayor
47	Comercio al por menor
49	Transporte terrestre y por tubería
55	Servicios de alojamiento
56	Servicios de comidas y bebidas
82	Actividades administrativas de oficina
85	Educación
86	Actividades sanitarias
87	Asistencia en establecimientos residenciales
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
11	Fabricación de bebidas
16	Industria de la madera y el corcho, excepto muebles, cestería y espartería
31	Fabricación de muebles
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones (joyería)
32	Otras industrias manufactureras (joyería) y (frío industrial)
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.C.O.P. (Frío industrial)
84	Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria (logística)
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte (logística)

ANÁLISIS DOCUMENTAL	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	% CONTRATACIÓN EN ANDALUCÍA	NIVEL DE CONCURRENCIA (1)
✓	✓	48,72	2
✓	✓	2,33	2
✓	✓	2,96	2
✓	✓	4,97	2
✓	✓	1,45	2
✓	✓	3,53	2
✓	✓	1,46	2
✓	✓	1,81	2
✓	✓	11,97	2
✓	✓	1,30	2
✓	✓	1,81	2
✓	✓	1,12	2
✓	✓	1,05	2
✓	✓	1,43	2
✓	✓	1,03	1
✓	✓	1,68	2
✓		0,13	1
✓		0,10	1
✓		0,35	1
✓		0,11	1
✓		0,12	1
✓		1,64	1
✓		0,53	1
✓		Sin datos	1
✓		0,17	1

ANEXO 6

RESULTADOS PARA UNA PROPUESTA DE PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Debido a su extensión, podrá consultar este anexo íntegramente en el siguiente enlace web o escaneando el código QR:

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_anexo6_COR.pdf



ANEXO 7

RESULTADOS AGRUPADOS POR ÁREAS PROFESIONALES

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	ADGD	Administración y auditoría	3,80	4,91
		ADGF	Finanzas		
		ADGG	Gestión de la información y comunicación	0,99	
		ADGN	Finanzas y seguros		
		ADGX	Especialidades sin áreas definidas	0,12	
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	AFDA	Actividades físico deportivas recreativas		0,00
		AFDP	Prevención y recuperación		
AGA	AGRARIA	AGAJ	Jardinería	1,12	12,03
		AGAN	Ganadería	1,46	
		AGAR	Forestal	0,78	
		AGAU	Agricultura	8,67	
ARG	ARTES GRÁFICAS	ARGA	Actividades y técnicas gráficas artísticas		0,58
		ARGC	Encuadernación industrial		
		ARGG	Diseño gráfico y multimedia	0,49	
		ARGD	Diseño		
		ARGI	Impresión		
		ARGN	Edición		
		ARGP	Preimpresión		
		ARGT	Transformación y conversión en industrias gráficas	0,09	

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
ART	ARTES Y ARTESANÍAS	ARTA	Artesanía tradicional		1,38
		ARTB	Joyería y orfebrería	1,38	
		ARTG	Fabricación y mantenimiento de instrumentos musicales		
		ARTN	Vidrio y cerámica artesanal		
		ARTR	Recuperación, reparación y mantenimiento artísticos		
		ARTU	Artes escénicas		
COM	COMERCIO Y MARKETING	COML	Logística comercial y gestión del transporte	7,05	16,46
		COMM	Marketing y relaciones públicas	3,66	
		COMT	Compraventa	5,75	
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	ELEE	Instalaciones eléctricas	0,68	3,26
		ELEL	Electricidad	0,33	
		ELEM	Máquinas electromecánicas	1,35	
		ELEQ	Equipos electrónicos	0,60	
		ELER	Electricidad		
		ELES	Instalaciones de telecomunicación	0,30	
ENA	ENERGÍA Y AGUA	ENAA	Agua	0,11	0,31
		ENAC	Eficiencia energética	0,21	
		ENAE	Energías renovables		
		ENAL	Energía eléctrica		
		ENAS	Gas		
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	EOCB	Albañilería y acabados	1,63	5,18
		EOCE	Estructuras	0,75	
		EOCJ	Colocación y montaje	0,64	
		EOCM	Maquinaria	0,26	
		EOCO	Proyectos y seguimiento de obras	1,90	
		EOCQ	Maquinaria de construcción		

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
FCO	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	FCOV	Competencias clave	0,75	3,86
		FCOI	Informática complementaria	0,32	
		FCOE	Lenguas extranjeras		
		FCOM	Manipulación alimentaria		
		FCOO	Orientación laboral	1,39	
		FCOS	Seguridad y salud laboral	1,39	
FME	FABRICACIÓN MECÁNICA	FMEA	Construcciones aeronáuticas	0,15	4,87
		FMEC	Construcciones metálicas	3,04	
		FMEE	Fabricación electromecánica	1,36	
		FMEF	Fundición		
		FMEH	Operaciones mecánicas	0,09	
		FMEL	Construcciones metálicas	0,24	
		FMEM	Producción mecánica		
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO	HOTA	Alojamiento	0,67	9,10
		HOTJ	Juegos de azar		
		HOTR	Restauración	6,73	
		HOTT	Turismo	1,70	
		HOTU	Agroturismo		
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	IEXD	Piedra natural		0,00
		IEXM	Minería		
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	IFCD	Desarrollo	2,50	6,54
		IFCI	Informática		
		IFCM	Comunicaciones		
		IFCT	Sistemas y telemática	4,04	
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	IMAI	Montaje y mantenimiento de	0,84	3,19
		IMAM	instalaciones	0,10	
		IMAQ	Mecánica	0,24	
		IMAR	Maquinaria y equipo industrial Frío y climatización	2,01	

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
IMP	IMAGEN PERSONAL	IMPE	Estética	0,40	0,40
		IMPQ	Peluquería		
IMS	IMAGEN Y SONIDO	IMSE	Espectáculos en vivo		0,84
		IMST	Producciones fotográficas		
		IMSV	Producción audiovisual	0,84	
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	INAD	Alimentos diversos	5,15	8,56
		INAE	Lácteos		
		INAF	Panadería pastelería, confitería y molinería	0,88	
		INAH	Bebidas	1,41	
		INAI	Cárnicas	0,55	
		INAJ	Productos de la pesca	0,18	
		INAK	Aceites y grasas	0,10	
		INAV	Conservas vegetales	0,28	
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	MAMA	Transformación madera y corcho		2,42
		MAMB	Instalación y amueblamiento	1,04	
		MAMD	Producción carpintería y mueble	1,38	
MAP	MARÍTIMO PESQUERA	MAPB	Buceo		0,33
		MAPN	Pesca y navegación	0,33	
		MAPU	Acuicultura		
QUIM	QUÍMICA	QUIA	Análisis y control		0,10
		QUIE	Proceso químico	0,10	
		QUIM	Farmaquímica		
		QUIO	Pasta, papel y cartón		
		QUIT	Transformación de polímeros		
SAN	SANIDAD	SANP	Servicios y productos sanitarios		0,12
		SANS	Soporte y ayuda al diagnóstico		
		SANT	Atención sanitaria	0,12	

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	SEAD	Seguridad y prevención	0,83	1,73
		SEAG	Gestión ambiental	0,90	
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SSCB	Actividades culturales y recreativas	1,08	6,60
		SSCE	Formación y educación	2,71	
		SSCG	Atención social	2,63	
		SSCI	Servicios al consumidor	0,18	
TCP	TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	TCPC	Calzado		0,09
		TCPF	Confección en textil y piel		
		TCPN	Ennoblecimiento de materias textiles y pieles	0,09	
		TCPP	Producción de hilos y tejidos		
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	TMVB	Ferrocarril y cable		6,31
		TMVC	Transporte por carretera	1,45	
		TMVG	Electromecánica de vehículos	1,83	
		TMVI	Conducción de vehículos por carretera	2,46	
		TMVL	Carrocería de vehículos		
		TMVO	Aeronáutica	0,37	
		TMVU	Náutica	0,19	
VIC	VÍDRIO Y CERÁMICA	VICF	Fabricación cerámica		0,84
		VICI	Vidrio industrial	0,84	
				100	100

ANEXO 8

WEBGRAFÍA-CÓRDOBA

La información contenida en este Anexo corresponde a la documentación analizada en el estudio a nivel autonómico. Para conocer la relación completa de los 119 documentos analizados por este estudio deberán ser consultados los diferentes Anexos 9 de los Informes Provinciales.

PROVINCIAL

Periódico El Día de Córdoba (6 de noviembre de 2020). Facet Spain Jewellery instala su nueva fábrica en el parque joyero de Córdoba.

https://www.eldiadecordoba.es/cordoba/facet-jewellery-parque-joyero-cordoba_0_1517248784.html

Universidad Loyola de Andalucía (2017). Impacto económico del sector joyero cordobés en la economía provincial.(PDF)

<https://repositorio.uloyola.es/bitstream/handle/20.500.12412/2177/impacto-economico-del-sector-joyero-en-la-economia-de-cordoba.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Gobierno de España. Ministerio de trabajo y Economía Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2020). Informe del mercado de trabajo de Córdoba. Datos 2019 (PDF)

<https://www.sepe.es/homesepe/que-es-el-sepe/observatorio/informes-mercado-trabajo/informes-anales-mercado-trabajo-provincial-municipal/informes-provincia/ver-resultados.html?documenttype=informes&tipo=1&periodo=anual&ambito=provincial&provincia=14>

Gobierno de España. Ministerio de Defensa. Resolución 420/38356/2021, de 22 de septiembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el convenio con la Junta de Andalucía y el Ayuntamiento de Córdoba, para la constitución de un derecho de superficie a favor de Invied, O.A., sobre terrenos ubicados en el parque industrial «La Rinconada», Córdoba, para la instalación de la base logística «General de Ejército Javier Varela». BOE nº 232 de 28 de septiembre de 2021. (PDF).

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/28/pdfs/boe-a-2021-15714.pdf>

Gobierno de España. Ministerio de Defensa (21 de septiembre de 2021). Firma del protocolo y convenio de la Base Logística del Ejército de Tierra.

<https://ejercito.defensa.gob.es/actualidad/2021/09/8625-firmaprotocolo-y-convenio-base-logistica.html>

Leña, Isabel (14 de febrero de 2021). Periódico el Diario de Córdoba. ¿Qué empleos precisará la base logística militar en Córdoba?

<https://www.diariocordoba.com/cordoba-ciudad/2021/02/14/empleos-precisara-base-logistica-militar-35840777.html>

NACIONAL

Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad. Real Decreto 504/2019, de 30 de agosto, por el que se crea como centro de referencia nacional la escuela de joyería de Córdoba, en el área profesional de Joyería y Orfebrería, de la familia profesional Artes y Artesanía, en el ámbito de la formación profesional. BOE nº 221 de 14 de septiembre de 2019. (PDF)

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/09/14/pdfs/boe-a-2019-13093.pdf>

Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad. Real decreto 505/2019, de 30 de agosto, por el que se crea como centro de referencia nacional la escuela de madera de Encinas Reales Córdoba, en el área profesional de Producción, Carpintería y Muebles, de la familia profesional Madera, Mueble Y Corcho, en el ámbito de la formación profesional. BOE nº 221 de 14 de septiembre de 2019. (PDF)

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/09/14/pdfs/boe-a-2019-13094.pdf>

AUTONÓMICO

Junta de Andalucía. Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Agencia Andaluza de Promoción Exterior. Extenda (2019). Análisis de la coyuntura internacional del sector del mueble en Andalucía. Sector mueble. (PDF)

<https://www.aemmce.com/wp-content/uploads/2019/07/analisis-coyuntura-internacional-sector-mueble-andalucia.pdf>

Analistas económicos de Andalucía (mayo 2020). Previsiones económicas de Andalucía n.º 100/2020. (PDF)

https://www.analistaseconomicos.com/system/files/previsiones%20econ%c3%b3micas%20de%20andaluc%c3%ada%20n%c2%ba%20100_0.pdf

Analistas económicos de Andalucía (2º Trim. 2021). Situación económica y perspectivas de las provincias de Andalucía n.º 6. (PDF)

<https://www.analistaseconomicos.com/system/files/situaci%c3%b3n%20econ%c3%b3mica%20y%20perspectivas%20de%20las%20provincias%20de%20andaluc%c3%ada%20n6-2021.pdf>

Asociación de Fabricantes Andaluces de Refrigeración y Climatización (AFAR). Noviembre 2021. (PDF)

<https://afarfrioyclima.com/cluster-afar-nov-2021.pdf>







Junta de Andalucía

