

INFORME JAÉN

# Detección y Análisis de Necesidades Formativas





## **DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE NECESIDADES FORMATIVAS. INFORME PROVINCIAL JAÉN**

Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Paseo de la Estación, 19, 4ª planta

955063910

[dpja.ceice@juntadeandalucia.es](mailto:dpja.ceice@juntadeandalucia.es)

### **Coordinador**

Francisco Martínez Lillo

### **Autores**

Josefa Jiménez Martínez

Alfonsa Filgaira Guillén

Eloísa Manzano Ortega

Ana María Moreno de la Casa

### **Agradecimientos**

Consolación Rodríguez Molina, Escuela Formación SAE

Cleto Jiménez Samblás, Andalucía Emprende

Capilla Vega Sabariego, UGT

Sara García Cobo, CCOO

Pilar Quesada García Triviño, CEJ, CEA

Rocío Moral García, IAJ

Equipo Agentes de Empresa del SAE

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: Martínez, F. y otros (2022) Detección y análisis de necesidades formativas. Informe Provincial Jaén. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía

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

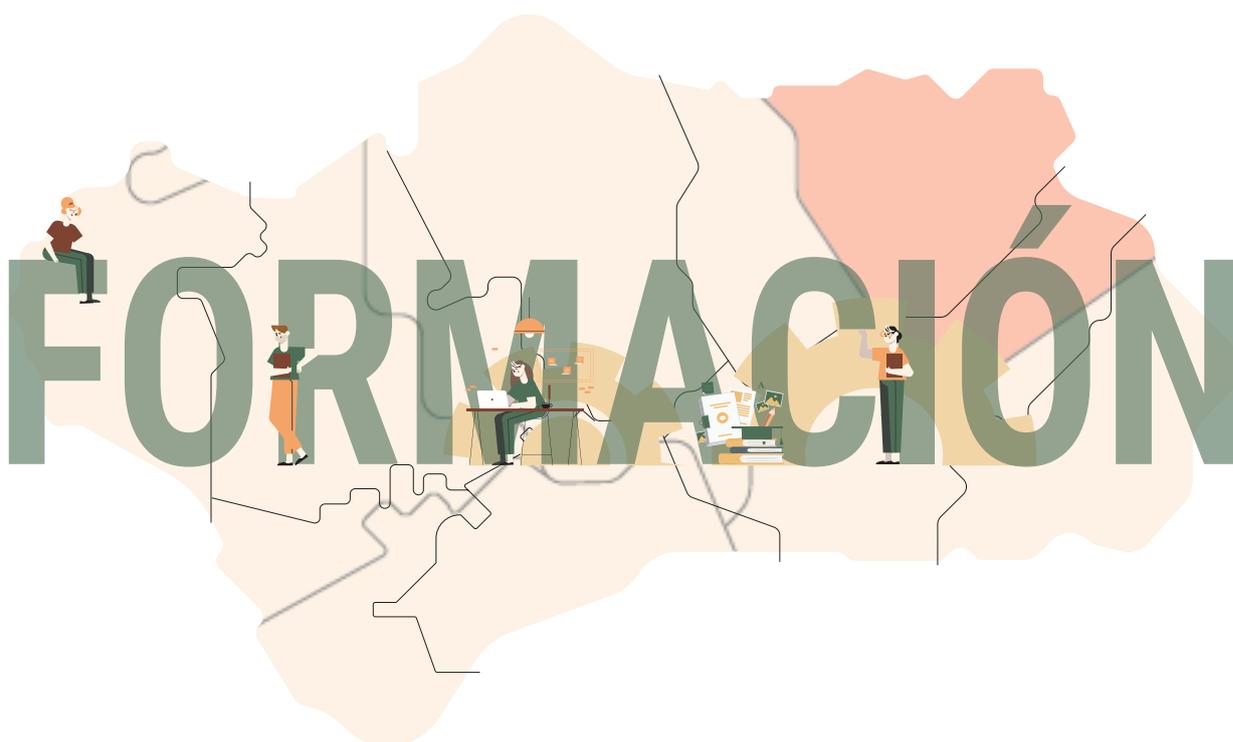
[https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades\\_formativas\\_JAEN.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_JAEN.pdf)



# ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA</b>	<b>8</b>
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
<b>4. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	<b>18</b>
4.1. SOBRE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS	18
4.2. SOBRE LAS OCUPACIONES	20
4.3. SOBRE LAS FAMILIAS Y ÁREAS PROFESIONALES	27
4.4. SOBRE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS	29
<b>5. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN</b>	<b>41</b>
<b>6. SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>	<b>46</b>
6.1. OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	46
6.2. FACTORES QUE AFECTAN A LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	47
6.3. LAS MEJORAS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	48
<b>7. CONCLUSIONES</b>	<b>49</b>
7.1. CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO	49
7.2. CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS	51
<b>8. RECOMENDACIONES</b>	<b>58</b>
8.1. RECOMENDACIONES GENERALES DEL ESTUDIO Y SU METODOLOGÍA	58
8.2. RECOMENDACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FPE	60

<b>9. ANEXOS</b> .....	<b>61</b>
<b>ANEXO 1.</b> PLAN DE INTEGRACIÓN Y COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN EL ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS.....	<b>62</b>
<b>ANEXO 2.</b> RELACIÓN DE PERSONAS Y ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO.....	<b>67</b>
<b>ANEXO 3.</b> EL ESTUDIO EN NÚMEROS.....	<b>73</b>
<b>ANEXO 4.</b> ESPECIALIDADES FORMATIVAS ESTUDIADAS COMO RESPUESTA A LAS NECESIDADES DETECTADAS.....	<b>78</b>
<b>ANEXO 5.</b> ANÁLISIS COMPARATIVO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL ÁMBITO PROVINCIAL.....	<b>79</b>
<b>ANEXO 6.</b> RESULTADOS PARA UNA PROPUESTA DE PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.....	<b>82</b>
<b>ANEXO 7.</b> RESULTADOS AGRUPADOS POR ÁREAS PROFESIONALES.....	<b>83</b>
<b>ANEXO 8.</b> WEBGRAFÍA.....	<b>88</b>



# 1 PRESENTACIÓN

El Estudio Andaluz de Necesidades Formativas y Planificación de la Formación Profesional 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 comprenderá 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 653 personas** en Jaén y provincia haga más cercana la oferta formativa de 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*.

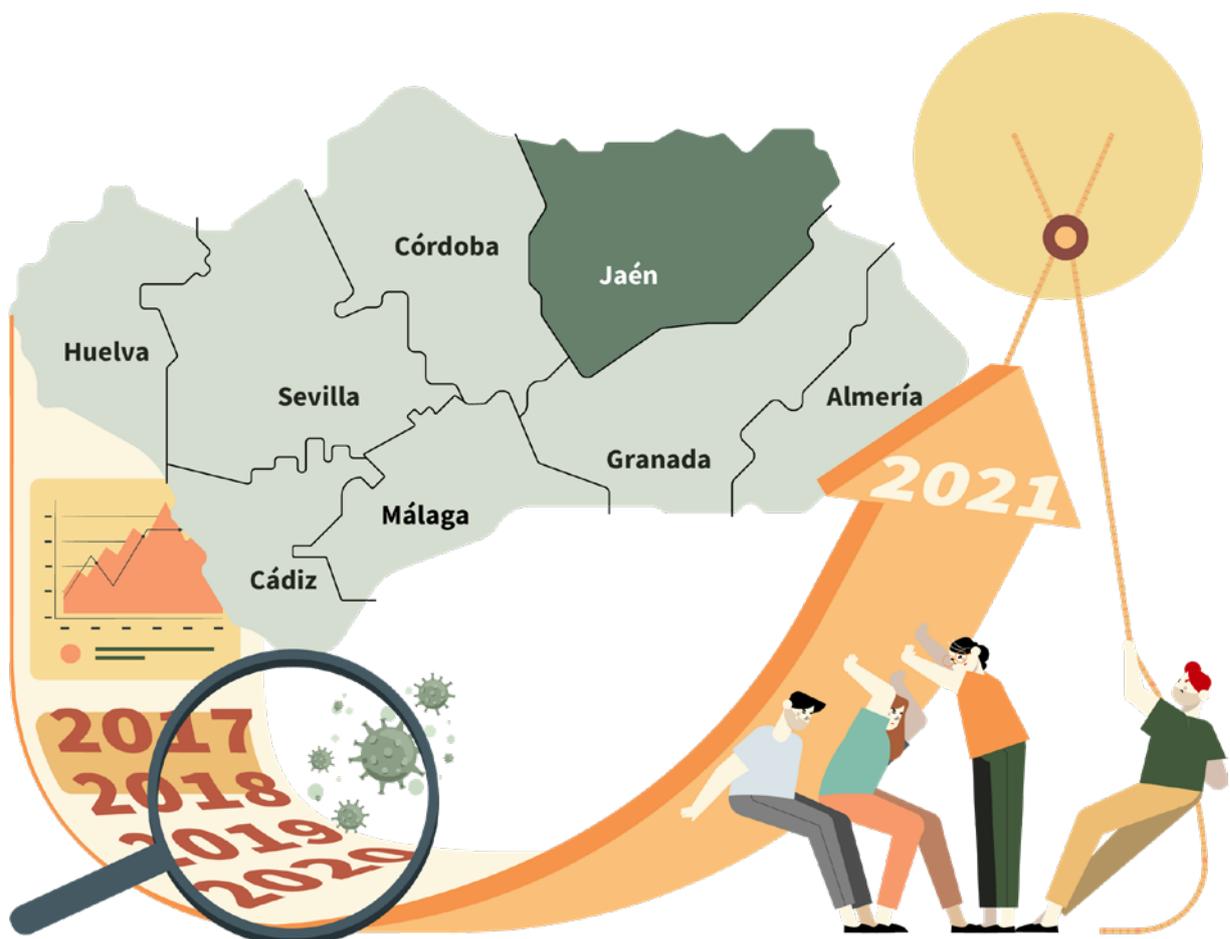
Los trabajos de investigación han partido del análisis de los sectores productivos más representativos en Andalucía y provincias, la evolución de las contrataciones en el período 2017-2019 y su distribución territorial, asomándose a los importantes procesos de cambio que han generado la pandemia de COVID-19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

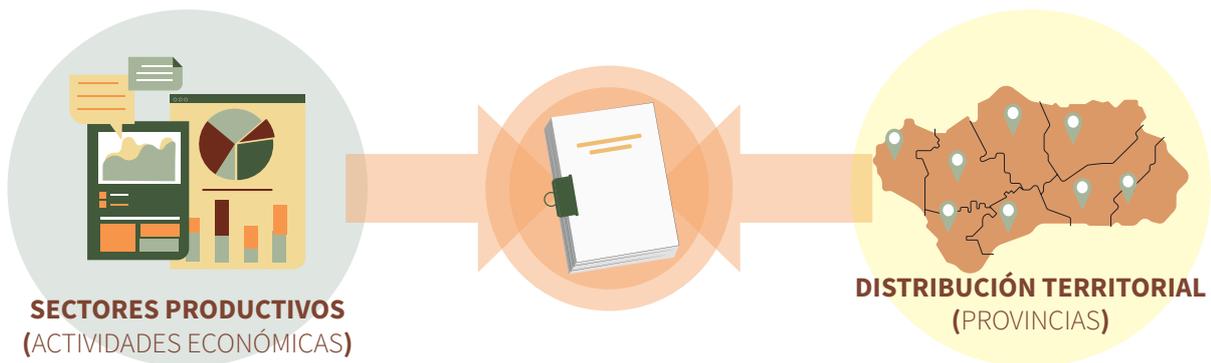
- Analizar los sectores productivos más representativos de Andalucía, la evolución de las contrataciones de las personas trabajadoras y su distribución territorial mediante el estudio del mercado de trabajo y su dinámica actual.
- Detectar las necesidades formativas en los sectores productivos y en las 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

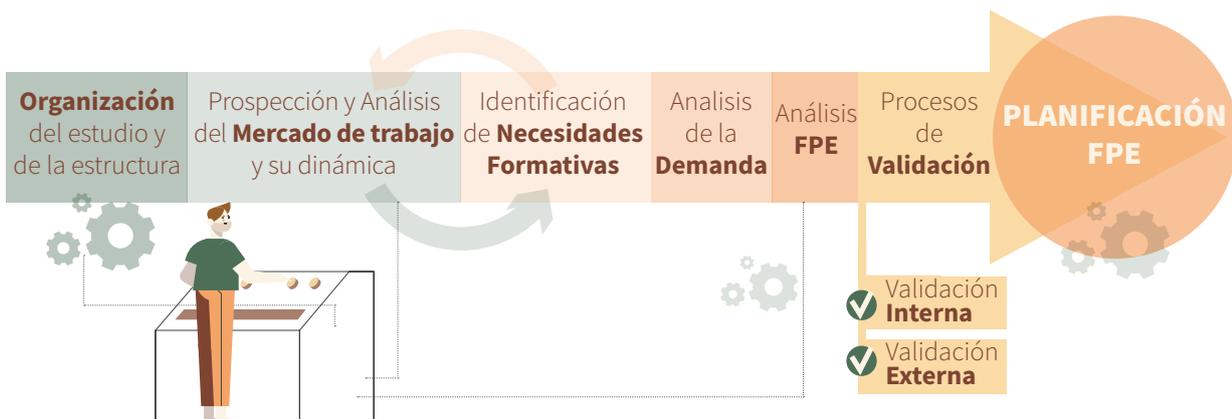
### 3.4. BREVE DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

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 Jaén 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 el objetivo de disponer de datos a nivel provincial pero también poder 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 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 estas 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 a 2 dígitos).



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

### 3.5.2. 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 socioeconómico, 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 en la provincia 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 de un universo total de 33.241 empresas de Jaén y provincia, una información proporcionada por el IECA. A partir de ésta, se pudo disponer de un número limitado de datos de contacto, gracias a la información disponible registrada en el sistema Hermes del Servicio del Servicio Andaluz de Empleo, cuyo resultado ha permitido disponer y distribuir **2.304 cuestionario de empresas**. Del total de enviados se han recibido **473** 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 **65 entrevistas distribuidas** de acuerdo con perfiles de ámbito institucional -público y privado- y empresarial.

**Tabla 3.1. Relación de perfiles de Informantes Clave**

INFORMANTES CLAVE			
ÁMBITO	PERFIL	ENTREVISTAS MÍNIMAS PREVISTAS	ENTREVISTAS REALIZADAS
Institucional	DT Empleo y Formación	1	1
	Dirección ATE	2	2
	DT Educación y Deporte	1	1
	Instituto Andaluz Juventud	1	1
	Cámara(s) de Comercio	1	2
	Confederación de Empresarios	1	1
	Representante U.G.T.	1	1
	Representante CC.OO.	1	1
Empresarial	Empresas de actividades económicas principales	20	39
	Empresas de actividades estratégicas, emergentes e innovadoras	9	13
Otro	Persona de reconocido prestigio	2	3

### 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 **81 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 de 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 formativas 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 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 de los Servicios de Formación 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 Delegación 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.**

**277**   
OCUPACIONES  
detectadas

**558**   
correos  
electrónicos  
entre  
enviados y recibidos

**618** encuestas  
realizadas  
(cuestionarios  
y entrevistas)  
de **2.633**  
DISTRIBUIDAS 

**69** preguntas  
formuladas  
en los distintos  
instrumentos  
del estudio 

**653**   
personas  
de **2.665**  
contactadas  
que han participado en  
**656**  
actuaciones  
del estudio 

**7**  
DOCUMENTOS  
ANALIZADOS  


**30** reuniones  
de trabajo  
  
para ejecutar el estudio

**823**   
especialidades  
FORMATIVAS ANALIZADAS

**18** 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 **823** 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 Análisis de la demanda y 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 Profesional para el Empleo**).

## METODOLOGÍA: HERRAMIENTAS Y PONDERACIÓN



## 4.1. SOBRE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS

### 4.1.1. DESCRIPCIÓN

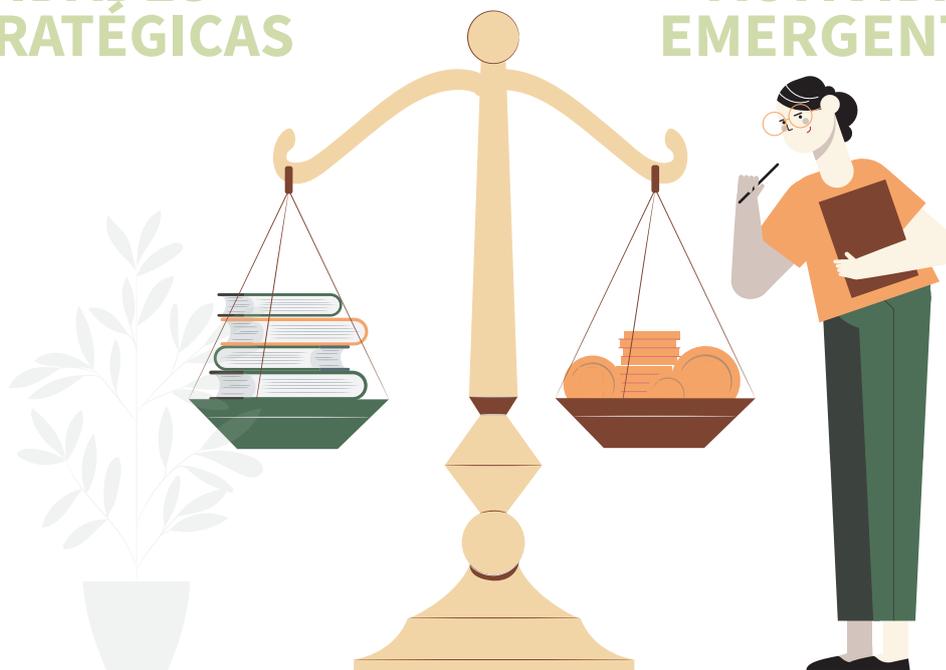
Las actividades económicas se han examinado como primera variable y ello ha permitido ir desagregando la identificación y el análisis de las subsiguientes variables: las ocupaciones, las familias y áreas profesionales, y las especialidades formativas.

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.

## ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS

## ACTIVIDADES EMERGENTES



### 4.1.2. ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Para el análisis de las actividades económicas principales, estratégicas y emergentes en Jaén 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.

En la provincia, se han detectado 20 actividades económicas como generadoras de empleo. En 12 de ellas, se produce una concurrencia en las dos herramientas utilizadas, ratificando con ello su posición en los resultados. En el **ANEXO 5: Análisis comparativo de las actividades económicas en el ámbito provincial**, se muestran las 20 actividades citadas y su nivel de concurrencia.

El total de actividades económicas analizadas tienen un representación en la contratación provincial del 91,65%. Entre ellas, las que mayor peso tienen en la contratación son las de: Agricultura, Servicios de comidas y bebidas, Construcción de edificios, Comercio al por menor e Industria de la alimentación, que representan el 78,13% en la contratación provincial.

En el Análisis Documental, además de las actividades económicas **estratégicas** en la provincia, se detectaron otras que, aunque no tengan un peso muy significativo en la contratación, sí se han considerado como **emergentes** y con posibilidades de futuro. Entre ellas, destacan la Industria del plástico, sobre todo en la creación de plásticos biodegradables y el asociado a la industria de la automoción. También se destaca como emergentes las actividades vinculadas a las energías renovables (solar, térmica, fotovoltaica, etc.), con especial atención a la biomasa. Y por último, se destaca también como emergente el sector de la Educación aunque con un carácter transversal al resto de sectores, que englobaría actividades relacionadas con las NNTT, idiomas y formación en general (Formación Profesional Inicial y FPE).

Además de todos estos sectores estratégicos y emergentes, el Análisis documental ha aportado información sobre tres áreas transversales de formación de vital importancia en el mercado de trabajo jienense y que está relacionadas con:

- ✓ Digitalización, de todos los procesos de la actividad económica.
- ✓ Internacionalización, de las empresas y la comercialización exterior de sus productos.
- ✓ I+D+i, como fuente de desarrollo empresarial y creación de empleo.

De las 20 actividades económicas analizadas, se observa que 12 de ellas han salido como resultado en las dos herramientas de Análisis documental y Análisis estadístico, lo que refuerza aún más su importancia en la economía de la provincia. Las restantes 8, se corresponde con actividades económicas, que aunque vienen mostrando un buen comportamiento en cuanto a contratación, aún no tienen una representación significativa dentro de cómputo global.

## 4.2. SOBRE LAS OCUPACIONES

Una vez analizadas las actividades económicas de Jaén 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 de estudio y que a continuación se detallan.

Mediante el **Análisis documental**, se han determinado las ocupaciones a partir del informe elaborado por el SEPE <sup>1</sup>, 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 Jaén muestran una *Mejor Situación en el Mercado de Trabajo*<sup>2</sup>.

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.

<sup>1</sup> Adaptación del informe de Prospección y Detección de Necesidades Formativas 2020 a los ámbitos sectoriales (datos referidos a 2019)

<sup>2</sup> Anexo 2 del Informe de Necesidades Formativas 2020 elaborado por el SEPE.

## 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 **231 ocupaciones** según el Grupo Primario de Ocupación a 4 dígitos del CNO-11, que fueron detectadas en las respuestas de las cuatro herramientas del estudio (Análisis documental, Análisis estadístico, Cuestionario online y Entrevista a informantes clave). 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 a informantes clave, 17 personas entrevistadas respondieron que hay un total de 8 ocupaciones que están en proceso de transformación.

**Tabla 4.1 . Ocupaciones con alto nivel de concurrencia**

CNO	DESCRIPCIÓN	Nº COINCIDENCIAS
6300	Peón agropecuario	4
5220	Vendedores de tiendas y almacenes	6
9700	Peón de industria manufacturera	1
6209	Trabajadores cualificados en actividades ganaderas	1
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	2
6430	Trabajadores cualificados en actividades cinegéticas	1
8321	Conductor maquinaria agrícola	1
8191	Operadores de hornos de cerámica, porcelana y loza	1
Total resultado		17

Si bien estas 8 ocupaciones tienen una escasa representación, salvo la de Vendedores de tiendas y almacenes y Peón agropecuario que tienen una frecuencia de 6 y 4 respectivamente, estas dos ocupaciones destacan por su necesidad de adaptación a los sistemas productivos y de especialización en el mercado laboral.

Se observa que existen ocupaciones en este listado anterior que han sido identificadas por otros informantes clave como con alto potencial de empleo y que necesitan formación, como es el caso de ocupaciones relacionadas con la venta, como pescadero, carnicero, o bien, con el sector agrícola, como experto en agricultura ecológica o diversificación de cultivos. Esto puede ser debido a la necesidad de transformación para su adaptación a los nuevos modelos de consumo y de negocio así como el proceso de mecanización agrícola.

En cuanto a las respuestas sobre las ocupaciones que los informantes clave han citado por su tendencia a desaparecer ha sido un total de 65, identificándose 19 ocupaciones.

La frecuencia más significativa, con un valor de 13, es la ocupación Dependiente de comercio, seguido de Vendedores de tiendas y almacenes con una frecuencia de 10 y la ocupación de Peón agropecuario con 9. A continuación, con una frecuencia de 6, se mencionan dos, Peones de la construcción de edificios y Empleado administrativo de entidades financieras. El resto de ocupaciones presentan una frecuencia mínima, entre 3 y 1.

Así pues, las dos ocupaciones más citadas por su tendencia a desaparecer están relacionadas con el sector comercial y de ventas. Lo justificaría que la tradicional tienda física está sufriendo una transformación derivada de un nuevo modelo de consumo en las generaciones nativas digitales, nuevos valores relacionados con la sostenibilidad, la calidad de vida y el bienestar, etc. Además, a estos cambios sociales se ha unido el crecimiento del comercio electrónico durante la pandemia, donde las plataformas digitales han visto incrementado exponencialmente su negocio.

En particular en el caso de Peones agropecuarios, los informantes clave han justificado la necesidad de formación debido a los cambios en los modelos productivos del campo, lo que provoca la desaparición de este perfil y su sustitución por otros de mayor especialización como son los comprendidos entre los códigos CNO 61 y 62.

La ocupación de Empleados de entidades financieras tiende a desaparecer sustituyendo el servicio presencial por un servicio digital, y en consecuencia, el cierre de numerosas oficinas bancarias físicas. Por consiguiente, resultaría más correcto considerar que las ocupaciones se transforman y que aparecen otras nuevas en lugar de afirmar que se están perdiendo. Por tanto, es preciso que las personas trabajadoras se mantengan en procesos de reciclaje y recualificación o se incorporen a itinerarios formativos que puedan dar respuesta a estos cambios.

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

En este apartado se muestra una tabla con las 51 ocupaciones que han tenido una coincidencia o concurrencia de 4 y 3 en las respuestas de las herramientas aplicadas. Por lo tanto, de las 231 ocupaciones analizadas en Jaén y provincia 51 son las que han presentado mejores perspectivas de empleo a corto y medio plazo y vinculadas con los sectores económicos o rama de actividad que más las demandan. De las 231 ocupaciones detectadas y analizadas, **8 de ellas aparecen en las cuatro herramientas del estudio, y 43 han aparecido en tres herramientas, que representan el 22,08% del total de las ocupaciones analizadas.** Del resto de ocupaciones, 72 han aparecido en dos herramientas, y 108 en sólo una herramienta del estudio.

**Tabla 4.2. Ocupaciones con alto nivel de concurrencia**

CNO	DESCRIPCIÓN	CNAE RELACIONADOS	Nº COINCIDENCIAS
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	93	4
7221	Fontaneros	41	4
7250	Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	41, 43, 35	4
7510	Electricistas de la construcción y afines	41, 43	4
8332	Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	52, 29	4
8333	Operadores de carretillas elevadoras	49, 52, 29	4
8432	Conductores asalariados de camiones	49	4
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	52	4
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	87, 88	3
3123	Técnicos en electricidad	41, 43	3
3723	Instructores de actividades deportivas	93	3
5110	Cocineros asalariados	55, 56	3
5120	Camareros asalariados	55, 56	3
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	47	3
5825	Guías de turismo	55	3
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	01	3
6300	Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	01	3
6410	Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	02	3
7111	Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	41	3
7121	Albañiles	41, 43	3
7312	Soldadores y oxicortadores	29	3
7323	Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	29, 22	3
7521	Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	29, 22	3
7701	Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	10	3
7703	Panaderos, pasteleros y confiteros	10	3

CNO	DESCRIPCIÓN	CNAE RELACIONADOS	Nº COINCIDENCIAS
7705	Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	10	3
8160	Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	10	3
8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	01	3
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	81, 82	3
9700	Peones de las industrias manufactureras	29, 22	3
1221	Directores comerciales y de ventas	47	3
1315	Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines	49, 52	3
2481	Arquitectos técnicos y técnicos urbanistas	41, 43	3
2823	Psicólogos	87, 88	3
3124	Técnicos en electrónica (excepto electromedicina)	29, 22	3
3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	29, 22	3
3202	Supervisores de la construcción	41, 43	3
3522	Agentes de compras	47	3
3713	Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	87, 88	3
3734	Chefs	55, 56	3
4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	82	3
4411	Empleados de información al usuario	55, 47	3
4421	Empleados de agencias de viajes	55	3
7132	Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas)	41	3
7294	Montadores-instaladores de placas de energía solar	35	3
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	29	3
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	01	3
7531	Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos	29, 22	3
7533	Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones	82	3
8142	Operadores de máquinas para fabricar productos de material plástico	22	3
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	01	3

Poniendo en relación estas 51 ocupaciones con con el análisis de las actividades económicas principales, se puede observar que prácticamente todas ellas están representadas, a excepción de la 38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; y la 85 de Educación, que en ambos casos las ocupaciones relacionadas con estas actividades aparecen con una menor concurrencia de herramientas.

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

En la siguiente tabla se relacionan aquellas ocupaciones que, tanto los informantes clave entrevistados, como las empresas que han cumplimentado el cuestionario online, han coincidido en que son las que presentan mejores perspectivas de empleo a corto plazo y medio plazo, y que requieren formación, ocupaciones generadoras de empleo. Son 24 las ocupaciones que coinciden en ambas herramientas, se destaca que 21 de ellas aparecen en al menos 3 de las herramientas del análisis de las ocupaciones. Estos resultados vienen a confirmar, en cierto grado, los datos que se obtienen a través del Análisis documental y el estadístico.

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

CNO	DESCRIPCIÓN	CNAE RELACIONADOS	Nº COINCIDENCIAS
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	93	4
7221	Fontaneros	41	4
7250	Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	41, 43, 35	4
7510	Electricistas de la construcción y afines	41, 43	4
8332	Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	52, 29	4
8333	Operadores de carretillas elevadoras	49, 52, 29	4
8432	Conductores asalariados de camiones	49	4
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	52	4
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	87, 88	3
5825	Guías de turismo	55	3
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	01	3
1221	Directores comerciales y de ventas	47	3
1315	Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines	49, 52	3
2823	Psicólogos	87, 88	3
3124	Técnicos en electrónica (excepto electromedicina)	29, 22	3
3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	29, 22	3
3522	Agentes de compras	47	3

CNO	DESCRIPCIÓN	CNAE RELACIONADOS	Nº COINCIDENCIAS
4421	Empleados de agencias de viajes	55	3
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	29	3
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	01	3
8142	Operadores de máquinas para fabricar productos de material plástico	22	3
1509	Directores y gerentes de empresas de gestión de residuos y de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	38	2
2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización	47, 10, 55	2
8201	Ensambladores de maquinaria mecánica	29, 22	2



## 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 prioritarias.

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

### 4.3.1. FAMILIAS PROFESIONALES REPRESENTATIVAS

Las **275 especialidades formativas** en las que se centra el estudio, están distribuidas en 22 familias profesionales, no están representadas las siguientes: Artes y Artesanías; Industrias Extractivas; Marítimo Pesquera; Sanidad; y Vidrio y Cerámica.

En la siguiente tabla se muestran las **10 familias profesionales** más relevantes porcentualmente, es decir que recogen el mayor número de especialidades formativas detectadas en el estudio y las áreas profesionales más relevantes dentro de cada una de ellas.

**Tabla 4.4. Principales familias profesionales en función de su peso porcentual**

FAMILIAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
AGRARIA	11,50
COMERCIO Y MARKETING	10,63
HOSTELERÍA Y TURISMO	8,43
FABRICACIÓN MECÁNICA	6,98
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	6,93
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	5,86
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	5,74
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	5,27
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	4,90
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	4,70

**Estas 10 primeras familias profesionales representan el 70,94% del total de especialidades formativas.** Las otras 12 familias restantes tan solo representan el 29,06% del total. Esto pone de manifiesto en qué familias profesionales se produce la concentración de especialidades formativas.

### 4.3.2. ÁREAS PROFESIONALES REPRESENTATIVAS

A continuación, se han analizado las áreas profesionales más representativas respecto al número de especialidades formativas que aglutinan, independientemente de la familia profesional a la que pertenecen, son las que aparecen en la siguiente tabla:

**Tabla 4.5. Principales áreas profesionales en función de su peso porcentual**

FAMILIAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
AGRICULTURA	8,12
SISTEMAS Y TELEMÁTICA	5,11
RESTAURACIÓN	4,84
MARKETING Y RELACIONES PÚBLICAS	4,56
GESTIÓN AMBIENTAL	4,10
LOGÍSTICA COMERCIAL Y GESTIÓN DEL TRANSPORTE	3,82
FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	3,32
DISEÑO GRÁFICO Y MULTIMEDIA	3,32
ENERGÍAS RENOVABLES	3,15
PRODUCCIÓN MECÁNICA	3,06

Se observa que hay dos áreas profesionales entre las 10 primeras y cuyas familias profesionales no estaban en la tabla anterior. Son áreas profesionales que pertenecen a las familias de Artes Gráficas, y de Energía y Agua, y que tienen un peso elevado. Una relacionada con el sector emergente de las Energías renovables, y la otra relacionada con las áreas transversales detectadas de Digitalización e internacionalización.

Fuera del marco de las 10 primeras familias profesionales, hay áreas profesionales que también han tenido una alta representación, como ya se ha destacado en la tabla anterior con dos de ellas. Se destacan en la siguiente tabla.

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

FAMILIAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
DISEÑO GRÁFICO Y MULTIMEDIA	3,32
ENERGÍAS RENOVABLES	3,15
FRIO Y CLIMATIZACIÓN	2,63
ACTIVIDADES FÍSICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	2,32
ADMINISTRACIÓN Y AUDITORÍA	1,96
MÁQUINAS ELECTROMECAÑICAS	1,89
TRANSFORMACIÓN DE POLÍMEROS	1,80

Todas ellas representan a actividades económicas tradicionales, y aparecen dos vinculadas a los sectores emergentes de Energías Renovables y de la Industria del plástico.

Por otro lado, en las **primeras 50 especialidades formativas** en orden a su peso en el estudio, se observa que hay una mayor concentración en las familias profesionales Agraria; Comercio y Márketing; Artes Gráficas; Hostelería y Turismo; y Seguridad y Medio Ambiente. Todas ellas son representativas de las actividades económicas tradicionales de Jaén y provincia.

Entre las áreas profesionales que tienen unos contenidos competenciales transversales y cuyas ocupaciones pueden estar presentes en empresas de diferentes sectores económicos, destacan:

- ✓ En Administración y Gestión: las áreas profesionales de Administración y Auditoría, y la de Gestión de la información y comunicación.
- ✓ En Comercio y Marketing: las tres áreas profesionales de Logística comercial y Gestión del transporte, Marketing y Relaciones públicas, y la de Compraventa.
- ✓ En Formación Complementaria: las áreas de Seguridad y Salud laboral, y la de Competencias clave.
- ✓ En Informática y Comunicaciones: las áreas de Sistemas y Telemática, y la de Desarrollo.

Otras áreas profesionales sobre las que reflexionar, porque conllevan un desarrollo profesional relacionado con competencias sociales y de servicios personales y a la comunidad, han sido las siguientes:

- ✓ Formación y Educación, sobre todo ligado al aprendizaje de Idiomas.
- ✓ Atención social, sobre todo a personas mayores y a colectivos en riesgo de exclusión y discapacidad.

## 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 y corresponder con el actual Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE (abril de 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.

#### ✓ ANÁLISIS DE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS SEGÚN SU NIVEL DE PRIORIDAD

Para facilitar el análisis, se ha dividido el grupo de 275 especialidades en tres niveles de prioridad, alta media y baja, en función de la puntuación total obtenida, como primer criterio de análisis, se han establecido y analizado tres rangos de prioridad de las especialidades detectadas.

#### ✓ PRIORIDAD ALTA: LAS 50 ESPECIALIDADES FORMATIVAS MEJOR POSICIONADAS.

En las primeras 50 especialidades formativas mejor puntuadas se observa que, principalmente, están concentradas en las familias profesionales Agraria; Comercio y Marketing; Artes Gráficas; Hostelería y Turismo; y Seguridad y Medio Ambiente. Todas ellas son representativas de las actividades económicas tradicionales de la provincia.

Las 9 primeras destacan por tener una puntuación superior a 10 puntos:

**Tabla 4.7. Prioridad alta: 50 especialidades formativas mejor puntuadas**

ORDEN	ESPECIALIDAD_DES	RESULTADO HERRAMIENTAS VALIDADA
ARGG0110	DISEÑO DE PRODUCTOS GRÁFICOS	17,34
INAK0109	OBTENCIÓN DE ACEITES DE OLIVA	14,73
COML0309	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE ALMACENES	12,93
SEAD0511	COORDINACIÓN DE OPERACIONES EN INCENDIOS FORESTALES Y APOYO A CONTINGENCIAS EN EL MEDIO NATURAL Y RURAL	12,48
ARGG04EXP	DISEÑO, MODELADO E IMPRESIÓN 3D	11,70
SEAG0211	GESTIÓN AMBIENTAL	11,38
AGAX0208	ACTIVIDADES AUXILIARES EN AGRICULTURA	11,23
SSCE05	INGLÉS C1	10,08
AGAC0108	CULTIVOS HERBÁCEOS	10,01

Corresponden tanto a sectores económicos tradicionales (*Agrario, Transporte, Industria alimentaria*), como a áreas transversales a varios sectores (*Diseño de productos gráficos; Organización y gestión de almacenes; Diseño, modelado e impresión 3D; Inglés*), y también se refleja la preocupación por el Medio Ambiente (*Coordinación incendios forestales, Gestión Ambiental*).

Sobre los casos de transversalidad encontrados en este segmento de prioridad, se observa que son 13 las especialidades formativas que se incluyen: 2 de la familia de Administración y Gestión; 7 de la familia de Comercio y Marketing; 3 de la familia de Informática y Comunicaciones; y 1 de Formación Complementaria. Se observa que la principal temática es la de Logística y Marketing.

**Tabla 4.8. Transversalidad y especialidades formativas**

ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	RESULTADO
3	COML0309	Organización y gestión de almacenes	12,93
11	IFCT0609	Programación de sistemas informáticos	8,77
13	COMM0110	Marketing y compraventa internacional	8,41
17	FCOS02	Básico de prevención de riesgos laborales	7,41
24	IFCD44	Desarrollo de software con metodologías ágiles: scrum	6,25
25	COML03	Logística integral	6,24
27	COMT0110	Atención al cliente, consumidor o usuario	6,20
29	ADGG01	Sap logística de producción	6,07
38	COMM05	Metodologías ágiles en marketing para el diseño de nuevos productos	5,65
42	COMM01	Ciberseguridad y reglamento general de protección de datos (rgpd) aplicado al comercio electrónico	5,51
45	ADGD01	Técnicas de calidad y mejora continua en la excelencia empresarial	5,28
46	IFCT46	Competencias digitales avanzadas	5,16
47	COMT0411	Gestión comercial de ventas	5,11

Sobre los casos relativos a competencias sociales y de servicios a la comunidad, son tres las especialidades formativas que se incluyen en este segmento de prioridad:

**Tabla 4.9. Competencias sociales y de servicios a la comunidad y especialidades formativas**

ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	RESULTADO
8	SSCE05	Inglés C1	10,08
23	SSCE04	Inglés B2	6,32
30	SSCS0108	Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	6,05

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

Entre estas 50 especialidades formativas, las familias profesionales que más especialidades tienen son las de Instalación y Mantenimiento; Fabricación Mecánica; Agraria; Hostelería y Turismo; y Actividades Físicas y Deportivas. Son especialidades formativas relacionadas con los sectores tradicionales Agricultura, Hostelería y Turismo, e Industria.

También se encuentran entre ellas otras especialidades formativas transversales a varios sectores económicos, como las relacionadas con el **Marketing Digital**:

- ✓ COMM0112 GESTIÓN DE MARKETING Y COMUNICACIÓN
- ✓ COMM06 MARKETING ESTRATÉGICO DIGITAL

O las relacionadas con la **Distribución y el Transporte**:

- ✓ COML06 ÚLTIMAS TECNOLOGÍAS DE TRAZABILIDAD DE PRODUCTOS Y SERVICIOS
- ✓ COML0209 ORGANIZACIÓN DEL TRANSPORTE Y LA DISTRIBUCIÓN

Y otras relacionadas con **competencias sociales y de servicios a la comunidad**:

- ✓ SSCE15 FRANCÉS B2
- ✓ SSCG01 ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES CON ALZHEIMER U OTRAS DEMENCIAS EN INSTITUCIONES SOCIALES
- ✓ IFCT45 COMPETENCIAS DIGITALES BÁSICAS

**✓ PRIORIDAD BAJA: DESDE LA 101 HASTA LA ESPECIALIDAD FORMATIVA 275**

Dentro de este último segmento de prioridad, de la 101 a la 275, las familias profesionales que más especialidades formativas tienen son la de Informática y Comunicaciones (20), seguida de Transporte y Mantenimiento de Vehículos (17) y Edificación y Obra Civil (15).

Las especialidades formativas peor posicionadas, en los últimos lugares, están relacionadas con las familias de Imagen y Sonido; Imagen Personal; Madera, Mueble y Corcho; y Textil, Confección y Piel.

**✓ ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON LAS ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS**

Como segundo criterio, si se analizan las especialidades formativas relacionadas con los **tres sectores emergentes detectados en el estudio (Industria del plástico, Energías renovables y Educación)**, y aparecen las siguientes:

**Tabla 4.10. Especialidades formativas relacionadas con Industria del plástico**

ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON INDUSTRIA DEL PLÁSTICO			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	RESULTADO
5	ARGG04EXP	Diseño, modelado e impresión 3D	11,70
18	QUIT0109	Operaciones de transformación de polímeros termoestables y sus compuestos	7,35
31	QUIE0308	Operaciones auxiliares y de almacén en industrias y laboratorios químicos	5,95
70	FMEM08	Diseño 3D y 2D en catiav5	4,32
71	QUIT01	Impresión 3D en la industria	4,32
82	QUIT0209	Operaciones de transformación de polímeros termoplásticos	4,11
85	ELEM0311	Montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial	3,94
92	FMEM0411	Fabricación de moldes para la producción de piezas poliméricas y de aleaciones ligeras	3,71
176	FMEM04	Diseño de piezas de inyección de plástico para el sector de automoción con catiav5	1,56

**Tabla 4.11. Especialidades formativas relacionadas con Energías renovables**

ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON ENERGÍAS RENOVABLES			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	RESULTADO
28	ENAE0108	Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas	6,10
39	ENAE0111	Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables	5,59
43	ENAE02	Tecnologías de las energías renovables	5,50
49	ENAE0208	Montaje y mantenimiento de instalaciones solares térmicas	5,05
56	EOCO04	Arquitectura tradicional bioclimática	4,72
75	ENAE30	Técnico de sistemas de energías renovables	4,22
96	IMAR13	Montaje y mantenimiento de instalaciones de geotermia y energía solar aplicadas a la climatización	3,63

En el sector de la Educación, las especialidades formativas están relacionadas principalmente con el aprendizaje de lenguas extranjeras y con la docencia.

**Tabla 4.12. Especialidades formativas relacionadas con Educación**

ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON EDUCACIÓN			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	RESULTADO
8	SSCE05	Inglés C1	10,08
23	SSCE04	Inglés B2	6,32
34	TMVI02	Formación específica para conductores profesionales: movilizaciones de cargas e idiomas	5,75
74	SSCE15	Francés B2	4,24
101	TMVI03	Formación integral para conductores profesionales de mercancías por carretera	3,41
104	FCOV05	Comunicación en lenguas extranjeras (inglés) N2	3,29
123	TMVI05EXP	Formación preparatoria obtención C + CAP	2,61
139	SSCE07	Alemán A2	2,22
161	SSCE09	Alemán B2	1,75
194	SSCE0110	Docencia de la formación profesional para el empleo	1,40

También ha quedado patente la aparición de especialidades formativas en las tres áreas transversales a todos los sectores y actividades económicas que se detectaron en el estudio (Digitalización, Internacionalización e I+D+i).

Entre las especialidades formativas relacionadas con la **área transversal de Digitalización**, se ha detectado gran cantidad de especialidades pertenecientes entre otras, a la familia profesional de Informática y Comunicaciones. Algunas a destacar son:

**Tabla 4.13. Especialidades formativas relacionadas con Digitalización**

ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON LA DIGITALIZACIÓN			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	RESULTADO
1	ARGG0110	Diseño de productos gráficos	17,34
11	IFCT0609	Programación de sistemas informáticos	8,77
42	COMM01	Ciberseguridad y reglamento general de protección de datos (rgpd) aplicado al comercio electrónico	5,51
46	IFCT46	Competencias digitales avanzadas	5,16
65	IFCT45	Competencias digitales básicas	4,42
76	COML06	Últimas tecnologías de trazabilidad de productos y servicios	4,20
110	IFCT81	Lopdgd-reglamento de protección de datos para profesionales de las tic	3,04
116	IFCT0109	Seguridad informática	2,90
118	IFCT0310	Administración de bases de datos	2,82
141	FCOI01	Alfabetización informática: internet	2,13
155	IFCD0110	Confeción y publicación de páginas web	1,84
160	ELEM02	Ciberseguridad en instalaciones industriales	1,76

En el **área transversal de Internacionalización** de las empresas, también relacionada con las de Marketing y Logística, han aparecido algunas especialidades formativas, como por ejemplo:

**Tabla 4.14. Especialidades formativas relacionadas con Internacionalización**

ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON LA INTERNACIONALIZACIÓN			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	RESULTADO
13	COMM0110	Marketing y compraventa internacional	8,41
25	COML03	Logística integral	6,24
29	ADGG01	SAP logística de producción	6,07
38	COMM05	Metodologías ágiles en marketing para el diseño de nuevos productos	5,65
87	COMM0112	Gestión de marketing y comunicación	3,93
117	COMT0210	Gestión administrativa y financiera del comercio internacional	2,83
119	COMM04	Introducción a la inteligencia artificial aplicada al marketing	2,72
193	COMM02PTF	Marketing digital y search engine	1,41

Y en el **área transversal de I+D+i**, algunas especialidades formativas relacionadas podrían ser:

**Tabla 4.15. Especialidades formativas relacionadas con I+D+i**

ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON I+D+I			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	RESULTADO
24	IFCD44	Desarrollo de software con metodologías ágiles: scrum	6,25
35	ARGN0110	Desarrollo de productos editoriales multimedia	5,66
45	ADGD01	Técnicas de calidad y mejora continua en la excelencia empresarial	5,28
105	COMM02	Analítica web	3,19
222	IFCD0210	Desarrollo de aplicaciones con tecnologías web	1,25
227	IMSV0209	Desarrollo de productos audiovisuales multimedia interactivos	1,19
229	COMM0111	Asistencia a la investigación de mercados	1,18

## ✓ ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON LAS OCUPACIONES CON MAYOR CONCURRENCIA

Un tercer criterio analítico se ha basado en identificar aquellas especialidades formativas que están asociadas a las ocupaciones que mayor concurrencia han presentado. Del total de 231 ocupaciones, había 8 de ellas que habían aparecido en las cuatro herramientas de las que consta el estudio. Si se relacionan con el listado de especialidades formativas, se observa la siguiente asociación:

**Tabla 4.16. Ocupación/Especialidad formativa**

CNO	OCUPACIÓN / ESPECIALIDAD FORMATIVA	
	<b>MONITORES DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO</b>	
3724	AFDA0112	Guía por barrancos secos o acuáticos
	AFDA0611	Guía por itinerarios de baja y media montaña
	AFDA0209	Guía por itinerarios ecuestres en el medio natural
	AFDA0109	Guía por itinerarios en bicicleta
	AFDA0211	Animación físico-deportiva y recreativa
	<b>FONTANEROS</b>	
7221	IMAI0108	Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica
	ENAA01	Uso eficiente del agua en el diseño y control del riego de jardines y zonas verdes
	<b>MECÁNICOS-INSTALADORES DE REFRIGERACIÓN Y CLIMATIZACIÓN</b>	
7250	IMAR0408	Montaje y mantenimiento de instalaciones caloríficas
	IMAR09	Acondicionamiento y control de la calidad del aire en recintos ocupados por personas
	IMAR13	Montaje y mantenimiento de instalaciones de geotermia y energía solar aplicadas a la climatización
	IMAR0208	Montaje y mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción
	IMAR12	Montaje y mantenimiento de instalaciones de aerotermia aplicadas a la climatización
	<b>ELECTRICISTAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y AFINES</b>	
7510	ELEE0109	Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión
	ELEE0110	Desarrollo de proyectos de instalaciones eléctricas en el entorno de edificios y con fines especiales
	ELES02	Instalación e integración de sistemas iot en edificios inteligentes
	<b>OPERADORES DE GRÚAS, MONTACARGAS Y DE MAQUINARIA SIMILAR DE MOVIMIENTO DE MATERIALES</b>	
8332	EOCM82	Operador de grua torre

OPERADORES DE CARRETILLAS ELEVADORAS		
8333	COML0309	Organización y gestión de almacenes
	COML03	Logística integral
CONDUCTORES ASALARIADOS DE CAMIONES		
8432	TMVI02	Formación específica para conductores profesionales: movilizaciones de cargas e idiomas
	TMVI0208	Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera
	TMVI03	Formación integral para conductores profesionales de mercancías por carretera
	TMVI05EXP	Formación preparatoria obtención C+CAP
PEONES DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS Y DESCARGADORES		
9811	COML0309	Organización y gestión de almacenes

### ANÁLISIS DE ESPECIALIDADES FORMATIVAS SEGÚN SU TIPOLOGÍA

En cuarto lugar, se realiza un análisis de contraste para comprobar si las especialidades formativas corresponden a certificados de profesionalidad o programas formativos. La distribución del número de especialidades por familias profesionales en atención a este criterio, es el siguiente:

**Tabla 4.17. Especialidades formativas y certificados de profesionalidad**

FAMILIA PROFESIONAL	CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD	PROGRAMAS FORMATIVOS	TOTAL
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	9	4	13
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	7	0	7
AGRARIA	23	2	25
ARTES GRÁFICAS	2	2	4
COMERCIO Y MARKETING	12	13	25
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	6	8	14
ENERGÍA Y AGUA	5	4	9
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	12	6	18
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	0	7	7
FABRICACIÓN MECÁNICA	12	10	22
HOSTELERÍA Y TURISMO	19	2	21
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	13	12	25

FAMILIA PROFESIONAL	CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD	PROGRAMAS FORMATIVOS	TOTAL
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	6	5	11
IMAGEN PERSONAL	3	0	3
IMAGEN Y SONIDO	1	2	3
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	9	3	12
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	3	0	3
QUÍMICA	3	1	4
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	7	1	8
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	8	9	17
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	3	0	3
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	9	12	21

Es decir, el 62,54% del total se corresponden con certificados de profesionalidad, y el 37,45% se corresponden con programas formativos. Esto da a entender que, en líneas generales, al ser superiores las especialidades con certificados de profesionalidad, existe una dificultad por parte de las empresas para contratar a personas cualificadas para desempeñar una ocupación determinada. No obstante, si se hace el análisis por familias, se puede observar que son superiores los programas formativos en algunas de ellas, lo que da señal de que en dichas familias las empresas demandan personal con competencias determinadas y altamente especializado. Este es el caso de las siguientes familias: Comercio y Marketing; Electricidad y Electrónica; Formación Complementaria; Imagen y Sonido; Servicios Socioculturales y a la Comunidad; y Transporte y Mantenimiento de Vehículos. En todas ellas, los programas formativos superan a los certificados de profesionalidad. En ellas se requiere más bien una especialización determinada.

También hay otras familias profesionales que, aunque sean mayoría los certificados de profesionalidad, cuentan también con un alto porcentaje de programas formativos, tendiendo a igualarse. Estas son las familias de Artes Gráficas; Energía y Agua; Fabricación Mecánica; Informática y Comunicaciones. En ellas se produce cierto equilibrio, lo que da a entender que las empresas vinculadas a estas familias tienden a demandar tanto a personal cualificado, como a personas especializadas en determinadas ocupaciones.

#### ✓ 4.4.2. ESPECIALIDADES FORMATIVAS PRIORITARIAMENTE DESTINADAS A PERSONAS OCUPADAS

Finalmente, habría que realizar una reflexión de las especialidades formativas prioritariamente para personas ocupadas (-PO), detectadas en concreto en el marco de los resultados de la Entrevista a informantes clave.

La información relativa a especialidades formativas destinadas prioritariamente a personas ocupadas se ha puesto de manifiesto exclusivamente a través de las Entrevistas a informantes clave, como presencia no buscada y sólo de manera complementaria al objetivo del estudio, que ha sido la detección de especialidades destinadas 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.

**De las 898 opiniones recibidas por parte de los informantes clave, solo un 3,56% (32 opiniones) se refieren a especialidades formativas prioritariamente destinadas a personas ocupadas.**

Una vez contabilizadas las opiniones registradas, se han identificado un total de **32 especialidades formativas para este colectivo**. Una primera conclusión es que existe un número muy reducido de opiniones al respecto y que el nivel de dispersión de ellas es mucho mayor que el detectado en el listado de especialidades formativas destinadas prioritariamente a personas desempleadas. La causa del significativo menor número de opiniones recogidas podemos encontrarla en el propio diseño de la sistematización de las entrevistas, en el que se ha primado la detección de especialidades destinadas prioritariamente a personas desempleadas, y subsidiariamente, se recomendaba recoger las opiniones traducidas a especialidades para ocupados, por lo que resulta normal este desajuste con el número de opiniones sistematizadas de cada uno de los bloques.

Al igual que en el análisis de las especialidades formativas prioritariamente destinada a personas desempleadas, se pasa ahora a analizar solo las 9 primeras especialidades de mayor relevancia ya que son éstas las que concentran el 75% de la puntuación global otorgada por la herramienta Entrevista y, por tanto consiguen un amplio consenso por parte de los informantes clave.

En esta ocasión solamente están representados tres sectores de la economía: Comercio, Logística y Transporte; Servicio sociales a la comunidad; y Educación/Formación.

**Tabla 4.18. Especialidades formativas personas ocupadas Comercio, Logística y Transporte**

DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	CÓDIGO ESPECIALIDAD
CONDUCCIÓN DE CARRETILLAS ELEVADORAS	COML001PO
ATENCIÓN AL CLIENTE Y CALIDAD DEL SERVICIO	COMM002PO
PROMOCIONES COMERCIALES EN EL PUNTO DE VENTA Y ON LINE	COMM072PO

Es de resaltar que estas tres especialidades fueron señaladas solo por informantes clave de sectores emergentes.

**Tabla 4.19. Especialidades formativas personas ocupadas Servicios sociales a la comunidad**

DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	CÓDIGO ESPECIALIDAD
PRIMEROS AUXILIOS	AFDP019PO
NUTRICIÓN Y DIETÉTICA DEPORTIVA	SANP021PO
ACTIVIDADES DE FISIOTERAPIA Y REHABILITACIÓN EN LOS MAYORES	SANT001PO

La primera especialidad formativa fue señalada por informante clave de actividad emergente, y las otras dos por informantes clave de sectores tradicionales.

**Tabla 4.20. Especialidades formativas personas ocupadas Educación/formación**

DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	CÓDIGO ESPECIALIDAD
ACREDITACIÓN PERSONA FORMADORA PARA TELEFORMACIÓN: FORMADOR/A ON LINE	SSCE002PO
FORMACIÓN DE FORMADORES	SSCE074PO
FORMACIÓN DE FORMADORES EN E-LEARNING	SSCE075PO

Estas tres especialidades solo fueron reseñadas por informantes clave de empresas tradicionales.

## 5 ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN

El Análisis de la demanda de Formación Profesional para el Empleo (FPE) ha contribuido a tener una visión general de las personas trabajadoras, ocupadas y desempleadas. Nos ha ofrecido 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.

Se ha realizado el análisis de los perfiles de las personas demandantes de empleo potencialmente beneficiarias de las acciones formativas de FPE a través de cuestionario on line.

El cuestionario se diseñó teniendo en cuenta los perfiles profesionales de personas expertas que prestan servicios de información sobre acciones formativas de Formación Profesional para el Empleo. La selección de variables permite comprender el ámbito de interés de las personas demandantes de empleo que valoran la FPE como un recurso para su inserción laboral, y responde a la heterogeneidad de perfiles profesionales de quienes responden al cuestionario (Personal de atención a la Demanda de la red de Oficinas de Empleo; Personal de orientación; Red de Centros de Información Juvenil; Red de Centros de Formación Profesional para el Empleo). Cada uno de los ítems del cuestionario obtiene una información distinta que permite conocer aspectos tales como la disponibilidad, interés, cumplimiento de requisitos de acceso y otros vectores de utilidad para la planificación.

Normalmente, los programas de fomento del empleo suelen contemplar 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 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 18,4%, *personas desempleadas con déficit de formación (sin ESO o equivalente)*, con el 17,4% y *personas desempleadas de larga duración que requieran de recualificación*, con el 14,7%.

Además, cabe destacar que estos tres colectivos que destacan por su prioridad, son los mismos que tienen un **alto grado de interés en participar en acciones formativas**, según los grados de interés analizados en el estudio de la demanda de formación.

En cuanto a los **niveles educativos de las personas atendidas más frecuentes** de las personas que acceden a los servicios de atención de las personas entrevistadas y son potencialmente beneficiarias de la Oferta Formativa de FPE, destacan los siguientes: *primera etapa de educación secundaria sin título de ESO/EGB, certificados de profesionalidad Nivel 1*, con el 33%, *primera etapa de educación secundaria con título de ESO/Ciclos formativos de Grado Medio de Formación Profesional, certificados de profesionalidad Nivel 2*, con el 27% y *sin estudios / estudios primarios incompletos*, con el 25%.

En relación con el nivel formativo, se observa un perfil educativo medio-bajo: el 58% 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, lo que muestra que hay bastante margen de mejora en este aspecto.

En cuanto a las **vías de acceso** por las que las personas interesadas en FPE se informan de la oferta formativa, los porcentajes de mayor frecuencia se corresponden, en primer lugar, a los servicios de orientación de las unidades propias del SAE, seguidos por los servicios de orientación de entidades colaboradoras, alcanzando un total del 80% de las respuestas.

Por tanto, destaca el importante papel de las unidades de orientación profesional en la difusión, información y acceso de la FPE, ya que las respuestas les sitúan como la principal vía de información.

En lo concerniente al análisis de las **áreas profesionales con más interés** para las personas demandantes de empleo, las que han obtenido un mayor porcentaje de respuestas han sido las siguientes:

**Tabla 5.1. Áreas profesionales con más interés para las personas demandantes de empleo**

ÁREAS PROFESIONALES CON MAS INTERÉS PARA LAS PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO
ATENCIÓN SANITARIA
RESTAURACIÓN
JARDINERÍA
MANIPULACIÓN ALIMENTARIA
ASISTENCIA SOCIAL
ALBAÑILERÍA Y ACABADOS
ATENCIÓN SOCIAL
ACTIVIDADES FÍSICO DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO
ESTÉTICA
ADMINISTRACIÓN Y AUDITORÍA
ELECTROMECAÁNICA DE VEHÍCULOS
MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES
PELUQUERÍA
INSTALACIONES ELÉCTRICAS
FRIO Y CLIMATIZACIÓN

Así mismo, se ha analizado la **variable transversal de género** en vectores ya analizados, como el conocimiento de la FPE, al cumplimiento de los requisitos para el acceso a las acciones formativas, 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 principales dificultades para participar en acciones formativas sí que encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres.

**Tabla 5.2. Variable transversal de género**

VARIABLE	RESULTADO
Conocimiento de la FPE	No existe brecha de género. Ambos sexos tienen <i>algo o poco</i> conocimiento de la fpe
Cumplimiento de requisitos de acceso	No existe brecha de género. Ambos sexos tienen las mismas dificultades para acceder a acciones de nivel 2 y 3 de cualificación.
Grado de ajuste a las necesidades de las personas con respecto a la FPE	No existe brecha de género. Se ajusta <i>algo o poco</i> la oferta formativa a sus necesidades.
Dificultades para participar en acciones de FPE	Sí existe cierta brecha de género. Las dificultades en la conciliación personal, familiar y laboral y el horario de impartición preponderan en las mujeres y el acceso a los recursos telemáticos y las dificultades socio-económicas en los hombres

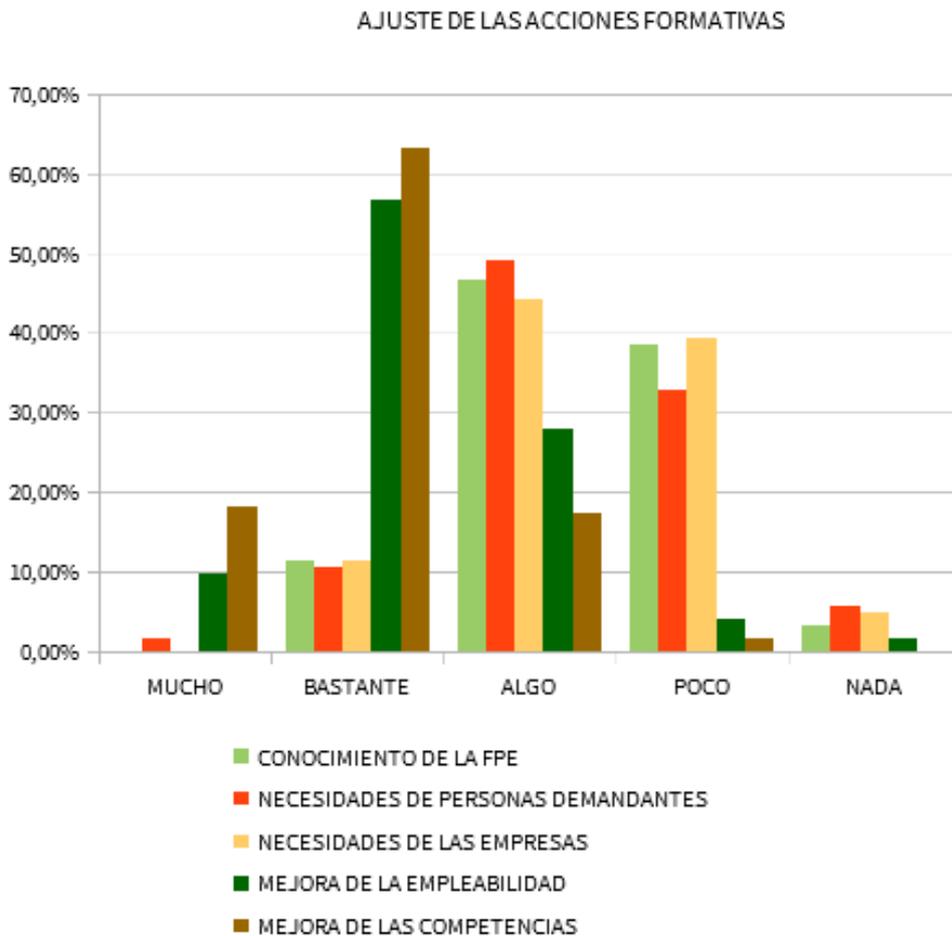
En relación con el grado de ajuste entre las necesidades de las personas demandantes y la oferta formativa, se detecta que existe una brecha manifiesta. En opinión de las personas encuestadas, la oferta de formación para el empleo no se ajusta a las necesidades de las personas demandantes y, además, 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 de las personas participantes en la FPE. 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 posicionan de manera favorable para su inserción profesional.

A modo de resumen, podemos observar que el conocimiento de la FPE tiene un amplio margen de mejora, -casi la mitad de las personas usuarias conocen *poco o nada* la FPE-, y que las necesidades de las personas demandantes no se cubren suficientemente con la actual oferta -en un 49,18% se considera que solo *algo*-. Por otra parte, se evidencia una disfunción de las necesidades de las empresas en relación con la FPE, dado que en un 44,26% se considera que se ajusta *poco o nada* y un 44,26% solo *algo*, una casuística que contrasta con la valoración inteligiblemente positiva de lo que suponen las acciones formativas en términos de mejora de empleabilidad -el 66,40% considera que mejora *mucho o bastante* la empleabilidad- y competencias -el 81,14% valora que mejora *mucho o bastante*- su nivel de competencias-.

**Tabla 5.3. Valoración sobre el conocimiento de la FPE, el ajuste de la FPE a las personas usuarias, las empresas, la 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	0,0	1,6	0,0	9,8	18,0
BASTANTE	11,5	10,7	11,5	56,6	63,1
ALGO	46,7	49,2	44,3	27,9	17,2
POCO	38,5	32,8	39,3	4,1	1,6
NADA	33,3	5,7	4,9	1,6	0,00
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

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



## 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 nivel de motivación en participar en acciones formativas.

El nivel formativo de las personas demandantes es bajo y el 88% de la población tendría dificultades para cumplir los requisitos de acceder a especialidades formativas de Niveles 2 y 3.

El grado de conocimiento de la FPE es de un 58,2% de puntuación en los ítems de *algo*, *bastante* y *mucho*.

### VARIABLE DE CONTEXTO

### VARIABLE TRANSVERSAL DE GÉNERO

La principal dificultad entre las mujeres para participar en acciones formativas es la conciliación personal y familiar, con una diferencia de 13 puntos porcentuales entre ambos sexos.

Las necesidades de las personas no se cubren suficientemente con la actual oferta formativa (el 49,2% ha considerado que solo *algo* y un 32,8% *poco o nada*). Existe un bajo nivel de ajuste de las necesidades de las empresas en relación con las acciones formativas. La valoración de la FPE es muy positiva en términos de mejora de la empleabilidad y de las competencias.

### 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 fundamentalmente 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 SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La opinión que se ha tenido, tanto desde el punto de vista de las personas entrevistadas como informantes clave, como las que han sido encuestadas en el Análisis de la demanda de formación, ha girado fundamentalmente en torno al grado de conexión que tiene la FPE con el mercado de trabajo y, más concretamente, en las necesidades formativas de las empresas. Si bien se ha reconocido que existe un acercamiento a las necesidades de las empresas, con relación a la adaptación de la oferta formativa, a las prácticas para el alumnado, la garantía del derecho a la formación de las personas trabajadoras empleadas y desempleadas, la contribución a la competitividad de las empresas y a la facilitando en última instancia de la creación de empleo; se sigue opinando de forma mayoritaria que a la FPE le falta conexión y adaptación al mercado de trabajo.

Por otro lado, se ha valorado positivamente, tanto en las Entrevistas a informantes clave como en el Análisis de la demanda de formación, el nivel de **empleabilidad y la mejora de las competencias** que facilita la FPE al alumnado al acercarlo a la realidad del mercado laboral facilitando oportunidades para su formación y recualificación.

Sin embargo, la calidad de la formación se ha valorado negativamente al considerarse obsoleta, con bastantes contenidos teóricos y con carencias en los prácticos, siendo una formación poco especializada o generalista y en la que **sería necesario revisar y actualizar contenidos, materiales y especialización del personal formador**.

Finalmente, hay otras cuestiones que se describen en opinión de las personas entrevistadas, como que la imagen de la FPE que no es buena, **percibiéndose ésta como una formación de segundo nivel**, en la que actualmente no puede competir con la formación dual y, por otro lado, carece de canales de comunicación.

**Tabla 5.2. Variable transversal de género**

OPINIONES POSITIVAS SOBRE LA FPE	OPINIONES NEGATIVAS SOBRE LA FPE
Aumenta el nivel de empleabilidad del alumnado	Falta conexión entre la FPE y el mercado de trabajo
Mejora las competencias del alumnado	La FPE está obsoleta. Mucha teoría y poca práctica
Acerca al alumnado a la realidad del mercado laboral	Poco especializada. Muy generalista
	Imagen de la FPE como de segundo nivel, por detrás del a FP Dual
	Falta una mayor información y difusión de la FPE

## 6.2. FACTORES QUE AFECTAN A LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Entre los factores que pueden afectar a la FPE se pueden citar la normativa, factores socioeconómicos y culturales, y factores tecnológicos.

En cuanto a la normativa, y ante la dificultad de encontrar posibles formadores que cumplan al 100% de los requisitos de la normativa reguladora, se cree conveniente **su flexibilización**, ya que se quedan especialidades formativas sin impartir por este motivo.

Otro factor que afecta es la forma de realizar la programación de ámbito provincial. Se considera más conveniente que se comarcalice o se haga por zonas o Áreas Territoriales de Empleo.

A la hora de realizar la programación de la oferta formativa, además de la diversidad de territorios y su casuística, se deberían tener en cuenta otros factores socioeconómicos y culturales como la emigración a otras provincias de jóvenes, la falta de sensibilidad hacia la contratación de mayores de 45 años, el cambio de hábitos del consumidor y el poder adquisitivo con el que cuentan los hogares ( post-pandemia ).

La crisis económica y sanitaria provocada por la pandemia COVID – 19, es referida por los informantes clave al dejar un escenario gran parte diferente al que se ha conocido con anterioridad (un modelo productivo que se ha quedado obsoleto y la despoblación, excesiva dependencia agrícola, el poco desarrollo de la industria en la provincia

y el cierre de empresas) obliga a realizar un proceso de adaptación y de cambio en favor de restablecer nuevamente el equilibrio entre empleo y formación, apareciendo en este escenario la transformación digital. Para ello, se piensa que las administraciones tendrían que apoyar económicamente la adaptación a la digitalización en los hogares y las empresas, dando un impulso económico para el avance en el empleo, siendo éste fundamental para que no haya un desfase entre las personas trabajadoras ( desempleadas y ocupadas ) y el avance tecnológico. La teleformación sería una apuesta clara en este sentido.

Por todo ello, la FPE viene a jugar un papel muy importante en este proceso de cambio, teniéndose que impartir formación de calidad para el avance en el empleo. Tendría que facilitarse buenos gestores de formación, flexibilizarse los requisitos de las personas formadoras pudiendo ampliar las especialidades formativas, dotarse a los centros de los recursos tecnológicos necesarios para responder al aumento de la modalidad de teleformación, tenerse en cuenta la posibilidad de reducir las horas de impartición de las acciones formativas y sensibilizar a las empresas y hacerlas partícipes del beneficio que es tener trabajadores que hayan pasado por acciones formativas de FPE.

Y lo más importante a tener en cuenta es la orientación que debe tomar la FPE hacia la FP DUAL, muy demandada y apreciada en el ámbito formativo.



## 6.3. LAS MEJORAS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Con relación a la promoción de la FPE, y desde el punto de vista de los informantes clave entrevistados, se ha constatado que esta no llega a todo el público. **Falta información, difusión, visibilidad y una oferta formativa accesible.** Habría que promocionar y sensibilizar especialmente el valor y la importancia de la FPE ante las empresas y ante las personas demandantes por medios actuales y con transparencia. Asimismo habría que adecuar y actualizar las programaciones de acciones formativas a las necesidades del mercado de trabajo.

Según el Análisis de la demanda de formación efectuado serían dos los aspectos más relevantes que deben fundamentar la promoción de la FPE: la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y las competencias profesionales requeridas por las empresas.

En lo que respecta a los centros de formación, la mayoría de los informantes clave entrevistados han opinado que convendría que se potenciase la creación de nuevos centros de formación con una mejor distribución territorial y se mejoraran sus condiciones de acceso. A su vez, se ha propuesto mejorar en la realización de prácticas y la adecuación a la realidad del mercado. En este sentido se sugiere mejorar la calidad de los centros dotándolos de tecnología, equipamiento y de los medios para la impartición de una formación actualizada. Según aportaciones en la validación externa se ha sugerido la posibilidad de abrir una línea de incentivos a las entidades formativas para favorecer la inversión que necesitan para poder acreditarse en determinadas especialidades, dado su alto coste en recursos y materiales.

Para paliar la escasez de centros formativos en algunas zonas y evitar que determinadas especialidades pudieran quedar desiertas en las licitaciones, desde la validación externa, se ha recomendado, que haya una convocatoria abierta y permanente de acciones formativas con compromiso de contratación en empresas, ya que de esta forma las necesidades de las empresas podrían quedar atendidas en el momento en que surgen y con los recursos que cuentan las propias empresas.

En relación a la gestión de los centros por parte de la administración, se ha planteado **mejorar la inspección y supervisión de centros**, la homologación de aulas, el seguimiento y la justificación de gastos para hacerla más sencilla.

En relación a las personas formadoras, de la información obtenida en las entrevistas a informantes clave se aconseja una mayor preparación general mejorando las habilidades pedagógicas y la actualización de la capacitación profesional. A este personal se le debe requerir una actualización constante para estar cualificado tanto en formación como en el uso de los recursos y medios requeridos por las empresas. Se alude a la profesionalidad del personal formador que necesariamente ha de estar vinculado directamente con la actividad profesional e incluso con la actividad empresarial del sector y con personas especializadas en el que desarrolla la formación.

En cambio, en la validación externa se ha considerado necesario avanzar en la **creación de un fichero de personas formadoras ante la dificultad de encontrar profesorado para algunas especialidades.** Y a la vez, se propone dar la máxima difusión a las acciones formativas relativas a la docencia de FPE (Formador/a de Formadores) entre personal de oficios y con bastante experiencia en ellos. Se ha creído oportuno tratar de no vincular el perfil del formador con la experiencia en la ocupación concreta para la que se cualifica. Ha de haber más flexibilidad, ya que hay personas cualificadas para impartir acciones formativas sin disponer de la experiencia en la ocupación (un profesor de FP reglada puede impartir el ciclo formativo sin que se le requiera experiencia en la ocupación).

En lo que respecta al alumnado, en las entrevistas a informantes clave se considera necesario actuar frente a la **falta de implicación y motivación.** Se ha propuesto mejorar el sistema de reclutamiento del alumnado para detectar la motivación, el valor que le da a la formación y al aprendizaje, de forma que pueda ser seleccionado por su nivel de motivación, compromiso, interés por aprender. Es necesario segmentarlo por necesidades del territorio y por aptitudes. También se echa en falta un seguimiento del alumnado y su nivel de inserción laboral.

Según el Análisis de la demanda de formación, los colectivos prioritarios a los que debe ir dirigida la oferta formativa han de ser, principalmente: Personas desempleadas en general; Personas desempleadas con déficit de formación; Personas desempleadas de larga duración que requieran recualificación.



En la Validación externa se considera que la FPE debe ir dirigida a todas las personas desempleadas en general, aunque sí debe realizarse una puntuación específica y prioritaria a ciertos colectivos, pero sin que sea excluyente para el resto de personas desempleadas.

Con respecto a la duración de las acciones formativas y el horario de la FPE es comentada de forma unívoca por parte de los informantes clave entrevistados: **es preciso reducir la duración de las acciones formativas**, reducir las horas de teoría y aumentar las horas de prácticas de forma amplia y adecuada. Que las acciones formativas sean más específicas y concretas. Y con relación al horario se propone su flexibilización.

Desde el Análisis de la demanda de formación, algunas de las dificultades con las que se encuentran el alumnado son las de la duración de las acciones formativas y el horario de impartición, que sobre todo en el colectivo mujeres se quiere dejar constancia de las dificultades que tienen en la conciliación

personal y familiar con la realización de las acciones formativas.

En cuanto a los contenidos formativos ya se ha dejado patente que tanto los informantes clave como en el Análisis de la demanda **se consideran poco ajustados a las necesidades del mercado de trabajo**; incluso se ven obsoletos en algunas materias, y se apremia a que sean más específicos y no tan generalistas; más prácticos, y menos teóricos.

En cuanto a la metodología y modalidad de impartición, desde las entrevistas a informantes clave se propone asumir **el modelo de la formación dual**, basada en la práctica real con el fin de lograr, mediante procesos y metodologías ágiles reales de trabajo, la inserción del alumnado. En el Análisis de la demanda de formación una de las dificultades más puntuadas a la hora de poder participar en acciones formativas fue la dificultad de acceso a recursos telemáticos para la realización en modo de teleformación.

# 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. **ANEXO 1:** *Plan de integración y coordinación de los Servicios de Formación 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. **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 en 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, confirmado después con el análisis de las ocupaciones más contratadas en los últimos tres años disponibles previos a la COVID-19 y con el que se han podido identificar las ocupaciones organizadas por el CNO que más empleo han generado.

La siguiente fase, que ha consistido 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, éstas, 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

Tomando como referencia los datos de las 100 primeras Especialidades formativas validadas, y que han sido seleccionadas como prioridad media y alta, se puede observar, en primer lugar, que representan a todas los sectores y actividades económicas que se detectaron en las primeras herramientas del estudio de Análisis documental y Análisis estadístico, tanto aquellos considerados estratégicos en la provincia (Agricultura, Industrias Alimentarias, Hostelería y Turismo, Construcción, Comercio, Transporte, Servicios socioculturales), como los considerados como emergentes, una vez completado el estudio con los resultados del Cuestionario *online* y de las Entrevistas a informantes clave (Industria del plástico, Energías Renovables y Educación), así como las áreas transversales detectadas en todos ellos (Digitalización, Internacionalización e I+D+i).

Estas 100 primeras especialidades formativas se encuentran representadas en 18 familias profesionales y 40 áreas profesionales:

NÚMERO DE ESPECIALIDADES FORMATIVAS ENTRE LAS 100 PRIMERAS	FAMILIAS PROFESIONALES REPRESENTADAS	ÁREAS PROFESIONALES REPRESENTADAS
12	Agricultura	2
11	Comercio y marketing Hostelería y turismo	3 3
9	Fabricación mecánica	3
8	Instalación y mantenimiento	4
5	Actividades físicas y deportivas Energía y agua Seguridad y medio ambiente Servicios socioculturales y a la comunidad	2 1 2 2
4	Administración y gestión Artes gráficas Informática y comunicaciones Química	2 2 2 2
3	Electricidad y electrónica Edificación y obra civil Industrias alimentarias Transporte y mantenimiento de vehículos	2 2 3 2
1	Formación complementaria	1

En las primeras 36 especialidades formativas ya se concentra el 50% del peso porcentual total de la relación de las primeras 100. En este margen, ya son 14 las familias profesionales representadas y 25 las áreas profesionales.

Sigue siendo la **familia profesional Agraria** la que más especialidades formativas acumula:

FAMILIA PROFESIONAL AGRARIA			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	ÁREA
7	AGAX0208	ACTIVIDADES AUXILIARES EN AGRICULTURA	AGAU
9	AGAC0108	CULTIVOS HERBÁCEOS	AGAU
10	AGAU0111	MANEJO Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA AGRÍCOLA	AGAU
12	AGAJ0109	GESTIÓN Y MANTENIMIENTO DE ÁRBOLES Y PALMERAS ORNAMENTALES	AGAJ
16	AGAU0108	AGRICULTURA ECOLÓGICA	AGAU
32	AGAU0208	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA	AGAU

Le siguen con 4 especialidades formativas las **familias profesionales de Comercio y Marketing, Hostelería y Turismo, Artes Gráficas y Seguridad y Medio Ambiente.**

FAMILIA PROFESIONAL COMERCIO Y MARKETING			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	ÁREA
3	COML0309	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE ALMACENES	COML
13	COMM0110	MARKETING Y COMPRAVENTA INTERNACIONAL	COMM
25	COML03	LOGÍSTICA INTEGRAL	COML
27	COMT0110	ATENCIÓN AL CLIENTE, CONSUMIDOR O USUARIO	COMT

FAMILIA PROFESIONAL HOSTELERÍA Y TURISMO			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	ÁREA
19	HOTA0308	RECEPCIÓN EN ALOJAMIENTOS	HOTA
20	HOTI0108	PROMOCIÓN TURÍSTICA LOCAL E INFORMACIÓN AL VISITANTE	HOTT
22	HOTR0408	COCINA	HOTR
26	HOTR01	ATENCIÓN AL CLIENTE EN HOSTELERÍA	HOTR

FAMILIA PROFESIONAL ARTES GRÁFICAS			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	ÁREA
1	ARGG0110	DISEÑO DE PRODUCTOS GRÁFICOS	ARGG
5	ARGG04EXP	DISEÑO, MODELADO E IMPRESIÓN 3D	ARGG
35	ARGN0110	DESARROLLO DE PRODUCTOS EDITORIALES MULTIMEDIA	ARGN
36	ARGN01	DISEÑO GRÁFICO DE PANTALLAS INTERACTIVAS	ARGN

FAMILIA PROFESIONAL SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	ÁREA
4	SEAD0511	COORDINACIÓN DE OPERACIONES EN INCENDIOS FORESTALES Y APOYO A CONTINGENCIAS EN EL MEDIO NATURAL Y RURAL	SEAD
6	SEAG0211	GESTIÓN AMBIENTAL	SEAG
15	SEAG0110	SERVICIOS PARA EL CONTROL DE PLAGAS	SEAG
33	SEAG0109	INTERPRETACIÓN Y EDUCACIÓN AMBIENTAL	SEAG

Le sigue con 3 especialidades formativas la familia profesional de **Servicios Socioculturales y a la Comunidad**, con especialidades como *Inglés C1 y B2* y *Atención sociosanitaria a personas en el domicilio*. Con 2 especialidades formativas están representadas las familias profesionales de **Industrias Alimentarias; Informática y comunicaciones** y la de **Química**, con dos especialidades formativas cada una de ellas. Y con solo una especialidad formativa están representadas las familias profesionales de Edificación y Obra Civil; Energía y Agua; Administración y Gestión; Transporte y Mantenimiento de Vehículos; Formación Complementaria.

Agrupando la información por áreas profesionales, han sido las siguientes:

- ✓ Agraria: AGAU Agricultura; AGAJ Jardinería
- ✓ Comercio y Marketing: COML Logística Comercial y Gestión del Transporte; COMM Marketing y Relaciones Públicas; COMT Compraventa
- ✓ Hostelería y Turismo: HOTA Alojamiento; HOTR Restauración; HOTT Turismo
- ✓ Artes Gráficas: ARGG Diseño Gráfico y Multimedia; ARGN Edición
- ✓ Seguridad y Medio Ambiente: SEAD Seguridad y Prevención; SEAG Gestión Ambiental
- ✓ Servicios Socioculturales y a la Comunidad: SSCE Formación y Educación; SSCG Atención Social
- ✓ Industrias Alimentarias: INAK Aceites y Grasas; INAH Bebidas
- ✓ Informática y Telecomunicaciones: IFCD Desarrollo; IFCT Sistemas y Telemática
- ✓ Química: QUIE Proceso Químico; QUIT Transformación de Polímeros
- ✓ Edificación y Obra Civil: EOCO Proyectos y Seguimientos de Obras
- ✓ Energía y Agua: ENAE Energías Renovables
- ✓ Administración y Gestión: ADGG Gestión de la Información y Comunicación
- ✓ Transporte y Mantenimiento de Vehículos: TMVI Conducción de vehículos por carretera
- ✓ Formación Complementaria: FCOS Seguridad y Salud laboral

En cuanto a los **sectores emergentes**, todos ellos han quedado representados con varias especialidades formativas entre las 100 primeras. Así, en la **Industria del plástico** nos encontramos las siguientes especialidades:

ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS INDUSTRIA DEL PLÁSTICO			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	RESULTADO
5	ARGG04EXP	DISEÑO, MODELADO E IMPRESIÓN 3D	11,7
18	QUIT0109	OPERACIONES DE TRANSFORMACIÓN DE POLÍMEROS TERMOESTABLES Y SUS COMPUESTOS	7,35
31	QUIE0308	OPERACIONES AUXILIARES Y DE ALMACÉN EN INDUSTRIAS Y LABORATORIOS QUÍMICOS	5,95
70	FMEM08	DISEÑO 3D Y 2D EN CATIAV5	4,32
71	QUIT01	IMPRESIÓN 3D EN LA INDUSTRIA	4,32
82	QUIT0209	OPERACIONES DE TRANSFORMACIÓN DE POLÍMEROS TERMOPLÁSTICOS	4,11
85	ELEM0311	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	3,94
92	FMEM0411	FABRICACIÓN DE MOLDES PARA LA PRODUCCIÓN DE PIEZAS POLIMÉRICAS Y DE ALEACIONES LIGERAS	3,71

Las especialidades formativas que aparecen relacionadas con el sector emergente de las **Energías Renovables** entre las 100 primeras son las siguientes:

ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS ENERGÍAS RENOVABLES			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	RESULTADO
28	ENAE0108	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS	6,10
39	ENAE0111	OPERACIONES BÁSICAS EN EL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE ENERGÍAS RENOVABLES	5,59
43	ENAE02	TECNOLOGÍAS DE LAS ENERGÍAS RENOVABLES	5,50
49	ENAE0208	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	5,05
56	EOCO04	ARQUITECTURA TRADICIONAL BIOCLIMÁTICA	4,72
75	ENAE30	TÉCNICO DE SISTEMAS DE ENERGÍAS RENOVABLES	4,22
96	IMAR13	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE GEOTERMIA Y ENERGÍA SOLAR APLICADAS A LA CLIMATIZACIÓN	3,63

Y las especialidades formativas relacionadas con el sector emergente de **Educación** entre las 100 primeras son las siguientes:

ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON EDUCACIÓN			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	ÁREA
8	SSCE05	INGLÉS C1	10,08
23	SSCE04	INGLÉS B2	6,32
34	TMVI02	FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA CONDUCTORES PROFESIONALES: MOVILIZACIONES DE CARGAS E IDIOMAS	5,75
36	ARGN01	DISEÑO GRÁFICO DE PANTALLAS INTERACTIVAS	5,66
74	SSCE15	FRANCÉS B2	4,24

Las áreas transversales a todos los sectores detectadas: **Digitalización, Internacionalización e I+D+i** también tienen representación entre las primeras 100 especialidades formativas.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON LA DIGITALIZACIÓN			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	ÁREA
1	ARGG0110	DISEÑO DE PRODUCTOS GRÁFICOS	17,34
11	IFCT0609	PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	8,77
42	COMM01	CIBERSEGURIDAD Y REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS (RGPD) APLICADO AL COMERCIO ELECTRÓNICO	5,51
46	IFCT46	COMPETENCIAS DIGITALES AVANZADAS	5,16
65	IFCT45	COMPETENCIAS DIGITALES BÁSICAS	4,42
76	COML06	ÚLTIMAS TECNOLOGÍAS DE TRAZABILIDAD DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	4,20

ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON LA INTERNACIONALIZACIÓN			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	ÁREA
13	COMM0110	MARKETING Y COMPRAVENTA INTERNACIONAL	8,41
25	COML03	LOGÍSTICA INTEGRAL	6,24
29	ADGG01	SAP LOGÍSTICA DE PRODUCCIÓN	6,07
38	COMM05	METODOLOGÍAS ÁGILES EN MARKETING PARA EL DISEÑO DE NUEVOS PRODUCTOS	5,65
87	COMM0112	GESTIÓN DE MARKETING Y COMUNICACIÓN	3,93

ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON I+D+I			
ORDEN	CÓDIGO	DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	ÁREA
24	IFCD44	DESARROLLO DE SOFTWARE CON METODOLOGÍAS ÁGILES: SCRUM	6,25
35	ARGN0110	DESARROLLO DE PRODUCTOS EDITORIALES MULTIMEDIA	5,66
45	ADGD01	TÉCNICAS DE CALIDAD Y MEJORA CONTINUA EN LA EXCELENCIA EMPRESARIAL	5,28

Durante el proceso de **Validación interna** se realizó la revisión de los procesos de análisis del estudio de necesidades formativas en relación con los resultados finales obtenidos, tratando de identificar desviaciones no previstas y proponiendo medidas correctoras en su caso.

Durante este proceso se reagruparon algunas especialidades formativas, bien por detectar una excesiva concentración de especialidades de una misma área profesional con puntuación similar, bien por detectar una posible dispersión inadecuada con especialidades formativas de una misma área profesional. En este sentido, se encontró una concentración de varias especialidades relacionadas con la obtención de aceites, con el diseño gráfico de productos y con actividades de agricultura. Y también una dispersión de especialidades relacionadas con la gestión de almacenes, con los idiomas, con el comercio y ventas. En ambos casos, se reagruparon en una sola especialidad mejor posicionada.

En el proceso de **Validación externa**, las personas que asistieron detectaron la falta de algunas especialidades formativas, que aun estando dentro del listado general de resultados, no se encontraban entre las mejor posicionadas. Entre ellas destacaron las especialidades relacionadas con la Gestión, Tratamiento y Depuración de Aguas; Aprovechamientos forestales y silvícolas; Electromecánica de vehículos; y Redes móviles.

Con respecto al **Análisis de la demanda de formación**, nos ofrece una información cualitativa que complementa los resultados obtenidos con el resto de herramientas del estudio. Este análisis contribuye a tener una visión general de las competencias personales y profesionales de las personas trabajadoras, que inciden en sus procesos formativos, identificando en tiempo real sus intereses respecto a las acciones formativas programadas y permitiendo corregir desajustes respecto a la planificación de FPE prevista.

Del mismo se desprende que los colectivos prioritarios a los que debe ir dirigida la formación son: Personas desempleadas en general; Personas desempleadas con déficit de formación y Personas desempleadas de larga duración.

En cuanto a la Promoción de la FPE, los dos valores más relevantes en los que debería fundamentarse son: la empleabilidad de las personas demandantes y las competencias profesionales requeridas por las empresas.

También nos muestra este análisis que el conocimiento que tienen las personas demandantes de empleo de la oferta formativa es más bien escaso, y que se debería realizar una mayor difusión de la misma por diversos medios de información. La vía de acceso principal a través de la cual la conocen suele ser mayoritariamente a través de las Unidades de Orientación.

En cuanto al nivel formativo de las personas que suelen acceder a los servicios de formación y que son las potencialmente beneficiarias de la Oferta Formativa, suelen ser personas sin título de la ESO o con certificados de profesionalidad de nivel 1; personas con el título de ESO o ciclos formativos de Grado Medio; y personas sin estudios o estudios incompletos. Esta información nos dirige hacia la dificultad que este tipo de perfiles tienen para cumplir con los requisitos de acceso a acciones formativas de nivel de competencias 2 y 3.

En líneas generales, también se considera que el grado de ajuste de la FPE respecto a las necesidades de las personas usuarias es escaso, manifestando, a su vez, una serie de dificultades a la hora de participar en este tipo de acciones, sobre todo para el colectivo de mujeres, respecto a la conciliación personal y familiar debido a los horarios de impartición de los acciones formativas.

Respecto a la **valoración que se tiene de la FPE** como sistema de formación profesional en el ámbito laboral, existe la opinión generalizada de que no hay una conexión adecuado con el mercado laboral y las necesidades de las empresas, aunque se reconoce que sí repercute positivamente en la empleabilidad y en la mejora de las competencias de las personas que la realizan.

También es considerada, para determinados sectores (principalmente industrial y tecnológico), algo obsoleta en cuanto a contenidos, con excesivo contenido teórico y carencia en el práctico. Así mismo la opinión mayoritaria es que se debe tender hacia la especialización y ser menos generalista, con una reducción horaria de las acciones formativas. Esta opinión se apoya en el resultado obtenido de especialidades donde se observa una alta frecuencia de programas formativos en determinadas familias profesionales (Comercio y Marketing, Electricidad y Electrónica, Formación Complementaria, Imagen y Sonido, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Fabricación Mecánica, Informática y Comunicaciones, Energía y Agua, Instalación y Mantenimiento). En todas ellas se solicita una mayor especialización en contenidos muy determinados.

Como mejoras en la promoción de la FPE se propone dotarla de mayor visibilidad a través de una potente difusión, dirigida tanto a personas trabajadoras como a empresas, promocionando el valor que tiene en sí misma para mejorar la empleabilidad de los trabajadores y para cubrir las necesidades de las empresas.

Hacerla más accesible, más redistribuida por el territorio y aumentando las opciones de teleformación de la parte teórica de la Acción formativa.

Precisamente, se considera a los Centros de Formación escasos para determinadas especialidades y poco redistribuidos por el territorio, lo que redundará más en la idea de fomentar la teleformación. Por ello, se debería dotar a los Centros de la tecnología, medios y recursos para que pudieran impartir la formación en esta modalidad. Ante esta escasez de Centros de Formación, también se propone la impartición de las acciones formativas dentro de la propia empresa fomentando la formación con compromiso de contratación.

Respecto al personal formador, se constata la dificultad de encontrarlo para determinadas especialidades formativas, dada la rigidez normativa que hay sobre esta materia. Por ello, se propone cierta flexibilización y la creación de un Fichero de personas expertas al que poder acudir las entidades de formación.

En cuanto al alumnado se cree conveniente actuar frente a la falta de implicación y motivación, mejorando el sistema de reclutamiento y selección en función de ese grado de motivación e interés por el aprendizaje. Los colectivos prioritarios a los que debe ir dirigida la formación han de ser a personas desempleadas en general, personas con déficit de formación y paradas de larga duración que requieran de una recualificación.

# 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.

- ✓ Dar continuidad al estudio de Necesidades Formativas con una actualización bianual.
- ✓ Coordinar el estudio con la planificación de la Formación Profesional Inicial, así como con la formación que se imparte en los Centros de Formación de la Junta y Escuelas de Formación del SAE.

#### SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y PROCESOS DE TRABAJOS:

- ✓ Dar participación a los equipos provinciales en el diseño del estudio para que dispongan de una visión general del mismo desde sus inicios.
- ✓ Apoyar el estudio en el Perfilado Estadístico del SAE.
- ✓ Realizar un seguimiento para ver si se programa lo indicado en el estudio.

#### SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES:

- ✓ Contar con una plantilla estable de personas encargadas del estudio en SSCC.
- ✓ Disponer de una plataforma propia para videoreuniones más ágil y operativa.

#### SOBRE METODOLOGÍA (TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS):

- ✓ Tener en cuenta otra fuente de datos para el estudio: afiliaciones a la Seguridad Social, portales de Empleo públicos y privados, bases de datos de empresas actualizadas.

- ✓ Incorporar en las herramientas un cuestionario dirigido a personas demandantes de empleo.
- ✓ Establecer una metodología que relacione determinadas ocupaciones con especialidades formativas de manera que se deje poco margen a la discrecionalidad de la persona que hace tal relación.
- ✓ Simplificar los cuestionarios a empresas y los modelos de entrevistas a informantes clave.

## 8.1.2. RECOMENDACIONES PROVINCIALES

### ESTRATÉGICAS:

- ✓ Contemplar un sistema mixto de fuentes de información pública y privada: afiliaciones a Seguridad Social, INE, IECA, Portales de empleo públicos y privados, Bases de datos actualizada de empresas.
- ✓ Coordinar y compartir información con otras Administraciones que se dedican a la formación, sobre todo la Educativa.

### SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y PROCESOS DE TRABAJO:

- ✓ Definir los tiempos y la organización del trabajo de manera consensuada entre los equipos autonómico y provinciales.
- ✓ Apoyarse en herramientas informáticas de perfilado estadístico, y disponer de fuentes de información actualizadas.

### SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES:

- ✓ Poder contar con personas con dedicación exclusiva para este tipo de estudio.
- ✓ Reducir el número de miembros que formen parte del equipo provincial para que el trabajo sea más operativo.
- ✓ Establecer de antemano las personas que deben formar parte del equipo de consultoría que apoye al equipo de coordinación.
- ✓ Poner a disposición del equipo una plataforma para videoconferencias, tipo Webex.

### SOBRE METODOLOGÍA (TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS):

- ✓ Disponer de acceso a determinadas fuentes de datos y bases de datos.
- ✓ Disponer de un método que relacione actividades económicas con ocupaciones y éstas con especialidades formativas, de tal modo que sea el mismo en todas las provincias, y deje poco margen para la discrecionalidad y subjetividad.

## 8.2. RECOMENDACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FPE

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el presente estudio se proponen como posibles recomendaciones para una adecuada y mejor Planificación de la FPE, las siguientes:

- ✓ Programar más acciones concretas y específicas y de menor horas de duración. Tanto de las Entrevistas a informantes clave, como del Análisis de la demanda de formación, como del resultado final de las especialidades formativas resultantes, se desprende que hay un elevado porcentaje de programas formativos, en detrimento de los certificados de profesionalidad, que da a entender una mayor especialización en determinadas familias profesionales.

---

- ✓ Aumentar y mejorar la difusión y promoción de la oferta formativa por todos los medios disponibles: red de Oficinas de Empleo; red de Centros de Formación; red de Unidades de Orientación; red de centros IAJ; red de IES de Educación; Asociaciones empresariales y sindicales; a través de la web y redes sociales. A través del estudio ha quedado patente, tanto en las Entrevistas a informantes clave como en el Análisis de la demanda de formación que la oferta formativa no llega a todos y que es necesario una mejora en su difusión y promoción.

---

- ✓ Apostar por la teleformación, dotando a los centros formativos de los recursos tecnológicos y el equipamiento necesario. La red de centros de formación no abarca todo el territorio provincial y es necesario llegar a cada municipio de la provincia, evitando la discriminación por razón del territorio en el que se resida.

---

- ✓ Acompañar la programación de la FPE con una convocatoria abierta y permanente de acciones formativas con compromiso de contratación realizadas dentro de las propias empresas. La escasez de centros por todo el territorio, y la falta de homologación en determinadas Áreas Profesionales (Fabricación Mecánica, Industria manufacturera en general, Instalación y Mantenimiento), debido a las fuertes inversiones que hay que realizar en maquinaria y nuevas tecnologías, hace que dentro del proceso de licitación algunas especialidades queden desiertas. Al mismo tiempo, con esta convocatoria abierta y permanente se podrían atender las necesidades de las empresas en el momento en que les surgen, impartándose la formación dentro de la empresa, en sus instalaciones, con su maquinaria y con su tecnología. Esta iniciativa ha quedado reflejada en la Validación externa que se realizó al presente estudio.

---

- ✓ Creación de un Fichero de Expertos, que pueda ponerse a disposición de las entidades formativas. Al mismo tiempo es necesario apostar por la programación de la Acción formativa de Docencia de la Formación Profesional para el Empleo (Formador/a de Formadores). Ha quedado patente a través del Análisis de la demanda de formación y de la Validación Externa la dificultad con la que se encuentran a veces los centros de formación para conseguir profesorado que reúna todos los requisitos que regula el Certificado de Profesionalidad o el Programa Formativo.

---

- ✓ Asumir el modelo de la Formación Dual en el Sistema de la FPE. Ha quedado reflejado en el estudio (Entrevistas a informantes clave, Análisis de la demanda de formación, Validación externa) que se necesita más práctica y menos teoría, más formación especializada y menos generalista.

---

- ✓ Que se comarcalicen las programaciones de FPE y no sean solamente provinciales. Las necesidades de un entorno urbano son distintas de un entorno más rural y agrícola. Podrían utilizarse las demarcaciones de Áreas Territoriales de Empleo. Esto quedó también reflejado en la opinión de las personas que participaron en la Validación externa del estudio.

---

- ✓ En cuanto a los colectivos prioritarios la programación debe ir dirigida a Personas demandantes de empleo en general; Personas con déficit formativo (sin estudios o solo la ESO); y Personas paradas de larga duración con necesidades de recualificación. Así quedó patente en el estudio a través del Análisis de la demanda de formación.

---

- ✓ Buscar una complementariedad y coordinación de la programación de FPE con las programaciones de Educación (ciclos formativos de grado medio y superior, sobre todo en FP Dual y la oferta de acciones formativas de especialización), así como con la red de Escuelas de Formación del SAE.

# 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

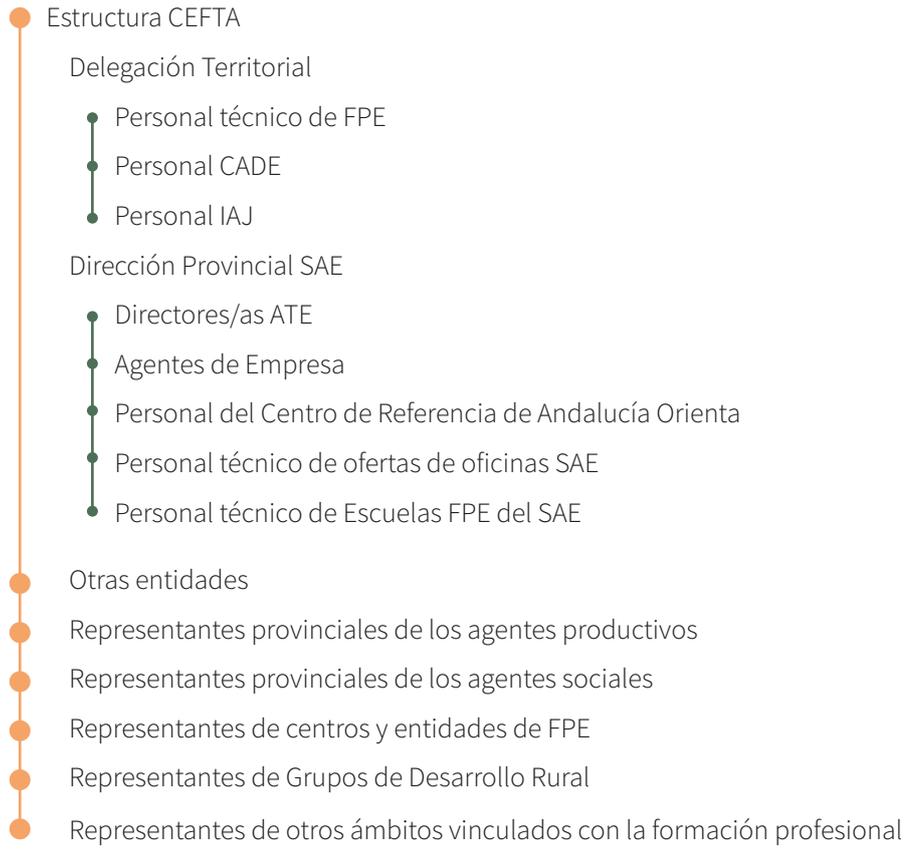
Ofrecer Información sectorial y territorial en el estudio (jornada participativa, grupo de discusión, entrevistas y cuestionarios)

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	Técnico FPE	Ana María Moreno de la Casa Eloísa Manzano Ortega	- Análisis Documental - Entrevistas Informantes Clave - Validación Interna
Dirección Provincial SAE	Orientador SAE	Josefa Jiménez Martínez	-Análisis Documental -Entrevistas a informantes clave -Validación Interna -Validación Externa -Análisis de la Demanda
Secretaría SAE	Director ATE	Francisco Martínez Lillo	-Participación Completa -Coordinación del equipo provincial
Dirección Provincial SAE	Agente de Empresa	Alfonsa Filgaira Guillén	-Análisis Documental -Entrevistas a informantes clave -Cuestionario a empresas -Validación Interna
Andalucía Emprende	Técnico CADE	Cleto Jiménez	-Análisis Documental -Cuestionario a empresas -Entrevistas a informantes clave y Personal de reconocido prestigio
Dirección Provincial SAE	Escuela de Formación	Consolación Rodríguez Molina	-Análisis Documental -Entrevistas a informantes clave
Organización sindical UGT	Responsable de Formación y Empleo	Capilla Vega Sabariego	-Entrevistas a informantes clave y Personal de reconocido prestigio
Organización sindical CCOO	Responsable Formación y Empleo	Sara García Cobo	-Entrevistas a informantes clave
Organización empresarial	CEA	Pilar Quesada García Triviño	-Entrevistas a informantes clave

## 1.2. EQUIPO DE APOYO

ADSCRIPCIÓN	ACTIVIDAD REALIZADA	NOMBRE Y APELLIDOS	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN
Delegación Territorial	Informática	Antonio Expósito Pérez	- Cuestionario a Empresas - Validación externa

## 2. PERSONAS PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE CONSULTORÍA TERRITORIAL

### 2.1. ESTRUCTURA CEFTA

ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Andalucía Emprende	Técnico CADE	- Entrevistas Informantes Clave - Cuestionario a empresas	1
Dirección Provincial SAE	Agente de Empresa	- Entrevistas a informantes clave - Interlocutora provincial	1

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

ADSCRIPCIÓN / ORGANIZACIÓN	CARGO / UNIDAD	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Delegación Territorial de Educación	Técnico de Educación	Validación Externa	1
Delegación Territorial de Empleo	Jefe Servicio Formación	- Validación Externa	1
Dirección Provincial SAE	Secretario Provincial Jefe Servicio Intermediación	- Validación Externa	2
Organización de Formación: CECAP	Asociado	- Validación Externa	1
TOTAL			5

### 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	Público	Entrevista a informantes clave	3
Delegación Territorial Educación		Entrevista a informantes clave	1
Instituto Andaluz de la Juventud	Público	Entrevista a informantes clave	1
Representantes de Cámara de Comercio	Público	Entrevista a informantes clave	2
Representante Confederación de Empresarios	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Representante de U.G.T.	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Representante de CC.OO.	Privado	Entrevista a informantes clave	1
OLEICOLA JAEN	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Expósito Jordán y Escámez	Privado	Entrevista a informantes clave	1
ASAJA	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Aceites García Morón	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Aceites La Casería Santa Julia	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Asociación Provincial de Panaderos	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Fábrica Jaén, SLU	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Altura, Drenaje y Construcciones	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Vialterra Infraestructuras	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Construcciones Sánchez Damas	Privado	Entrevista a informantes clave	1

NOMBRE DE LA ENTIDAD/ ORGANIZACIÓN/EMPRESA	SECTOR	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Dirección Parador de Turismo de Úbeda	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Dirección Hotel TRH de Baeza	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Dirección Hotel Santiago de Linares	Privado	Entrevista a informantes clave	1
ABISC, Baeza	Privado	Entrevista a informantes clave	1
VENAMI, SL	Privado	Entrevista a informantes clave	1
ALCISER	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Aventura Sport	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Turisnat	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Terraventura	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Ska Logistic	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Transportes y logística Fuentes Cano	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Transportes Olmo Exprés	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Aquileña Cazorleña	Privado	Entrevista a informantes clave	1
ADLAS	Privado	Entrevista a informantes clave	1
ANDASUR	Privado	Entrevista a informantes clave	1
CLECE	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Asociación Edad Dorada, Mensajeros de la Paz	Privado	Entrevista a informantes clave	1

NOMBRE DE LA ENTIDAD/ ORGANIZACIÓN/EMPRESA	SECTOR	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
SANITAS	Privado	Entrevista a informantes clave	1
EULEN	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Grupo Alvic FR	Privado	Entrevista a informantes clave	1
GESTAMP	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Remolques Cantisano Ramos, SL	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Bandesur	Privado	Entrevista a informantes clave	1
FORTITER	Privado	Entrevista a informantes clave	1
PLASAL	Privado	Entrevista a informantes clave	1
ANDALTEC	Privado	Entrevista a informantes clave	1
PROINSUR	Privado	Entrevista a informantes clave	1
FOCO, CL	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Federación Centros de Formación	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Innovación y Gestión del Valor, SL	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Sunergy	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Petronic	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Intelec	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Marwen Calsan	Privado	Entrevista a informantes clave	1

NOMBRE DE LA ENTIDAD/ ORGANIZACIÓN/EMPRESA	SECTOR	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Marwen Calsan	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Taphleef Industries	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Smurfit Kappa	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Clarton Horn	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Aceites Emilio Vallejo	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Aceites Claramunt	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Pieralisi	Privado	Entrevista a informantes clave	1
CETEMET	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Valeo Iluminación	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Presidente del CES Provincial	Público	Entrevista a informantes clave	1
Directora Provincial UNED	Público	Entrevista a informantes clave	1
Coordinadora provincial Andalucía Emprende	Público	Entrevista a informantes clave	1
Empresas sin determinar	Privado	Cuestionario a empresas	473

# ANEXO 3

## EL ESTUDIO EN NÚMEROS

### 1. NÚMERO DE PERSONAS CONTACTADAS Y PARTICIPANTES

En el estudio han participado un total de **653** 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	1	1	1
Grupo de Consultoría Territorial	19	18	19
Respuesta online de Cuestionario a Empresas	2304	473	473
Entrevistados como Informantes Clave	65	65	65
Respuesta online de Cuestionario sobre la Demanda de Formación	258	81	81
Validación Externa	8	5	7
TOTAL	2665	653	656

### RESUMEN DE PERSONAS CONTACTADAS Y PARTICIPANTES

TIPO DE PARTICIPACIÓN / ACTIVIDAD	PARTICIPANTES DISTINTOS	PARTICIPANTES
Total personas que han trabajado en el estudio	29	330
Total personas que han aportado datos al estudio	624	626
Total	653	656

## **2. NÚMERO DE PARTICIPANTES SEGÚN PERFIL EN EL ESTUDIO**

En el estudio han participado algunas personas que han tenido distintos cometidos. Las cifras registran las actuaciones que estas han tenido en el estudio.

PERFIL	TOTAL
Personal Delegación Territorial	6
Personal Dirección Provincial SAE	33
Personal Andalucía Emprende: CADE	2
Personal Instituto Andaluz Juventud	6
Representante DT Educación y Deporte	2
Representante Organización Sindical	4
Representante Organización empresarial	2
Representante Organización Centros de Formación (CECAP)	1
Personas reconocido prestigio	3
Representante de Empresa seleccionada por su Actividad económica	519
Representante de Entidad y Centro de Formación	19
Representante de otros ámbitos vinculados con Empleo-Formación	3
Otros: Cámaras Comercio	2
Orientación en Centro/Oficina SAE (USAE)	29
Orientación en entidad colaboradora	25
<b>TOTAL</b>	<b>656</b>

### 3. NÚMERO DE ENCUESTAS DISTRIBUIDAS Y CONTESTADAS

TÉCNICA DE ENCUESTA	UNIDADES DISTRIBUIDAS	UNIDADES CONTESTADAS Y VÁLIDAS
Cuestionario <i>online</i> a Empresas	2304	473
Entrevistas a Informante Clave	65	59
Cuestionario online sobre Demanda de Formación	258	81
Cuestionario (Ronda de preguntas) para Validación Externa	6	5
<b>TOTAL</b>	<b>2633</b>	<b>618</b>

### 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
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>69</b>

### 5. NÚMERO DE DOCUMENTOS CON DATOS PROVINCIALES

DOCUMENTOS ANALIZADOS	
Provinciales	7

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

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	
Detectadas	22
Analizadas	16

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

OCUPACIONES	
Detectadas	277
Concurrentes	231

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

ESPECIALIDADES FORMATIVAS	
Para personas Estudiadas	823
Para personas 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	10
R. Coordinación en la provincia	5
Equipo Coordinación	15

## 11. NÚMERO DE MENSAJES DE CORREOS ENVIADOS Y RECIBIDOS

MENSAJES DE CORREOS	ENVIADOS	RECIBIDOS
Cuenta oficial del estudio (necesidadesformativas@)	143	79
Cualquier otro correo corporativo con contenidos relacionados con la organización y la metodología del estudio	141	195

# 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\\_JAEN.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_anexo4_JAEN.pdf)



# ANEXO 5

## ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL ÁMBITO PROVINCIAL

(1) Se considera concurrencia cuando sucede simultáneamente un fenómeno, un hecho o un dato.

CNAE (2 DÍGITOS)	ACTIVIDAD ECONÓMICA
01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas
02	Silvicultura y explotación forestal
10	Industria de la alimentación
41	Construcción de edificios
43	Actividades de construcción especializada
55	Servicios de alojamiento
56	Servicios de comidas y bebidas
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
49	Transporte terrestre y por tubería
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
87	Asistencia en establecimientos residenciales
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento
29	Fabricación de vehículos a motor, remolques y semiremolques
22	Fabricación de productos de caucho y plástico
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
85	Educación

ANÁLISIS DOCUMENTAL	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	% DE REPRESENTACIÓN PROVINCIAL SOBRE EL TOTAL DE CONTRATACIÓN	NIVEL DE CONCURRENCIA (1)
✓	✓	59,38	2
✓		0,22	1
✓	✓	2,07	2
✓	✓	3,88	2
✓	✓	1,64	2
✓	✓	1,95	2
✓	✓	10,41	2
✓	✓	2,39	2
✓	✓	1,63	2
✓	✓	1,54	2
✓		0,13	1
✓	✓	1,34	2
✓		0,69	1
✓		0,82	1
✓	✓	1,30	2
✓	✓	1,11	2
✓		0,19	1
✓		0,02	1
✓		0,35	1
✓		0,94	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\\_JAEN.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_anexo6_JAEN.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	1,96	3,92
		ADGF	Finanzas	0,15	
		ADGG	Gestión de la información y comunicación	1,53	
		ADGN	Finanzas y seguros	0,13	
		ADGX	Especialidades sin áreas definidas	0,16	
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	AFDA	Actividades físico deportivas recreativas	2,32	2,74
		AFDP	Prevención y recuperación	0,42	
AGA	AGRARIA	AGAJ	Jardinería	1,93	11,50
		AGAN	Ganadería	0,53	
		AGAR	Forestal	0,93	
		AGAU	Agricultura	8,12	
ARG	ARTES GRÁFICAS	ARGA	Actividades y técnicas gráficas artísticas		4,61
		ARGC	Encuadernación industrial		
		ARGG	Diseño gráfico y multimedia	3,32	
		ARGD	Diseño		
		ARGI	Impresión		
		ARGN	Edición	1,29	
		ARGP	Preimpresión		
		ARGT	Transformación y conversión en industrias gráficas		

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
ART	ARTES Y ARTESANÍAS	ARTA	Artesanía tradicional		
		ARTB	Joyería y orfebrería		
		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	3,82	10,63
		COMM	Marketing y relaciones públicas	4,56	
		COMT	Compraventa	2,25	
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	ELEE	Instalaciones eléctricas	0,32	3,44
		ELEL	Electricidad	0,18	
		ELEM	Máquinas electromecánicas	1,89	
		ELEQ	Equipos electrónicos	0,53	
		ELER	Electricidad	0,41	
		ELES	Instalaciones de telecomunicación	0,12	
ENA	ENERGÍA Y AGUA	ENAA	Agua	0,17	3,79
		ENAC	Eficiencia energética	0,46	
		ENAE	Energías renovables	3,15	
		ENAL	Energía eléctrica		
		ENAS	Gas		
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	EOCB	Albañilería y acabados	1,45	4,70
		EOCE	Estructuras	0,62	
		EOCJ	Colocación y montaje		
		EOCM	Maquinaria	0,10	
		EOCO	Proyectos y seguimiento de obras	2,53	
		EOCQ	Maquinaria de construcción		

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
FCO	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	FCOV	Competencias clave	0,69	1,89
		FCOI	Informática complementaria	0,24	
		FCOE	Lenguas extranjeras		
		FCOM	Manipulación alimentaria	0,11	
		FCOO	Orientación laboral		
		FCOS	Seguridad y salud laboral	0,85	
FME	FABRICACIÓN MECÁNICA	FMEA	Construcciones aeronáuticas		6,98
		FMEC	Construcciones metálicas	2,31	
		FMEE	Fabricación electromecánica	0,36	
		FMEF	Fundición		
		FMEH	Operaciones mecánicas	1,02	
		FMEL	Construcciones metálicas	0,23	
		FMEM	Producción mecánica	3,06	
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO	HOTA	Alojamiento	1,10	8,43
		HOTJ	Juegos de azar		
		HOTR	Restauración	4,84	
		HOTT	Turismo	2,22	
		HOTU	Agroturismo	0,26	
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	IEXD	Piedra natural		
		IEXM	Minería		
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	IFCD	Desarrollo	1,62	6,93
		IFCI	Informática	0,19	
		IFCM	Comunicaciones		
		IFCT	Sistemas y telemática	5,11	
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	IMAI	Montaje y mantenimiento de instalaciones	0,46	4,58
		IMAM	Mecánica	0,56	
		IMAQ	Maquinaria y equipo industrial	0,93	
		IMAR	Frío y climatización	2,63	

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
IMP	IMAGEN PERSONAL	IMPE	Estética	0,37	0,37
		IMPQ	Peluquería		
IMS	IMAGEN Y SONIDO	IMSE	Espectáculos en vivo		0,43
		IMST	Producciones fotográficas		
		IMSV	Producción audiovisual	0,43	
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	INAD	Alimentos diversos	1,04	4,90
		INAE	Lácteos		
		INAF	Panadería pastelería, confitería y molinería	0,40	
		INAH	Bebidas	1,05	
		INAI	Cárnicas	0,35	
		INAJ	Productos de la pesca	0,10	
		INAK	Aceites y grasas	1,68	
		INAV	Conservas vegetales	0,28	
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	MAMA	Transformación madera y corcho		0,45
		MAMB	Instalación y amueblamiento	0,15	
		MAMD	Producción carpintería y mueble	0,30	
MAP	MARÍTIMO PESQUERA	MAPB	Buceo		
		MAPN	Pesca y navegación		
		MAPU	Acuicultura		
QUIM	QUÍMICA	QUIA	Análisis y control		2,48
		QUIE	Proceso químico	0,68	
		QUIM	Farmaquímica		
		QUIO	Pasta, papel y cartón		
		QUIT	Transformación de polímeros	1,80	
SAN	SANIDAD	SANP	Servicios y productos sanitarios		
		SANS	Soporte y ayuda al diagnóstico		
		SANT	Atención sanitaria		

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	SEAD	Seguridad y prevención	1,77	5,86
		SEAG	Gestión ambiental	4,10	
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SSCB	Actividades culturales y recreativas	0,49	5,74
		SSCE	Formación y educación	3,32	
		SSCG	Atención social	1,62	
		SSCI	Servicios al consumidor	0,31	
TCP	TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	TCPC	Calzado		0,35
		TCPF	Confección en textil y piel	0,24	
		TCPN	Ennoblecimiento de materias textiles y pieles		
		TCPP	Producción de hilos y tejidos	0,11	
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	TMVB	Ferrocarril y cable		5,27
		TMVC	Transporte por carretera	0,53	
		TMVG	Electromecánica de vehículos	1,29	
		TMVI	Conducción de vehículos por carretera	2,62	
		TMVL	Carrocería de vehículos	0,20	
		TMVO	Aeronáutica	0,28	
		TMVU	Náutica	0,34	
VIC	VÍDRIO Y CERÁMICA	VICF	Fabricación cerámica		0,00
		VICI	Vidrio industrial		
				100	100

# ANEXO 8

## WEBGRAFÍA-JAÉN

La información contenida en este Anexo corresponde a la documentación analizada en el estudio a nivel provincial. Para conocer la realación completa de los 119 documentos analizados por este Estudio deberán ser consultados los diferentes Anexos 9 de los Informes Provinciales y del Informe Autonómico.

### ÁMBITO PROVINCIAL

Consejo Económico y Social (CES) de la provincia de Jaén (2016). Análisis del potencial logístico de la provincia de Jaén. (PDF)

[https://www.dipujaen.es/export/files/dipujaen/cesjaen/dictamen\\_analisis\\_potencial\\_logistico.pdf](https://www.dipujaen.es/export/files/dipujaen/cesjaen/dictamen_analisis_potencial_logistico.pdf)

Consejo Económico y Social de la provincia de Jaén. (CES) (junio 2020). Impacto de la pandemia Covid-19 en la provincia de Jaén y propuestas de recuperación y reactivación. (PDF)

<https://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/CES/otras-imagenes/Dictamen-Impacto-Covid19-Jaen-CESProvincial-2020.pdf>

Diputación provincial de Jaén (2020). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la provincia de Jaén. Consejo Económico y Social. (PDF)

<https://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/CES/otras-imagenes/memoria>

Fundación estrategias para el desarrollo de la provincia de Jaén (2017). II Plan estratégico de la provincia de Jaén 2020. (PDF)

[https://www.planestrajajaen.org/galerias/galeriaDescargas/plan-estrategico/libros/II\\_Plan\\_Estratxgico\\_de\\_la\\_provincia\\_de\\_Jaxn.pdf](https://www.planestrajajaen.org/galerias/galeriaDescargas/plan-estrategico/libros/II_Plan_Estratxgico_de_la_provincia_de_Jaxn.pdf)

Gobierno de España. Ministerio de Hacienda y Función Pública (2019-2020). Inversión territorial integrada (ITI) para la provincia de Jaén.

<https://www.dgfc.sepg.hacienda.gob.es/sitios/dgfc/es-ES/ipr/fcp1420/p/ITIJaen/Paginas/ITIJaen.aspx>

Gobierno de España. Ministerio de trabajo y Economía Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (mayo 2020). Informe del mercado de trabajo de la provincia de Jaén. 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=23>

Universidad de Jaén, Diputación de Jaén e Instituto de Estudios Giennenses (2016). Plan estratégico de internacionalización de la economía andaluza en el horizonte 2020: propuestas de actuación en la provincia de Jaén.

[https://www.planestrajajaen.org/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/plan-estrategico/otras-publicaciones/Plan\\_internacionalizacion\\_de\\_la\\_economia\\_andaluza\\_horizonte\\_2020.pdf](https://www.planestrajajaen.org/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/plan-estrategico/otras-publicaciones/Plan_internacionalizacion_de_la_economia_andaluza_horizonte_2020.pdf)









**Junta de Andalucía**

