

INFORME ANDALUZ

# Detección y Análisis de Necesidades Formativas





## **DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE NECESIDADES FORMATIVAS. INFORME ANDALUZ**

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Avenida Albert Einstein, 4. 41092 Sevilla.  
Tfno. 955 06 39 10. e-mail: [buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es](mailto:buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es)

### **Coordinadores**

Enrique Ruíz Acosta  
Adela Martínez Sainz  
Juan Carlos Andreo Tudela

### **Autores**

Aurora Aguilar Rey  
Montserrat Castelo Gómez  
Ana Herrera Medina  
María José Márquez González  
Beatriz Ramos Pérez  
Isabel Vidal Sánchez

### **Agradecimientos**

A los equipos provinciales y a sus responsables:

Ana Josefa Fernández Flores. Almería  
Patricia Trujillo Cabezas. Cádiz  
M.ª Julia López Agreda. Córdoba  
Juana Moriana Mata. Granada  
Ignacio Tejera Arcenillas. Huelva  
Francisco Martínez Lillo. Jaén  
Inmaculada Reina Albalá. Málaga  
María José Márquez González. Sevilla

Se recomienda que este trabajo se cite de la siguiente forma: Ruíz, E., Martínez, A., Andreo, J.C. (2022). Detección y análisis de necesidades formativas. Informe andaluz. Sevilla. Junta de Andalucía. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

El presente informe puede descargarse en el siguiente enlace o escaneando el código **QR**:  
[https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades\\_formativas\\_andalucia.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_andalucia.pdf)



Diseño: XUL

# 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.....	14
3.6. GESTIÓN DEL ESTUDIO Y EQUIPOS DE TRABAJO.....	18
3.7. EL ESTUDIO EN NÚMEROS.....	19
<b>4. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....	<b>20</b>
4.1. SOBRE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS.....	20
4.2. SOBRE LAS OCUPACIONES.....	24
4.3. SOBRE LAS FAMILIAS Y ÁREAS PROFESIONALES.....	27
4.4. SOBRE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS.....	33
<b>5. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN</b> .....	<b>47</b>
<b>6. SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b> .....	<b>50</b>
6.1. OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.....	50
6.2. FACTORES QUE AFECTAN A LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.....	52
6.3. LAS MEJORAS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.....	53
<b>7. CONCLUSIONES</b> .....	<b>55</b>
7.1. CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO.....	56
7.2. CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS.....	56
<b>8. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>61</b>
8.1. RECOMENDACIONES GENERALES DEL ESTUDIO Y SU METODOLOGÍA.....	61
8.2. RECOMENDACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FPE.....	63

<b>9. ANEXOS</b> .....	<b>65</b>
<b>ANEXO 1.</b> PLAN DE INTEGRACIÓN Y COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN EL ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS.....	<b>66</b>
<b>ANEXO 2.</b> RELACIÓN DE PERSONAS Y ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO.....	<b>71</b>
<b>ANEXO 3.</b> EL ESTUDIO ANDALUZ EN NÚMEROS.....	<b>77</b>
<b>ANEXO 4.</b> ESPECIALIDADES FORMATIVAS ESTUDIADAS COMO RESPUESTA A LAS NECESIDADES DETECTADAS.....	<b>83</b>
<b>ANEXO 5.</b> ANÁLISIS COMPARATIVO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN ANDALUCÍA.....	<b>83</b>
<b>ANEXO 6.</b> RESULTADOS PARA UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.....	<b>90</b>
<b>ANEXO 7.</b> RESULTADOS AGRUPADOS POR ÁREAS PROFESIONALES.....	<b>91</b>
<b>ANEXO 8.</b> APROXIMACIÓN A LA FORMACIÓN PARA PERSONAS OCUPADAS.....	<b>95</b>
<b>ANEXO 9.</b> WEBGRAFÍA.....	<b>100</b>



# 1 PRESENTACIÓN

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

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

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

En el año 2020, tras el análisis y valoración de los procedimientos y resultados anteriores, se confirmó la metodología a desarrollar y se impulsó el inicio del presente estudio de forma consensuada con los agentes sociales y económicos, en el marco de la Gobernanza. A partir de ese momento comienza a desarrollarse una metodología común, con el acento en la participación de todos los agentes implicados y de los diferentes territorios. Es en el mes de febrero de 2021, el momento en el que se constituyen los equipos de trabajo y comienza este proyecto que 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 las ocho provincias andaluzas, 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 5.099 personas** en Andalucía 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.

**5.099**  
personas han  
compartido su  
experiencia y  
conocimientos para  
hacer más cercana la  
oferta formativa de  
FPE en Andalucía



# 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*.

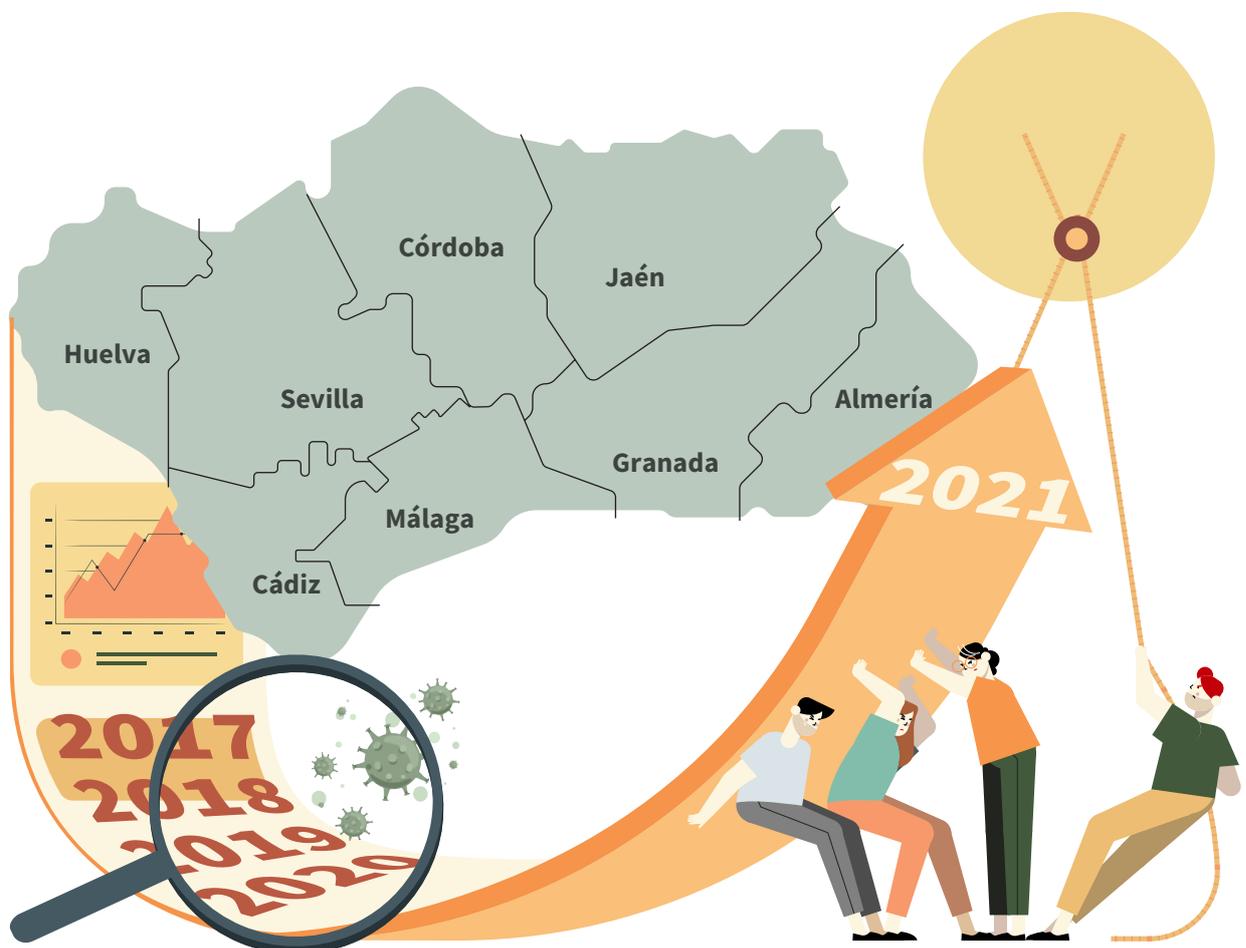
Los trabajos de investigación han partido del análisis de los sectores productivos más representativos en Andalucía y provincias, la evolución de las contrataciones en el período 2017-2019 y su distribución territorial, asomándose a los importantes procesos de cambio que han generado la COVID-19 en el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

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.



### 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

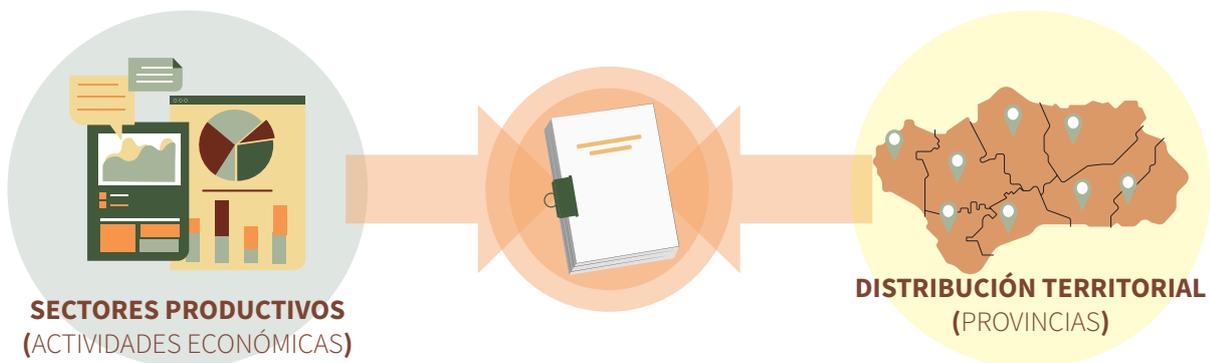
## 3.4. BREVE DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

### 3.4.1. ÁMBITO DEL ESTUDIO

El estudio, aunque con perspectiva regional, se ha territorializado a través de las provincias. Por ello, se han realizado ocho estudios provinciales y uno autonómico, con el que se ha querido obtener una visión global incorporando dos herramientas propias, un análisis documental y entrevistas a personas expertas en materia de mercado de trabajo, empleo y formación profesional.

Los estudios provinciales se han fundamentado en dos ejes, el de los sectores productivos y el de la territorialidad. Ambos se han mantenido en el estudio autonómico, efectuando cálculos agregados de los resultados provinciales.

Por una parte, se ha realizado el estudio desde el análisis de las ocupaciones con mayor nivel de contratación que nos han conducido hacia los sectores productivos (eje sectorial) y, por otra, su representación en las distintas provincias de Andalucía (eje territorial).



### 3.4.2. DESARROLLO

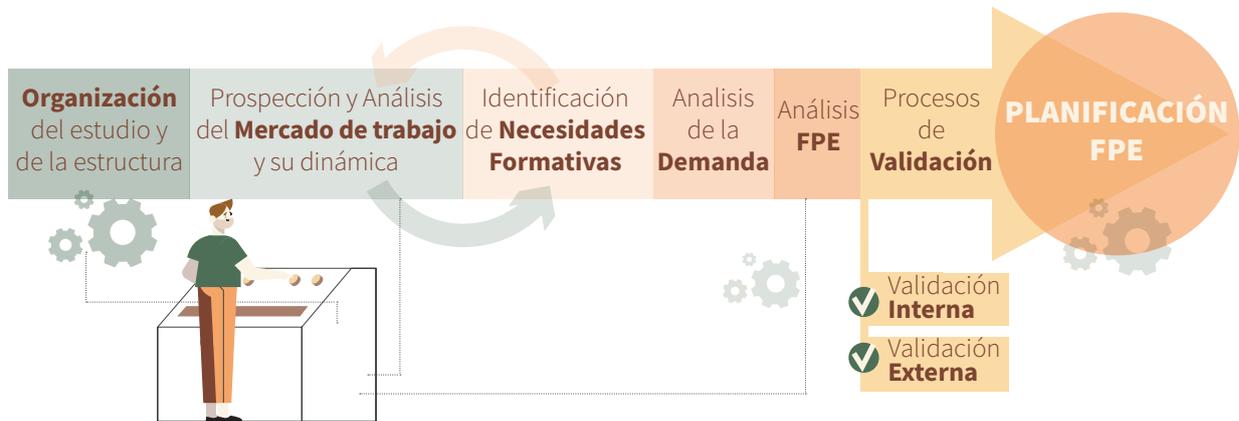
Una vez agregados los resultados provinciales para el estudio andaluz, se ha llevado a cabo el análisis cuantitativo en su conjunto, completando este proceso con uno posterior, basado en el análisis de concurrencia.

#### a) Obtención de los resultados provinciales

Los ocho análisis provinciales han partido del análisis de las actividades económicas y de la identificación de las ocupaciones más representativas 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 procedencia 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**

Para ello, 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 amplio número de 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 cada una de las provincias, en la siguiente distribución teniendo en cuenta el uso secuencial de los datos y evitando el cómputo múltiple de algunos de ellos en las distintas herramientas. Se ha asignado el 10% al Análisis Documental, el 5% al Análisis Estadístico, el 50% al Cuestionario a Empresas y el 35% a las Entrevistas a Informantes Clave.

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

En la fase de Validación, se ha querido contar con la asignación positiva o negativa del 10% adicional para significar medidas correctoras.

**METODOLOGÍA: HERRAMIENTAS Y PONDERACIÓN**



## b) Obtención de los resultados Autonómicos: unificación de datos para el análisis cuantitativo

La unificación de datos a nivel autonómico se ha basado en la implementación de dos procesos analíticos complementarios. En primer lugar, integrando de forma acumulada los resultados provinciales y seleccionando las especialidades mejor posicionadas. Y, en segundo lugar, identificando aquellas en las que ha habido una concurrencia plena en todas las provincias.

A continuación, se detalla cómo se ha procedido en la aplicación de sendos procesos de análisis, el de integración y el de concurrencia.

### 1º Integración de las propuestas provinciales de respuestas formativas

**Selección de Especialidades Formativas.** La selección de las Especialidades Formativas a nivel autonómico se ha basado en la aplicación de un denominador mínimo común, que ha consistido en el número de especialidades de la provincia con menor número de EF, que ha correspondido con el caso de Granada.

**Agregación de datos y tipificación de puntuaciones.** La sistematización y ordenación de los datos ha permitido la *normalización* de los resultados. Para ello se ha partido de 804 especialidades formativas, cantidad que corresponde a la provincia que contabiliza el número menor de ellas, y que es un valor que ha sido tratado estadísticamente en cada provincia para corregir los niveles de concentración y/o dispersión. Posteriormente, se ha efectuado un cálculo unificado para alcanzar una relación priorizada a escala regional, según su orden de prelación, **Identificando las 275 especialidades que aglutinan el 50% de la puntuación total acumulada.** Se trata, en definitiva, de las especialidades formativas que pueden ser consideradas en la actualidad como las más demandadas en Andalucía.

Posteriormente, partiendo de la baremación absoluta que cada especialidad ha conseguido dentro de cada provincia, se han identificado **las 123 que concentran el 50% de la puntuación total**, un resultado más reducido que el anterior criterio. Estas se caracterizan por tener puntuaciones muy altas, bien valoradas y se encuentran incluidas en las 275 especialidades formativas anteriormente identificadas.

### 2º Concurrencia

Se ha realizado un segundo proceso analítico, distinto y complementario del anterior, sobre la base de las coincidencias de las especialidades formativas representadas en los análisis provinciales, en concreto sobre las primeras 275 mejor posicionadas en cada uno de ellos. Posteriormente, se ha aplicado un criterio de exclusión eliminando de este análisis las especialidades formativas que no cumplen el criterio de estar presentes en los resultados de cada provincia proporcionando una imagen regional de especial utilidad de cara a una posible planificación autonómica de la FPE. En este sentido, se han detectado un total de **67 especialidades formativas concurrentes** en todas las provincias.

La integración general de los datos de ambos procesos ha permitido contrastar y corroborar la congruencia de los resultados del estudio de necesidades formativas. El resultado de este análisis ha ratificado, de nuevo, el alto nivel de fiabilidad de la metodología diseñada, en general, y de los instrumentos utilizados, en particular.



## 3.5. HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El diseño metodológico, que ha tenido como referencia disponer de datos a nivel provincial y presentar datos a escala autonómica, ha inducido a seleccionar distintas técnicas y herramientas de recogida de información, así como al uso mixto de fuentes primarias y secundarias. Para el estudio autonómico se han utilizado tanto fuentes secundarias —para el análisis documental—, como primarias —para el caso de las entrevistas a personas expertas— y otras que en su origen mezclan fuentes primarias (datos generados por entrevistas mediante cuestionario a empresas e informantes clave) y secundarias (revisión de estadísticas).

### 3.5.1. ANÁLISIS DOCUMENTAL DEL MERCADO DE TRABAJO

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 autonómico, nacional y europeo. Ello ha permitido determinar las principales actividades económicas a nivel andaluz. Asimismo, y de forma complementaria, la consulta y análisis de fuentes de carácter territorial han propiciado el estudio de las 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.

A nivel provincial, una vez establecida la correspondencia con las especialidades formativas, se 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).

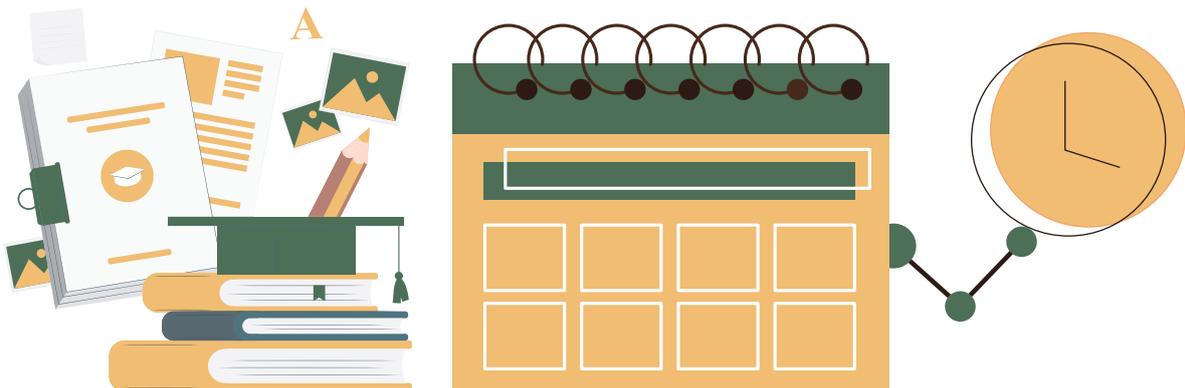


Especialidad formativa presente en más de una actividad económica (CNAE a 2 dígitos).



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

A nivel andaluz, se ha estudiado información cualitativa de carácter estratégico y complementario que ha permitido la unificación de los resultados provinciales a través de un análisis de visión autonómica, aportando mayor virtualidad al estudio realizado y permitiendo una perspectiva facilitadora para una posible planificación de la FPE.



### 3.5.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL (DATOS ARGOS). INFORME DE SECTORIZACIÓN DE ANDALUCÍA Y PROVINCIAS

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 en cada una de las provincias obteniendo posteriormente una visión completa de la actividad económica autonómica. Los resultados obtenidos se materializan en:

*Informes provinciales y autonómico 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.

### 3.5.3. CUESTIONARIOS PROVINCIALES A EMPRESAS

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

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

Las variables estudiadas han sido las siguientes: Actividad de la empresa: principal y secundaria, Ocupaciones con dificultad para contratar, familias y áreas profesionales, competencias transversales y Formación requerida.

Para identificar y determinar las especialidades formativas detectadas como respuestas formativas en el cuestionario, se asignaron distintas ponderaciones a estas variables: Ocupaciones 30%, Áreas profesionales 25%, Formación requerida 30 % y Competencias transversales 15 %.

Al disponer como universo la base de datos de empresas registradas en Hermes, el sistema muestral establecido se ha basado en una estratificación en variables: territorial (provincia), actividad económica, tamaño y tipología de empresa. Andalucía, se han recibido **3.395 cuestionarios** de los 28.301 distribuidos, alcanzando los resultados representatividad estadística, con un error muestral de +1,67.

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.

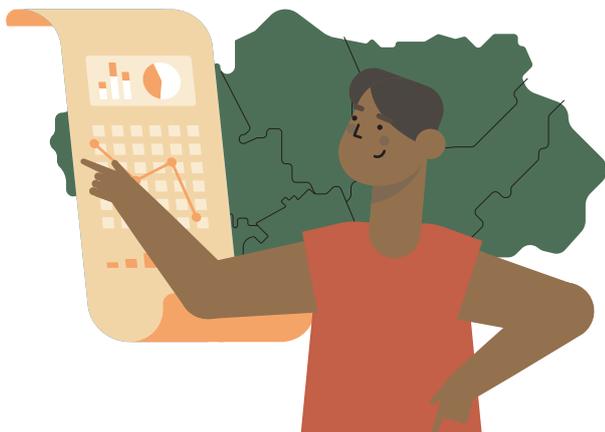


### 3.5.4. ENTREVISTAS PROVINCIALES A INFORMANTES CLAVE

La entrevista a informantes clave a nivel provincial 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 en cada una de las provincias.

El objetivo ha sido obtener información cualificada de personas informantes clave, a nivel territorial, 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 Andalucía se han realizado un total de **521 entrevistas** distribuidas de acuerdo con perfiles de ámbito institucional -público y privado- y empresarial en cada una de las provincia de forma que han sido representadas las Delegaciones Territoriales de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo, Delegaciones Territoriales de Educación y Deporte, Delegaciones del Instituto Andaluz de la Juventud, Cámaras de Comercio, Confederación de Empresarios de Andalucía, las organizaciones sindicales de Unión General de los Trabajadores y de Comisiones Obreras, personas de reconocido prestigio en materia de empleo y formación y empresas pertenecientes a actividades estratégicas, emergentes e innovadoras.



### 3.5.5. ENTREVISTA A NIVEL ANDALUZ A PERSONAS EXPERTAS DE RECONOCIDO PRESTIGIO

Al objeto de obtener información a nivel andaluz, que a la vez de validar los resultados provinciales pudieran ofrecer una visión actual y futura, se han contrastado y completado los datos obtenidos tanto el análisis documental como en el cuantitativo con información cualificada y ofrecida por personas expertas de diferentes ámbitos y con conocimientos acreditados sobre los sectores productivos en relación con el empleo, las cualificaciones y la formación.

Se han administrado un total de 18 entrevistas semiestructuradas a personas de reconocido prestigio en esos ámbitos y que han representado a la administración pública, las organizaciones sindicales y empresariales, así como a los ámbitos universitario, profesional y empresarial. Estas entrevistas han sido organizadas y realizadas por las personas que forman parte del Equipo de Coordinación del estudio.

### 3.5.6. CUESTIONARIOS A PERSONAS EXPERTAS EN DEMANDA DE EMPLEO Y FORMACIÓN

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, ha sido el objeto de esta herramienta.

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

### 3.5.7. 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 y otro externo que ha contado con personas concedoras 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 cada provincia, en función de las fuentes y valoraciones utilizadas. Seguidamente se han detectado situaciones tipo tales como concentración de especialidades formativas análogas o similares; dispersión de especialidades formativas análogas o similares; o escasa representación de la especialidad formativa en el estudio.

El proceso de validación se ha finalizado con la implementación de las medidas correctoras que se han propuesto, tales como la integración, reagrupación y sustitución de especialidades por otras mas 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 las provincias.



Han partido un total de 65 personas de distinto nivel en las sesiones de validación, 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 las entidades y centros de formación, a quienes 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.

### 3.5.8. VALIDACIÓN DE LOS RESULTADOS AUTONÓMICOS

Se han establecido dos procedimientos para la validación de los resultados autonómicos. El primero a cargo de los equipos provinciales y el segundo donde participan los responsables de la FPE a nivel andaluz así como la Mesa Técnica de la Gobernanza.



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

Para realizar los trabajos de prospección y análisis de NNFF incluidos en la metodología general del estudio, se constituyeron **Equipos Provinciales de Necesidades Formativas** con personal técnico de las Delegaciones Territoriales de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, de las Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo, Andalucía Emprende y con los representantes sociales y económicos de Andalucía.

Para dar cobertura y apoyo directo a los equipos provinciales 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 y obtener información sectorial y territorial y confirmaran los resultados obtenidos a nivel andaluz.

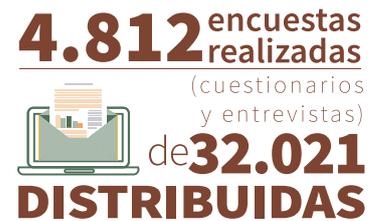
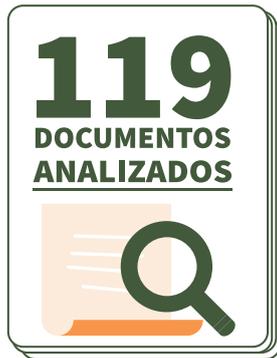
Este grupo ha estado formado por personal propio de la Delegación Territorial y la Dirección Provincial y por personas representantes de entidades externas vinculadas con la formación y el empleo. Ver **ANEXO 2: Relación de personas y entidades participantes en el estudio**.

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



### 3.7. EL ESTUDIO EN NÚMEROS

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



# 4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados del presente informe autonómico se fundamentan, por un lado, en el análisis cuantitativo de los resultados provinciales considerados de forma agregada y, por otro, desde el punto de vista cualitativo a nivel andaluz en el análisis documental y en las entrevistas a personas expertas. Estos resultados tienen su soporte en el **ANEXO 4: Especialidades formativas estudiadas como respuesta a las necesidades detectadas**.

## 4.1. SOBRE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS

El proceso de detección de las necesidades formativas ha partido del análisis de las actividades económicas andaluzas, utilizado exclusivamente como soporte de la investigación.

### 4.1.1. DESCRIPCIÓN

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 Comunidad Autónoma y, por otro, las **actividades emergentes**, con un alto potencial económico y de crecimiento, que impulsan la creación de empresas y empleo con alto valor añadido, fundamentadas además en las TIC y en la innovación para su desarrollo.

### 4.1.2. ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Este análisis se ha fundamentado en el estudio de la contratación dentro de los distintos sectores económicos, a través de sus actividades económicas (CNAE-09). El indicador de referencia ha sido el número de contratos celebrados en Andalucía en el período 2017-2019 y sus variaciones interanuales absolutas y relativas, obteniéndose un listado de 18 actividades económicas que acumulan más del 1% de la contratación en ese periodo.

Estas actividades representan el 87,09% del total de la contratación.

ACTIVIDADES  
ESTRATÉGICAS

ACTIVIDADES  
EMERGENTES



**Tabla 4.1. Actividades económicas que superan el 1% de la contratación**

DIVISIÓN CNAE - 09	ACTIVIDAD ECONÓMICA	Nº CONTRATOS	%
1	AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS MISMAS	4.527.041	30,73
56	SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS	2.334.651	15,85
47	COMERCIO AL POR MENOR, EXCEPTO DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	766.773	5,20
41	CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS	642.919	4,36
55	SERVICIOS DE ALOJAMIENTO	617.355	4,19
43	ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA	533.800	3,62
81	SERVICIOS A EDIFICIOS Y ACTIVIDADES DE JARDINERÍA	410.581	2,79
46	COMERCIO AL POR MAYOR E INTERMEDIARIOS DEL COMERCIO, EXCEPTO DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	391.837	2,66
85	EDUCACIÓN	344.227	2,34
49	TRANSPORTE TERRESTRE Y POR TUBERÍA	334.965	2,27
82	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DE OFICINA Y OTRAS ACTIVIDADES AUXILIARES A LAS EMPRESAS	325.025	2,21
93	ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	314.076	2,13
10	INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN	290.289	1,97
52	ALMACENAMIENTO Y ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE	222.726	1,51
86	ACTIVIDADES SANITARIAS	216.666	1,47
88	ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO	209.805	1,42
90	ACTIVIDADES DE CREACIÓN, ARTÍSTICAS Y ESPECTÁCULOS	180.392	1,22
87	ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	167.070	1,13

Fuente: Elaboración propia a partir del Observatorio ARGOS.

A continuación, se ha realizado el Análisis Documental sobre los principales sectores económicos, estratégicos y emergentes de Andalucía. Las actividades económicas vinculadas a estos sectores aparecen reflejadas en la siguiente tabla.

**Tabla 4.2. Sectores y Actividades Económicas**

SECTOR ECONÓMICO		ACTIVIDAD ECONÓMICA CNAE-09 (2 DÍGITOS)
ESTRATÉGICOS	Agrario y el complejo agroindustrial	01, 02, 03, 10,11.
	Minero	05, 06, 07, 08, 09, 19, 35,
	Industrial	20, 22, 24, 31, 33.
	Construcción	41, 42, 43.
	Turístico	49, 50, 52, 55, 56, 77, 79, 93
	Comercial	45, 46,47,
	Artesanía	14, 15, 23, 24, 25, 31, 32, 95
EMERGENTES	Aeroespacial	30,33
	Naval	30,33
	Energías renovables	27, 28, 35, 43
	Biotechnología	21, 72.
	Tecnologías de la información y comunicación	58, 59, 60, 61, 62, 63.
	Las industrias y servicios ambientales y la gestión del patrimonio	36, 37, 38, 39, 91
	Las industrias y servicios culturales y creativas	90, 91,
	Logística y transporte	49, 50, 51, 52
	Sector sanitario y de servicios sociales	86, 87, 88.
	Educación	85

Complementariamente, se ha incluido en este análisis información recogida en las entrevistas a personas expertas a nivel andaluz, fundamentadas en las recomendaciones de la UE sobre sostenibilidad, medioambiente, economía circular y economía social.

En este sentido, se relacionan a continuación los sectores y las actividades económicas hacia los que se dirige la economía andaluza. En primer lugar, aparecen aquellos con un marcado carácter **estratégico** y que se encuentran en procesos de cambio.

- 
**Turismo y hostelería**, con una importante proyección en la Comunidad Autónoma.

---

- 
**Comercio**, inmerso en un cambio radical hacia el comercio electrónico y a la logística.

---

- 
**Agroindustria**, con gran potencial de desarrollo en Andalucía y con una importante adaptación a los nuevos hábitos de consumo y avances tecnológicos que se están produciendo.

---

- 
**Industria**, en la que el impulso institucional comienza a ofrecer resultados en cuanto a la alta calidad y especialización, pero aún con baja rentabilidad y nivel competitivo.

---

- 
**Construcción**, con una importante necesidad de adaptación hacia los nuevos sistemas constructivos y nuevos materiales.

---

- 
**Aeroespacial**. La debilidad de este sector es su vinculación a la financiación a través de ayudas públicas, pero de una importante proyección si se desarrolla finalmente la economía cislunar.

---

- 
**Salud y Biotecnología**, otros de los sectores con un fuerte impulso de las administraciones públicas en Andalucía.

En cuanto a los sectores y actividades económicas **emergentes aparecen** nombradas:

- 

**Las energías renovables** a través del desarrollo y promoción de proyectos de valor añadido que requieren competencias idiomáticas. Se destaca en especial la energía eólica marina. La debilidad de este sector, al igual que en otros no estratégicos, es su vinculación a la financiación a través de ayudas públicas.
- 

**La logística y en especial el reparto a domicilio** como consecuencia del aumento de la compra *online* que seguirá en crecimiento.
- 

**Las TIC como consecuencia de la digitalización de procesos y la inteligencia artificial**, engloban actividades que presentan una altísima rotación y que requieren profesionales a todos los niveles: programadores, implantadores y jefes de proyectos.
- 

**El sector sanitario y de cuidado de personas** se proyecta como importante sector dado el envejecimiento progresivo de la población andaluza, así como el auge de la llamada economía plateada.
- 

**La minería** aun con la complejidad de la estructura del sector y su dependencia de factores macroeconómicos.
- 

**El sector naval**, con una nueva visión hacia embarcaciones de recreo, ya que continúa con un alto grado de dependencia de financiación pública y sujeto a decisiones internacionales en relación con rutas marítimas estratégicas.
- 

**La biotecnología**, especialmente centrada en la salud.
- 

**La acuicultura**, como modelo sostenible de explotación frente a la pesca intensiva.

En el **ANEXO 5: Análisis comparativo de actividades económicas en Andalucía**, a partir de las herramientas del estudio, se relacionan todas las actividades económicas detectadas a través de las tres fuentes utilizadas y su nivel de concurrencia.

De la información contenida en la tabla se observa que las actividades económicas presentes tanto en el análisis estadístico como en el documental y en el de entrevistas a personas expertas (nivel de concurrencia 3) se encuadran dentro de los siguientes sectores de la economía andaluza:

**Tabla 4.3. Concurrencia de sectores**

SECTORES ECONÓMICOS CONCURRENTES	CNAE-09 (2 dígitos)	ACTIVIDAD ECONÓMICA
Agrario y agroindustrial	01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas
	10	Industria de alimentación
Construcción	43	Actividades de construcción especializada
Turismo	55	Servicios de alojamientos
	56	Servicios de comidas y bebidas
Comercio	46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
	47	Comercio al por menor excepto de vehículos de motor y motocicletas
Sanitario y cuidado de personas	86	Actividades sanitarias
	87	Asistencia a establecimientos residenciales
	88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento
Logística y transporte	49	Transporte terrestre y por tubería
	52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte

Todos ellos, han sido considerados como sectores estratégicos de la economía andaluza, salvo los sectores de la Logística y Transporte, y el de Sanitario y cuidado de personas que se han considerado emergentes. No concurren otros sectores estratégicos como el Minero, el Industrial y la Artesanía.

**La contratación en las actividades económicas con nivel de concurrencia 3, supone el 72,02% del porcentaje de contratación a nivel autonómico**, lo que muestra que existe una clara correlación entre el carácter motor que estas actividades tienen dentro de la economía andaluza y su capacidad para generar empleo. En este contexto hay que resaltar el 30,75% de contratación en la actividad Agricultura, Ganadería, Caza y servicios relacionados y el 15,85% en Servicios de comidas y bebidas, datos que reflejan que los sectores agrario y turístico, pilares de la economía de Andalucía, continúan siendo muy intensivos a nivel de empleo.

**Las actividades económicas que presentan nivel de concurrencia 2, se encuadran en su mayoría en sectores considerados emergentes** según los documentos y expertos consultados. Esta afirmación está avalada por el hecho de que, se trata de actividades, son actividades cuyo porcentaje de participación en la contratación total es inferior al 1%, pero que vienen mostrando una tendencia de crecimiento.

El propio diseño del estudio hace necesario complementar los resultados obtenidos en cuanto a actividades económicas, con los descritos en los ocho informes provinciales, para así dotarlos del carácter territorial.

De las 51 actividades económicas diferentes analizadas por todas las provincias andaluzas, 46 de ellas tienen cierta representatividad a nivel autonómico, y por lo tanto ya están incluidas en los resultados descritos. Sin embargo, existen cinco actividades económicas, cuya representación a nivel agregado de todas las provincias es importante, pero que, en el análisis realizado de los sectores económicos más relevantes en Andalucía, como comunidad autónoma, no aparecen. Se trata pues, de actividades propias incluidas en sectores económicos relevantes en una sola provincia. Esta información se encuentra desarrollada en cada uno de los informes provinciales.

## 4.2. SOBRE LAS OCUPACIONES

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

### 4.2.1. DESCRIPCIÓN

Para el análisis autonómico de las ocupaciones se ha realizado un tratamiento acumulado de los resultados obtenidos a través de las distintas herramientas objeto del estudio a nivel provincial.

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 con *Mejor Situación en el Mercado de Trabajo* a nivel provincial.

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.

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

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 contenidos.

#### 4.2.2. ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES

Entre todas las provincias, se han obtenido y analizado **376 ocupaciones** según el Grupo Primario de Ocupación a 4 dígitos del CNO-11, de acuerdo con las respuestas obtenidas en las herramientas objeto de estudio a nivel provincial. Para un mejor tratamiento de ellas, se han agrupado por Grandes Grupos de la CNAE-09<sup>2</sup>. En la siguiente tabla se relaciona su distribución y las que han sido coincidentes en las ocho provincias.

**Tabla 4.4. Ocupaciones agrupadas por Grandes Grupos, según CNO-11**

GRANDES GRUPOS DE OCUPACIONES	OCUPACIONES ESTUDIADAS	OCUPACIONES CONCURRENTES EN LAS 8 PROVINCIAS
1 Directores y gerentes	15	3
2 Profesionales científicos e intelectuales	79	25
3 Técnicos y profesionales de nivel medio	66	26
4 Personal de apoyo administrativo	22	12
5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	43	26
6 Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	13	4
7 Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	71	32
8 Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	37	11
9 Ocupaciones elementales	30	20
<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>159</b>

Dentro de los grandes grupos de ocupación, han destacado 22 ocupaciones en el grupo 4 que corresponden en su mayoría a las que poseen un carácter marcadamente transversal. Las 43 ocupaciones incluidas en el grupo 5, están relacionadas con el Comercio, la Hostelería y otras ocupaciones de servicios, por lo que también pueden identificarse como transversales.

Las 13 incluidas en el grupo 6, están vinculadas con la Agricultura y la Pesca. Las 71 incluidas en el grupo 7, están conectadas con la mayor parte de las actividades económicas estudiadas (Albañil, Fontanero, Mecánicos, Eléctricos y Electromecánicos y personas trabajadoras cualificadas de las actividades tradicionales).

Las 37 incluidas en el grupo 8, están relacionadas con todas las actividades económicas y recogen en su denominación el término operarios. Por último, aparecen 30 ocupaciones relativas a peones y personal no especializado en el grupo 9.

De estas 376 ocupaciones, han coincidido 159 en todas las provincias, en las que han destacado 32 ocupaciones en el grupo 7 y 26 en cada uno de los grupos 3 y 5, Técnicos y profesionales de nivel medio y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, respectivamente.

Analizando el mayor nivel de coincidencia entre las ocupaciones analizadas, se destacan 18 de ellas que han concurrido en las 8 provincias y que están presentes en todas las herramientas del estudio como **ocupaciones con necesidad de personas cualificadas**:

<sup>2</sup> No se ha contemplado el Grupo 0 al corresponder con ocupaciones militares.

	Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización		Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas
	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial		Operadores de carretillas elevadoras
	Fontaneros		Soldadores y oxicortadores
	Conductores asalariados de camiones		Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos
	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor		Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento
	Electricistas de la construcción y afines		Peones del transporte de mercancías y descargadores
	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares		Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón
	Cocineros asalariados		Peones de las industrias manufactureras
	Camareros asalariados		
	Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas		

## ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES EN PROCESO DE DESAPARICIÓN Y/O TRANSFORMACIÓN

En relación con las ocupaciones tendentes a desaparecer, los resultados obtenidos carecen de relevancia, dada la falta de coincidencia entre las provincias. Aunque no ocurre lo mismo con las ocupaciones en proceso de transformación, estas adquieren relevancia al señalar la necesidad de formación para el desarrollo de nuevas competencias y la adaptación a los nuevos retos de la economía andaluza.

Del total de las 21 ocupaciones detectadas, 14 se concentran en las que suelen exigir el desempeño de tareas en el manejo de maquinaria y equipos electrónicos, la conducción de vehículos, el mantenimiento y la reparación de equipos eléctricos y mecánicos, así como la manipulación, ordenamiento y almacenamiento de información.

En las entrevistas a personas expertas en el ámbito andaluz, se ha evidenciado que las transformaciones que se están produciendo en casi todos los sectores están creando nuevas actividades económicas y forzando a una reorganización importante de los procesos productivos, en la que las ocupaciones se ven arrastradas hacia los mismos procesos de cambio. Han sido relevantes los comentarios referidos a los cambios provocados por la automatización y los procesos en los que interviene la inteligencia artificial.

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. A continuación, se citan algunos ejemplos:



Las ocupaciones tradicionales vinculadas con el comercio se están transformando en ocupaciones relacionadas con el e-commerce y marketing digital.



En el ámbito de la logística, las ocupaciones inherentes están en procesos de cambios relacionados con la conducción automatizada y con la utilización de alternativas como el pilotaje de drones.



Las ocupaciones vinculadas a la construcción, sector inmerso en una profunda transformación, no solo al incluirse competencias digitales, sino también por la irrupción de nuevas técnicas y de nuevos materiales que requieren formación específica.

## 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 formativa prioritarias.

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

### 4.3.1. FAMILIAS PROFESIONALES REPRESENTATIVAS

Partiendo de las especialidades formativas mejor posicionadas por la valoración que se les ha ido asignando en las distintas herramientas utilizadas en el estudio, se ha detectado que las **familias profesionales** que muestran una mayor representación son: Comercio y Marketing (COM), Informática y Comunicaciones (IFC), Hostelería y Turismo (HOT), Agraria (AGA), Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (TMV) y Administración y Gestión (ADG). Estas familias profesionales representan el 61,80% del total de las familias analizadas en el estudio.

En un segundo nivel de posición, se han encontrado representadas las familias de Edificación y Obra Civil, Industrias Alimentarias, Electricidad y Electrónica e Instalación y Mantenimiento.

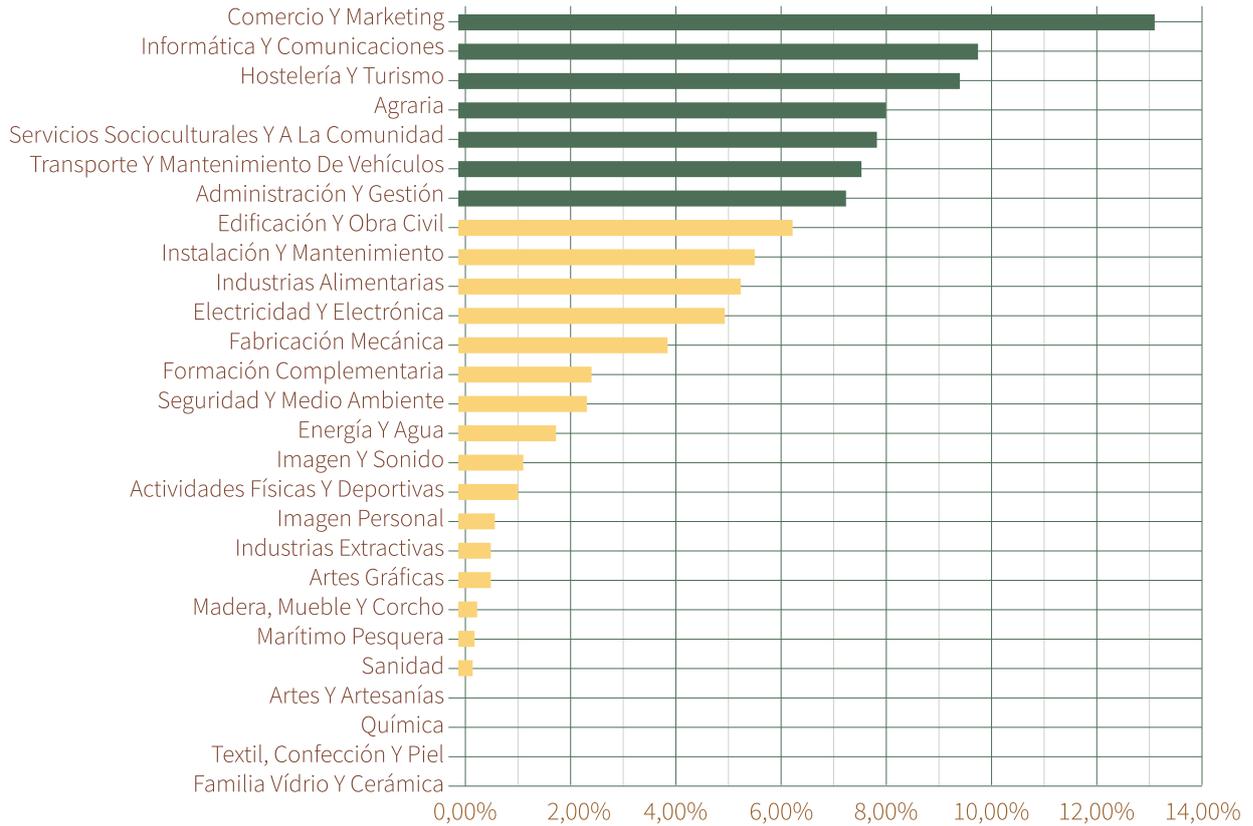


**Tabla 4.5. Familias profesionales en función de su representación en el estudio**

CÓDIGO	FAMILIA PROFESIONAL	%
COM	Comercio y marketing	12,53
IFC	Informática y comunicaciones	9,41
HOT	Hostelería y turismo	9,33
AGA	Agraria	8,00
SSC	Servicios socioculturales y a la comunidad	7,81
TMV	Transporte y mantenimiento de vehículos	7,41
ADG	Administración y gestión	7,32
EOC	Edificación y obra civil	6,23
IMA	Instalación y mantenimiento	5,50
INA	Industrias alimentarias	5,30
ELE	Electricidad y electrónica	4,93
FME	Fabricación mecánica	3,92
FCO	Formación complementaria	2,78
SEA	Seguridad y medio ambiente	2,76
ENA	Energía y agua	1,76
IMS	Imagen y sonido	1,14
AFD	Actividades físicas y deportivas	1,00
IMP	Imagen personal	0,67
IEX	Industrias extractivas	0,65
ARG	Artes gráficas	0,65
MAM	Madera, mueble y corcho	0,33
MAP	Marítimo pesquera	0,30
SAN	Sanidad	0,29
ART	Artes y artesanías	0,00
QUIM	Química	0,00
TCP	Textil, confección y piel	0,00
VIC	Vídrío y cerámica	0,00
		<b>100</b>

Siete de las familias profesionales más representativas en este análisis, coinciden con las detectadas a través del criterio de concurrencia en los resultados individualizados por provincias, confirmando así los resultados acumulados del análisis autonómico.

## Representatividad familias profesionales



### 4.3.2. ÁREAS PROFESIONALES REPRESENTATIVAS

Sobre la base de esas especialidades formativas mejor posicionadas, se ha observado que las áreas profesionales que muestran una mayor representación en el estudio son las siguientes:



Dentro de la familia de **Comercio y Marketing**, han predominado las áreas profesionales de *Marketing y Relaciones Públicas*, de *Logística* y de *Compraventa*.



En la familia de **Informática y Comunicaciones**, destacan las de *Sistemas y Telemática* y de *Desarrollo*.



Observando la familia de **Hostelería y Turismo**, es el área de *Restauración* y, residualmente, han aparecido las áreas de *Turismo* y de *Alojamiento*.



En la familia Agraria, es el área profesional de *Agricultura* la que mayor peso ostenta.



Al analizar la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, se han detectado con mayor representatividad las áreas de *Formación y Educación*, la de *Atención Social* y la de *Actividades Culturales y Recreativas*.



Aunque dentro de la familia profesional de Transporte y Mantenimiento de Vehículos, todas las áreas han obtenido representación dentro de los resultados, las que mejor puntuación han obtenido son las áreas de *Electromecánica de Vehículos* y la de *Conducción de vehículos*.



Por último, son las áreas profesionales de *Administración y Auditoría* y la de *Gestión de la Información y la Comunicación*, incluidas en la familia profesional de Administración y Gestión, las que consiguen una amplia representatividad en el estudio.

**Tabla 4.6. Principales familias y áreas profesionales en función de su peso porcentual sobre el total**

FAMILIA PROFESIONAL		ÁREA PROFESIONAL		REPRESENTACIÓN SOBRE EL TOTAL (%)
COM	COMERCIO Y MARKETING	COML	LOGÍSTICA COMERCIAL Y GESTIÓN DEL TRANSPORTE	3,66
		COMM	MARKETING Y RELACIONES PÚBLICAS	5,50
		COMT	COMPRAVENTA	3,37
		<b>TOTAL FAMILIA COMERCIO Y MARKETING</b>		<b>12,53</b>
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	IFCD	DESARROLLO	2,52
		IFCI	INFORMÁTICA	0,37
		IFCM	COMUNICACIONES	
		IFCT	SISTEMAS Y TELEMÁTICA	6,52
		<b>TOTAL FAMILIA INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES</b>		<b>9,41</b>
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO	HOTA	ALOJAMIENTO	1,22
		HOTJ	JUEGOS DE AZAR	
		HOTR	RESTAURACIÓN	6,69
		HOTT	TURISMO	1,42
		HOTU	AGROTURISMO	
		<b>TOTAL FAMILIA HOSTELERÍA Y TURISMO</b>		<b>9,33</b>
AGA	AGRARIA	AGAJ	JARDINERÍA	1,50
		AGAN	GANADERÍA	0,37
		AGAR	FORESTAL	0,60
		AGAU	AGRICULTURA	5,54
		<b>TOTAL FAMILIA AGRARIA</b>		<b>8,00</b>
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SSCB	ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS	1,45
		SSCE	FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	3,67
		SSCG	ATENCIÓN SOCIAL	1,96
		SSCI	SERVICIOS AL CONSUMIDOR	0,72
		<b>TOTAL FAMILIA SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD</b>		<b>7,81</b>
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	TMVB	FERROCARRIL Y CABLE	0,30
		TMVC	TRANSPORTE POR CARRETERA	0,37
		TMVG	ELECTROMECÁNICA DE VEHÍCULOS	2,57
		TMVI	CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS POR CARRETERA	2,13
		TMVL	CARROCERÍA DE VEHÍCULOS	0,31
		TMVO	AERONÁUTICA	0,74
		TMVU	NÁUTICA	0,99
		<b>TOTAL FAMILIA TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS</b>		<b>7,41</b>
ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	ADGD	ADMINISTRACIÓN Y AUDITORIA	3,15
		ADGF	FINANZAS	0,31
		ADGG	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	2,87
		ADGN	FINANZAS Y SEGUROS	0,67
		ADGX	ESPECIALIDADES SIN ÁREAS DEFINIDAS	0,32
		<b>TOTAL FAMILIA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN</b>		<b>7,32</b>
				<b>61,80</b>

También se han detectado algunas áreas profesionales con un peso específico propio, a pesar de que la valoración obtenida de la familia profesional a la que pertenece no haya sido relevante.

Se debe hacer una especial mención a dos áreas que no pertenecen a las familias con más peso y que, sin embargo, han conseguido una particular representatividad: el área de Frío y Climatización (3,61%) y el de Proyectos y Seguimiento de Obras (2,58%). Se ha detectado que las especialidades formativas integradas en la primera de estas áreas se encuentran altamente demandadas por distintas actividades económicas relacionadas con el comercio, la hostelería, la industria alimentaria y en el mantenimiento de edificios. Por otra parte, el área de *Proyectos y Seguimiento de Obras*, incluida en la familia de **Edificación y Obra Civil**, está directamente relacionada con uno de los sectores que tradicionalmente tiene un gran peso específico dentro de la Comunidad Autónoma de Andalucía como es el de la Construcción.

A través del análisis de concurrencia también se han detectado dos áreas de especial relevancia: *Gestión Ambiental*, fruto del interés creciente del sector empresarial en materias relativas a la protección del medioambiente y el área de *Máquinas Electromecánicas*, derivado de la creciente automatización y robotización industrial.

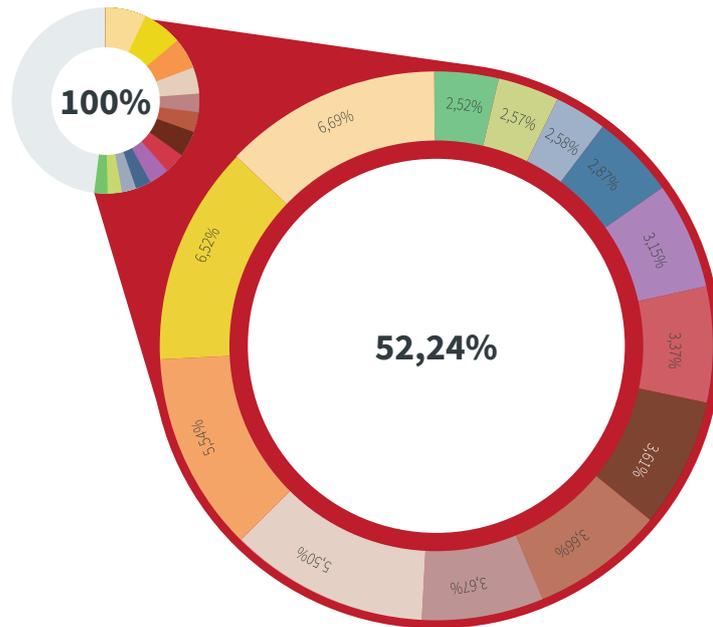
Se puede concluir que un elevado número de las familias y áreas profesionales con un mayor nivel de representatividad en los presentes resultados, pertenecen, de una parte, a competencias transversales correspondientes a diversos sectores de actividad económica (Informática y Comunicaciones, Comercio y Marketing, Administración y Gestión) y, de otra, a las vinculadas a determinadas actividades de tipo tradicional o estratégicas fuertemente asentadas en Andalucía (Hostelería y Turismo, Agraria, Formación o Construcción). De las actividades emergentes con elevado potencial de crecimiento en Andalucía, solo consiguen cierta representatividad el sector de las energías renovables, el de las tecnologías de la información y comunicación y de las industrias y servicios ambientales.

**Tabla 4.7. Áreas profesionales con alto nivel de representatividad.**

CÓDIGO	FAMILIA PROFESIONAL	CÓDIGO	ÁREA PROFESIONAL	%
HOT	Hostelería y turismo	HOTR	Restauración	6,69
IFC	Informática y comunicaciones	IFCT	Sistemas y telemática	6,52
AGA	Agraria	AGAU	Agricultura	5,54
COM	Comercio y marketing	COMM	Marketing y relaciones públicas	5,50
SSC	Servicios socioculturales y a la comunidad	SSCE	Formación y educación	3,67
COM	Comercio y marketing	COML	Logística comercial y gestión del transporte	3,66
IMA	Instalación y mantenimiento	IMAR	Frío y climatización	3,61
COM	Comercio y marketing	COMT	Compraventa	3,37
ADG	Administración y gestión	ADGD	Administración y auditoría	3,15
ADG	Administración y gestión	ADGG	Gestión de la información y comunicación	2,87
EOC	Edificación y obra civil	EOCO	Proyectos y seguimiento de obras	2,58
TMV	Transporte y mantenimiento de vehículos	TMVG	Electromecánica de vehículos	2,57
IFC	Informática y comunicaciones	IFCD	Desarrollo	2,52
				<b>52,24</b>

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

	<b>HOTR</b>	Restauración
	<b>IFCT</b>	Sistemas y telemática
	<b>AGAU</b>	Agricultura
	<b>COMM</b>	Marketing y relaciones públicas
	<b>SSCE</b>	Formación y educación
	<b>COML</b>	Logística comercial y gestión del transporte
	<b>IMAR</b>	Frío y climatización
	<b>COMT</b>	Compraventa
	<b>ADGD</b>	Administración y auditoría
	<b>ADGG</b>	Gestión de la información y comunicación
	<b>EOCO</b>	Proyectos y seguimiento de obras
	<b>TMVG</b>	Electromecánica de vehículos
	<b>IFCD</b>	Desarrollo



### 4.3.3. LAS FAMILIAS Y LAS ÁREAS PROFESIONALES EN LAS PROVINCIAS ANDALUZAS

Existen familias profesionales que no han tenido representación en todas las provincias, como por ejemplo la familia de **Vidrio y Cerámica**, que tan sólo tiene presencia en Córdoba, con especialidades formativas vinculadas a su actividad estratégica de Joyería y Orfebrería.

También se puede destacar, la representación de la familia Industrias Extractivas, que dada su peculiaridad, tiene presencia en Almería, posiblemente como consecuencia del impulso del sector estratégico de la Piedra natural y el mármol, y en Huelva y Sevilla (en especial en el área de la Minería), resultado de la explotación de la faja pirítica minera en estas provincias.

Artes Gráficas alcanza poca representatividad, pero tiene presencia en todas las provincias, especialmente en Jaén. El área de *Diseño Gráfico y Multimedia* no tiene ninguna o escasa representatividad en Almería, Cádiz, Granada y Huelva.

Química no aparece ni en Almería ni en Málaga, y en el resto de las provincias en las que sí lo hace, se manifiesta con baja representatividad. Sin embargo, destaca su presencia en Granada, con lo que se confirma el impulso de la actividad industrial químico-farmacéutica como emergente en esta provincia.

Imagen y Sonido adquiere representación en todas las provincias, aunque no se encuentra entre las más demandadas a nivel autonómico. En particular, el área de Producción Audiovisual, con presencia en todas las provincias, tiene una mayor representatividad en Málaga.

Madera y Corcho aparece en seis de las ocho provincias, consiguiendo la mayor representatividad en Córdoba por la industria del mueble y en Huelva, posicionada por la explotación del corcho. No aparece ni en Almería ni en Granada.

Destaca la baja representatividad de la familia de Sanidad en todas las provincias, dada la formación especializada que requiere este sector, salvo en el caso de personas cuidadoras en domicilio y en instituciones sociales que se encuentran en la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

También cabe destacar el área de *Instalaciones eléctricas*, con representación en todas las provincias, pero con un porcentaje más destacado en la provincia de Huelva.

## 4.4. SOBRE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS

La información que a continuación se ofrece, es el producto de la integración de los resultados provinciales sobre especialidades formativas y de su concurrencia. Este análisis ha permitido contrastar y corroborar la coherencia de los resultados del estudio de necesidades formativas, ratificando de nuevo la fiabilidad de la metodología diseñada, en general y de los instrumentos utilizados, en particular.

La búsqueda y el análisis de las especialidades formativas que dieran respuesta a las necesidades detectadas en el estudio ha implicado una dificultad manifiesta para sistematizar la cantidad de los datos obtenidos y hacerlos corresponder con el actual catálogo de especialidades formativas.

### 4.4.1. ESPECIALIDADES FORMATIVAS PRIORITARIAMENTE DESTINADAS A PERSONAS DESEMPLEADAS

Partiendo del análisis de los datos provinciales, y atendiendo a su valoración en el proceso de baremación, se han seleccionado 275 especialidades formativas consideradas como altamente demandadas en el mercado laboral. De entre ellas, se pueden contar 123 con una alta puntuación y, a su vez, cabe destacar que 67 de estas especialidades, han tenido un máximo nivel de concurrencia en todas las provincias ver **ANEXO 6**.



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

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

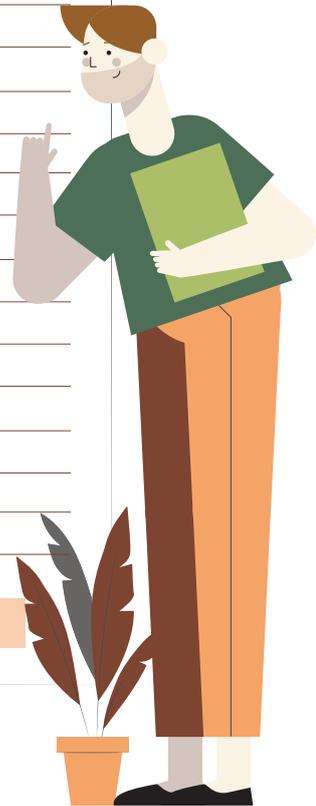
#### ✓ PRIORIDAD ALTA: LAS 50 ESPECIALIDADES FORMATIVAS MEJOR POSICIONADAS

Las especialidades formativas agrupadas en este primer tramo son las que se encuentran mejor posicionadas sobre la base de dos de los tres criterios de estudio antes mencionados: las que por el orden de importancia se encuentran en las primeras posiciones y, a su vez, pertenecen a las 123 especialidades formativas con mayor puntuación absoluta de la suma de los resultados provinciales. Tan solo 7 de estas 50 primeras especialidades (14%), no concurren en todas las provincias.

Tal como se ha indicado y avanzado en el apartado 4.3, en concreto en la tabla 4.5. (Familias profesionales en función de su representación en el estudio), en este bloque han aparecido las especialidades incluidas en las familias con un mayor nivel de representatividad global en el resultado, especialmente las correspondientes a las familias Comercio y Marketing con 8 especialidades formativas, Agraria y Hostelería y Turismo con 7, Servicios Socioculturales y a la Comunidad con 4 y Administración y Gestión con 4 también.

Tabla 4.8. Especialidades formativas de prioridad alta por familia profesional

CÓDIGO	FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDADES DETECTADAS PRIORIDAD ALTA (50 PRIMERAS POSICIONES)	REPRESENTACIÓN %
COM	Comercio y marketing	8	16
AGA	Agraria	7	14
HOT	Hostelería y turismo	7	14
SSC	Servicios socioculturales y a la comunidad	4	8
ADG	Administración y gestión	4	8
IMA	Instalación y mantenimiento	4	8
INA	Industrias alimentarias	4	8
SEA	Seguridad y medio ambiente	3	6
EOC	Edificación y obra civil	2	4
TMV	Transporte y mantenimiento de vehículos	2	4
ELE	Electricidad y electrónica	1	2
FCO	Formación complementaria	1	2
FME	Fabricación mecánica	1	2
IFC	Informática y comunicaciones	1	2
ENA	Energía y agua	1	2
		50	100



Especialidades formativas de prioridad alta por familia profesional



■ N.º de detectadas en las 50 primeras posiciones

En cuanto a la demanda de respuestas formativas de los sectores productivos, se ha observado en materias relativas a la familia de **Comercio y Marketing**, sobresalen las especialidades formativas relacionadas con el marketing y el comercio internacional y aquellas con un alto componente tecnológico (análítica web, ciberseguridad, inteligencia artificial aplicada al marketing), así como especialidades formativas relativas a la gestión logística y del transporte (gestión de stock y almacenes, organización del transporte y la distribución, SAP logística de la producción, etc.). La creciente implantación en Andalucía de las nuevas formas de venta y canales de distribución (*e-commerce*, uso de redes sociales...), unido a la creciente globalización del comercio, hace que el mercado demande a personas trabajadoras con un alto nivel de especialización en estas materias. Estas especialidades poseen un alto nivel de transversalidad en todos los sectores productivos andaluces, lo que igualmente también explicaría su alta demanda.



Con una fuerte vinculación al sector Logístico, se han identificado dos especialidades altamente demandadas de la familia de **Transporte y Mantenimiento de vehículos**, *Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera* y *Mantenimiento de los sistemas eléctricos y electrónicos de vehículos*.

Otro de los grupos de especialidades formativas destacadas se asocia a la familia tan importante en Andalucía como es la de la **Agricultura** y en particular con la de **Gestión Ambiental**. Estas se deben a la creciente necesidad de personal especializado en las nuevas formas de producción e instauración de nuevos procesos de mecanización y automatización (agricultura ecológica, horticultura, fruticultura, olivicultura de precisión, cultivos herbáceos, manejo y mantenimiento de maquinaria agrícola etc.).

Esta situación, unida a la necesidad de nuevos conocimientos sobre la producción agrícola, conlleva la presencia de especialidades formativas que versan sobre el cuidado del medio natural y modelos de negocio basados en la economía circular, como son las especialidades de *Modelos de negocio en la economía circular*, *Prevención de incendios y mantenimiento* y *Servicios para el control de plagas*. Esta última especialidad está relacionada tanto con el sector agrícola, como en el cuidado del medio ambiente y a la necesaria prevención fitosanitaria derivada de la pandemia de COVID-19.

**La Hostelería, Restauración y Turismo**, siguen siendo unos de los mayores motores económicos de la economía andaluza. De entre las especialidades formativas mejor posicionadas se han encontrado, casi en exclusiva, las actividades de restauración, centradas específicamente en materias de cocina y, en menor medida, en la dirección y gestión de la restauración.

Solo una de las especialidades de este bloque, pertenece propiamente al sector Hostelero (*Recepción en alojamientos*). También en consonancia con lo anteriormente descrito, ha aparecido como altamente demandada una especialidad muy unida al turismo: *Dinamización, programación y desarrollo de acciones culturales*.

**Servicios socioculturales y a la comunidad**, la llamada *economía plateada* se postula como un poderoso motor de generación de empleo, fiel reflejo del paulatino envejecimiento de la población. De entre las actividades económicas más importantes de este sector pujante, se encuentra el cada vez más necesario cuidado de personas dependientes. Esto confirma la aparición de especialidades que cubren esta demanda: *Atención sociosanitaria a personas en el domicilio* y *Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales*.

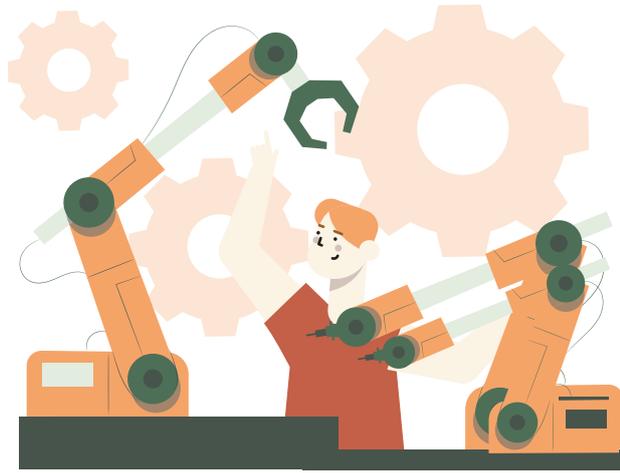


Dentro del sector de la **Industria alimentaria**, las especialidades formativas más demandadas se dirigen hacia aspectos relacionados con la seguridad alimentaria y la calidad de los productos. Destaca la demanda de la especialidad de *Carnicería y elaboración de productos cárnicos* tanto en el propio sector de la Industria alimentaria como en el sector *retail* de venta en superficies comerciales.

Por otra parte, en este segmento de prioridad alta, han aparecido especialidades formativas a las que se pueden denominar transversales al estar presentes en diferentes sectores y actividades económicas. En concreto, pertenecen a la familia de **Administración y Gestión** (gestión de recursos humanos, gestión administrativa y calidad, entre otras).

La especialidad formativa *Básico de prevención de riesgos laborales* de la familia **Formación Complementaria** ocupa el primer lugar de esta relación. Esta situación privilegiada puede ser debida a su propio carácter transversal, a la demanda de todas las empresas para hacer frente a la pandemia de COVID-19, a la escasa representación específica que tiene la prevención en el catálogo, que concentra la demanda en esta especialidad determinada, y a la amplia demanda que se detecta en el sector de la Construcción para la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC).

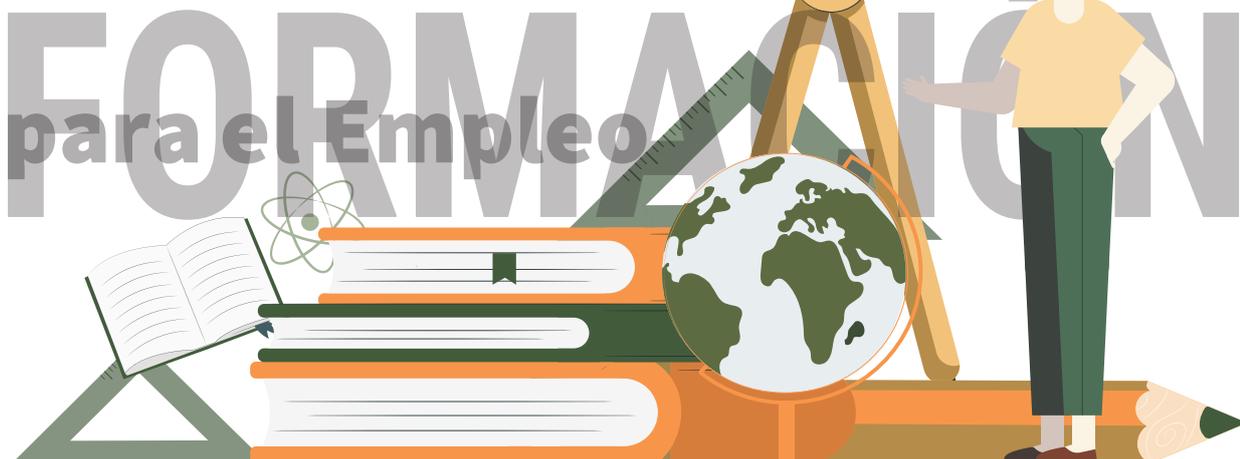
La familia de **Informática y Comunicaciones**, una de las que posee un mayor nivel de representatividad dentro de los resultados globales autonómicos, sólo está presente con la especialidad formativa *Seguridad informática*. La gran diversidad de contenidos que abarca esta familia hace que las puntuaciones individuales de sus especialidades formativas no consigan posicionarse en este bloque de especialidades prioritarias, a excepción de la referida. En todo caso, esta puede ostentar una buena posición al considerar la propiedad de alta transversalidad y la creciente importancia de esta materia en todas las empresas cada vez más interconectadas y vulnerables a ataques informáticos.



También aparecen en este tramo de especialidades altamente demandadas, algunas que dan respuesta al creciente proceso de **automatización y robotización** que se está produciendo en el sector Industrial en general y en el de la Industria alimentaria en particular: *Montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial*, *Montaje y puesta en marcha de bienes de equipo* y *Maquinaria industrial*, *montaje y mantenimiento de instalaciones frigoríficas* y *Mantenimiento y montaje mecánico de equipo industrial*.

Igualmente resulta demandada la formación en el campo de la **Construcción sostenible**, ejemplo de ello son las especialidades de *Aplicación de la economía circular a la Construcción* y *Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica (IMA)*. Una de las especialidades mejor posicionadas incluida en la familia de la construcción, es la de *Fábricas de albañilería*, certificado de profesionalidad correspondiente a la ocupación de Albañil.

Debido al carácter emergente de las **Energías renovables** en Andalucía, se encuentra dentro de las especialidades formativas con alta prioridad la de *Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas*.



Al igual que ha podido ser consecuencia de la pandemia la alta demanda de especialidades anteriormente descritas como *Servicios para el control de plagas o Básico de prevención de riesgos laborales*, también se han encontrado en la misma posición algunas de las especialidades formativas incluidas en la familia de **Instalación y Mantenimiento** como *Acondicionamiento y control de la calidad del aire en recintos ocupados por personas*.

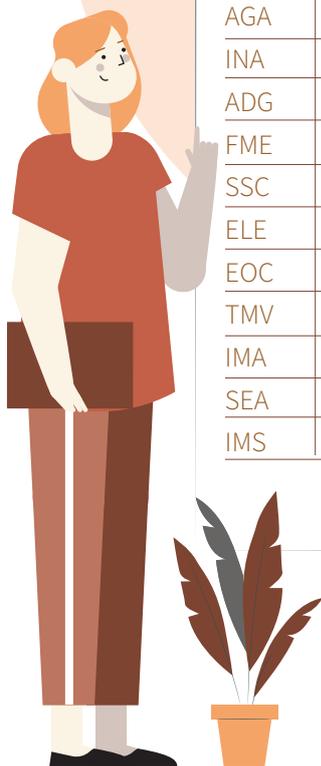
**✓ PRIORIDAD MEDIA: DE LA 51 HASTA LA ESPECIALIDAD FORMATIVA 100**

De las familias mejor posicionadas en la parte media de los resultados aparecen de nuevo Hostelería y Turismo con 9 especialidades formativas, Comercio y Marketing y Agraria con 5 y 4, respectivamente. Igualmente, es importante la representación de la familia de Informática y Comunicaciones con 9, en tanto que la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y la de Administración y Gestión disminuyen su representación con 3 especialidades formativas cada una de ellas.

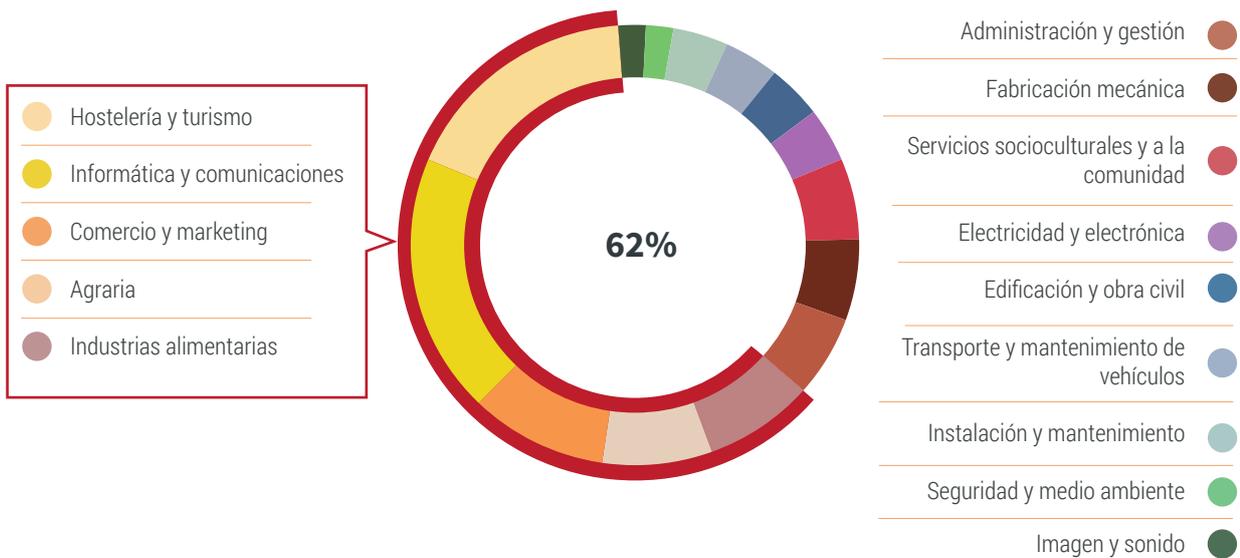
Ha irrumpido con fuerza la familia de Informática y Comunicaciones con 9 especialidades formativas por lo comentado con anterioridad, y pierden peso las familias de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y la de Administración y Gestión, con 3 especialidades formativas cada una de ellas.

**Tabla 4.9. Especialidades formativas de prioridad media por familia profesional**

CÓDIGO	FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDADES DETECTADAS PRIORIDAD MEDIA (POSICIÓN 51 A 100)	REPRESENTACIÓN %
HOT	Hostelería y turismo	9	18
IFC	Informática y comunicaciones	9	18
COM	Comercio y marketing	5	10
AGA	Agraria	4	8
INA	Industrias alimentarias	4	8
ADG	Administración y gestión	3	6
FME	Fabricación mecánica	3	6
SSC	Servicios socioculturales y a la comunidad	3	6
ELE	Electricidad y electrónica	2	4
EOC	Edificación y obra civil	2	4
TMV	Transporte y mantenimiento de vehículos	2	4
IMA	Instalación y mantenimiento	2	4
SEA	Seguridad y medio ambiente	1	2
IMS	Imagen y sonido	1	2
		50	100



## Especialidades formativas de prioridad media por familia profesional



La presencia de 9 especialidades formativas incluidas en la familia de **Hostelería y Turismo** ha reiterado la demanda de las actividades económicas correspondientes a la Restauración en materias específicas de cocina. En esta materia se busca una mayor profesionalización y especialización (dirección de cocina, sumillería, repostería, pastelería). También aparecen en este tramo dos especialidades formativas de Hostelería propiamente dicha, específicamente en materias de limpieza y mantenimiento de alojamientos y una propia del área de *Turismo, Promoción turística local e información al visitante*.



Dentro de las especialidades formativas de prioridad media, han tenido una importante representación las relativas a la familia de **Informática y Comunicaciones** con 9 de ellas. Estas especialidades son las que dan respuesta a las necesidades que están surgiendo dentro del llamado proceso de transformación digital en el que están inmersos actualmente todos los sectores productivos.



Se trata de especialidades relacionadas con la informatización de la gestión en cualquier tipo de empresa, por lo que se podría considerar como una formación transversal (*Programación en lenguajes estructurados de aplicaciones de gestión, Configuración de redes, Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de sistemas microinformáticos y Confección y publicación de páginas web y LOPDGDD - Reglamento de protección de datos para profesionales de las TIC*). Además, el interés de estas especialidades viene refrendado por el hecho de que todas cumplen dos de los tres criterios del análisis (ordenación y puntuación).



En todas las especialidades formativas de la familia **Agraria** de este tramo, concurren también los dos criterios referidos, por lo que resultan de especial interés. Estas especialidades formativas siguen la misma trayectoria de las detalladas en el bloque de especialidades prioritarias anteriormente descrito y se añaden, además, especialidades del área de Jardinería como son *Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería y Gestión y mantenimiento de árboles y palmeras ornamentales*.

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

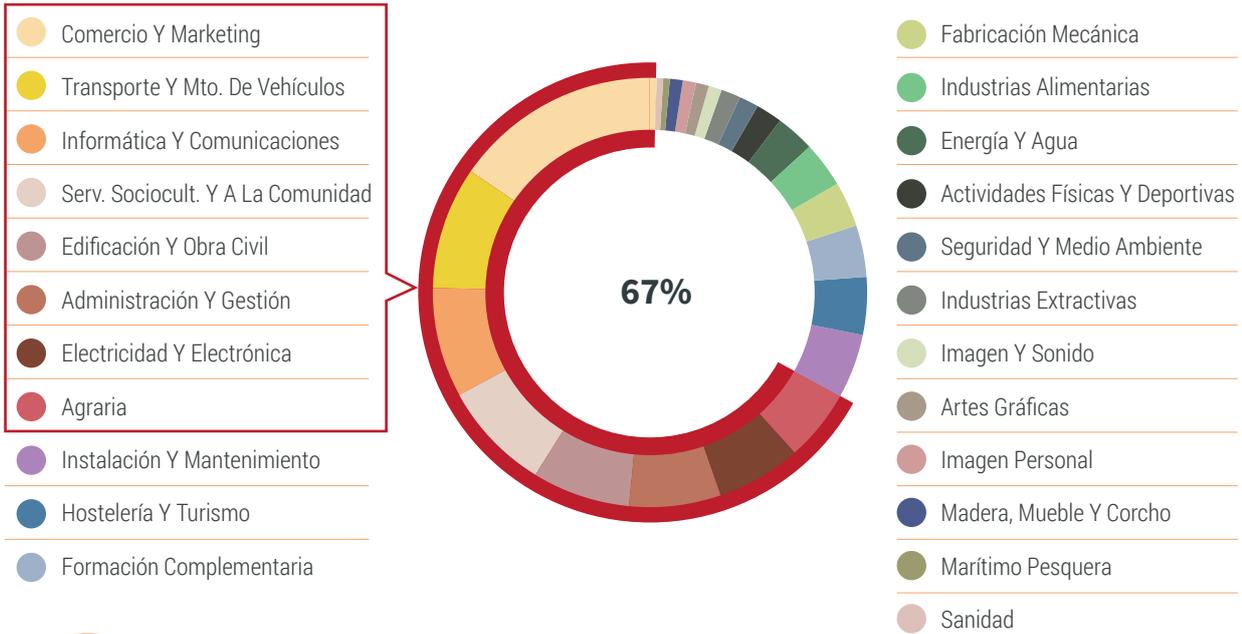
En el último tramo de especialidades formativas detectadas, es donde se aglutina una mayor diversidad de áreas profesionales. Igualmente existe un mayor número de especialidades que representan sectores y actividades estratégicas, emergentes o de un ámbito territorial acusado, con poca representatividad en la contratación actualmente, pero con altas expectativas de crecimiento futuro.

**Tabla 4.10. Especialidades formativas de prioridad baja por familia profesional**

CÓDIGO	FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDADES DETECTADAS PRIORIDAD BAJA (POSICIÓN 101 A 275)	REPRESENTACIÓN %
COM	COMERCIO Y MARKETING	21	12
TMV	TRANSPORTE Y MTO. DE VEHÍCULOS	17	10
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	16	9
SSC	SERV. SOCIOCULT. Y A LA COMUNIDAD	15	9
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	14	8
ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	13	7
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	11	6
AGA	AGRARIA	10	6
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	9	5
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO	8	5
FCO	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	7	4
FME	FABRICACIÓN MECÁNICA	7	4
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	6	3
ENA	ENERGÍA Y AGUA	4	2
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	3	2
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	3	2
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	2	1
IMS	IMAGEN Y SONIDO	2	1
ARG	ARTES GRÁFICAS	2	1
IMP	IMAGEN PERSONAL	2	1
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	1	1
MAP	MARÍTIMO PESQUERA	1	1
SAN	SANIDAD	1	1
		175	100

En primer lugar, se observa que siguen estando muy presentes especialidades formativas de las familias y áreas profesionales más representativas y que ya han aparecido en los tramos anteriores. No obstante, al profundizar en estas familias y áreas, es cuando se observan especialidades formativas sobre materias diferentes a las tratadas hasta el momento, entre las que destacan las siguientes.

## Especialidades formativas de prioridad baja por familia profesional



En la familia de **Comercio y Marketing** aparecen las especialidades formativas de *Análítica de datos (big data)*, *Gestión de la ciberseguridad en pymes (comercio electrónico seguro)*, *Ruso básico en actividades de venta y turismo* y *Chino básico en actividades de venta y turismo*.

En la familia de **Transporte y Mantenimiento de Vehículos**, surgen con fuerza contenidos relativos al área de Electromecánica de Vehículos relacionados con el mantenimiento y la electromecánica, tanto de tipo turismo como agrícola e industrial (con motores híbridos y eléctricos), así como los relacionados con la diagnosis y comprobación de sistemas anticontaminantes del automóvil con motor de gasolina. También aparecen por primera vez, la especialidad formativa *Operaciones auxiliares de mantenimiento aeronáutico y la de Montaje de estructuras e instalación de sistemas y equipos de aeronaves* que reflejan el carácter emergente de la actividad aeronáutica en la comunidad autónoma. Por último, se detectan especialidades directamente relacionadas con actividades navales, referidas al retractilado y mantenimiento de sistemas y equipos de embarcaciones.

Dentro de la familia de **Informática y Comunicaciones**, directamente enlazada con la actividad emergente TIC, el área de mayor relevancia corresponde a la de Sistemas y Telemática con 11 especialidades formativas. Resultan especialmente interesantes, al cumplirse en ellas dos de los tres criterios del estudio, las especialidades de *Competencias digitales básicas*, *Competencias digitales avanzadas*, *Programación de sistemas informáticos* y *Administración y programación en sistemas de planificación de recursos empresariales y de gestión de relaciones con clientes*.

En la familia **Servicios Socioculturales y a la Comunidad**, se distinguen especialmente especialidades formativas relativas al conocimiento de los idiomas inglés, francés y alemán. Estas especialidades, junto a las ya detectadas de ruso y chino especializadas en el sector turístico, el inglés técnico aplicado al frío y la climatización y las de inglés financiero e inglés comercial del área de Administración y Gestión, perfilan la alta demanda de esta materia transversal en amplios sectores de actividad productiva. Al igual que en los dos tramos de prioridad anteriores, siguen apareciendo las especialidades formativas en materias de cuidado de personas dependientes a las que se unen especialidades relativas a actividades de tiempo libre y dinamización comunitaria.

En la familia **Agrícola** destacan especialidades formativas en materias de gestión y producción de semillas y plantas en vivero, actividades de floristería y producción y recolección de setas y trufa. También se detectan varias especialidades relativas a conservación y mejora de montes.



En las familias de **Electricidad y Electrónica** y en la de **Instalación y Mantenimiento** se constata el alto interés empresarial por especialidades formativas relativas a la automatización y robotización en los entornos industriales (por ejemplo, la de *Instalación y mantenimiento de robots colaborativos - "cobots"*). Siguen siendo demandadas las especialidades relativas al montaje de redes eléctricas, y mantenimiento de equipos eléctricos, en particular para edificios automatizados. Así mismo, destacan especialidades formativas referidas a la climatización y el uso de energías renovables (en materias como el montaje y mantenimiento de instalaciones caloríficas, de instalaciones de geotermia y energía solar e instalaciones de aerotermia).

En la familia de **Energía y Agua** se reiteran especialidades como *Uso eficiente del agua en el diseño y control del riego de jardines y zonas verdes, Montaje y mantenimiento de instalaciones solares térmicas, Eficiencia energética de edificios y Organización y proyectos de instalaciones solares fotovoltaicas*.

Dentro de la familia de **Fabricación Mecánica** destacan las especialidades de *Carpintería de cerramientos de aluminio y pvc, Operaciones auxiliares de fabricación mecánica* y varias especialidades de materias relativas a la calderería industrial.

En la familia **Industrias Alimentarias**, sin olvidar el sector cárnico, cobra especial interés las especialidades formativas que versan sobre la obtención de aceites de oliva, la de elaboración de productos para la alimentación animal y las relativas a la elaboración de bebidas (vino, refrescos y aguas, café y sucedáneos).

La familia de **Actividades Físicas y Deportivas** se encuentra representada en este bloque por las especialidades formativas de *Acondicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente y Animación físicodeportiva y recreativa*, ambas relacionadas con una de las ocupaciones más demandadas y de difícil cobertura por falta de personas formadas que es la de entrenador deportivo. Dentro de esta familia también destaca la especialidad formativa de *Monitorización y entrenamiento de vela con embarcaciones de aparejo fijo*, altamente demandada principalmente en Málaga y provincia.

En cuanto a la presencia de la familia de **Seguridad y Medio ambiente** en este tramo, son de especial interés las especialidades de *Gestión ambiental, Interpretación y educación ambiental* (con una buena puntuación cruzada en los dos criterios de análisis) y la de *Gestión de residuos urbanos e industriales*.

Dentro de las áreas de *Diseño Gráfico y Multimedia*, correspondientes a la familia de **Artes Gráficas** y de *Producción Audiovisual*, perteneciente a **Imagen y Sonido**, se encuentran las especialidades formativas mejor valoradas en este bloque; por un lado la de *Diseño de productos gráficos* y por otro las relativas al uso de video y animación con *photoshop* y *after effects* y al diseño de aplicaciones web e integración de productos audiovisuales multimedia.

También se recogen en este bloque dos especialidades incluidas en la familia de la **Industria extractiva** del área de Piedra Natural que son *Operaciones auxiliares en plantas de elaboración de piedra natural y de Tratamiento y beneficio de minerales y rocas y colocación de piedra natural*. Ello es fruto casi en exclusiva, de la importancia del sector estratégico de la Piedra/Mármol e Industria extractiva en Almería y provincia.

Una única especialidad formativa que representa la familia de **Madera y Mueble** dentro de las 275 mejor valoradas, es la de *Trabajos de carpintería y mueble*. Su presencia deriva de la amplia puntuación conseguida por esta especialidad en las provincias de Sevilla y Córdoba, referentes a nivel autonómico de este sector de actividad.

Por último, la única especialidad representante de la Familia **Marítimo Pesquera** que aparece entre las 275 mejor valoradas es la de *Amarre de puerto y monoboyas*, gracias a la importancia que tiene en Cádiz y provincia.

## ANÁLISIS DE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS SEGÚN SU TIPOLOGÍA

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

**Tabla 4.11. Especialidades formativas por familias profesionales en función de su vinculación a los certificados de profesionalidad (CdP)**

CÓDIGO	FAMILIA PROFESIONAL DENOMINACIÓN	N.º ESPECIALIDADES FORMATIVAS VINCULADAS A CDP		TOTAL ESPECIALIDADES FORMATIVAS
		SÍ VINCULADAS	NO VINCULADAS	
COM	COMERCIO Y MARKETING	15	19	34
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	13	13	26
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO	19	5	24
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	13	9	22
AGA	AGRARIA	18	3	21
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	12	9	21
ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	12	8	20
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	11	7	18
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	9	6	15
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	8	6	14
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	11	3	14
FME	FABRICACIÓN MECÁNICA	7	4	11
FCO	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA		8	8
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	5	2	7
ENA	ENERGÍA Y AGUA	4	1	5
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	2	1	3
IMS	IMAGEN Y SONIDO	1	2	3
ARG	ARTES GRÁFICAS	1	1	2
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	2		2
IMP	IMAGEN PERSONAL	2		2
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	1		1
MAP	MARÍTIMO PESQUERA	1		1
SAN	SANIDAD	1		1
<b>Total Resultado</b>		<b>168</b>	<b>107</b>	<b>275</b>
		<b>61,09%</b>	<b>38,91%</b>	

En este sentido, se observa que **168 son especialidades vinculadas a certificados de profesionalidad** frente a **107** que no lo están. La presencia mayoritaria de estas especialidades, un 61,09 %, permite considerar que, en general, las empresas tienen dificultad para contratar a personas cualificadas para desempeñar una ocupación determinada.

Las familias que requieren un mayor número de especialidades vinculadas a certificados de profesionalidad, en comparación con las no vinculadas, son: Hostelería y Turismo, Agraria e Industria Alimentaria.

Por otro lado, la mayor presencia de especialidades relativas a programas formativos se produce en las familias de Comercio y Marketing, Informática y Comunicaciones y Formación complementaria ya que son en las que existe el mayor número de materias formativas con un marcado carácter complementario y transversal a múltiples ocupaciones y sectores de actividad.

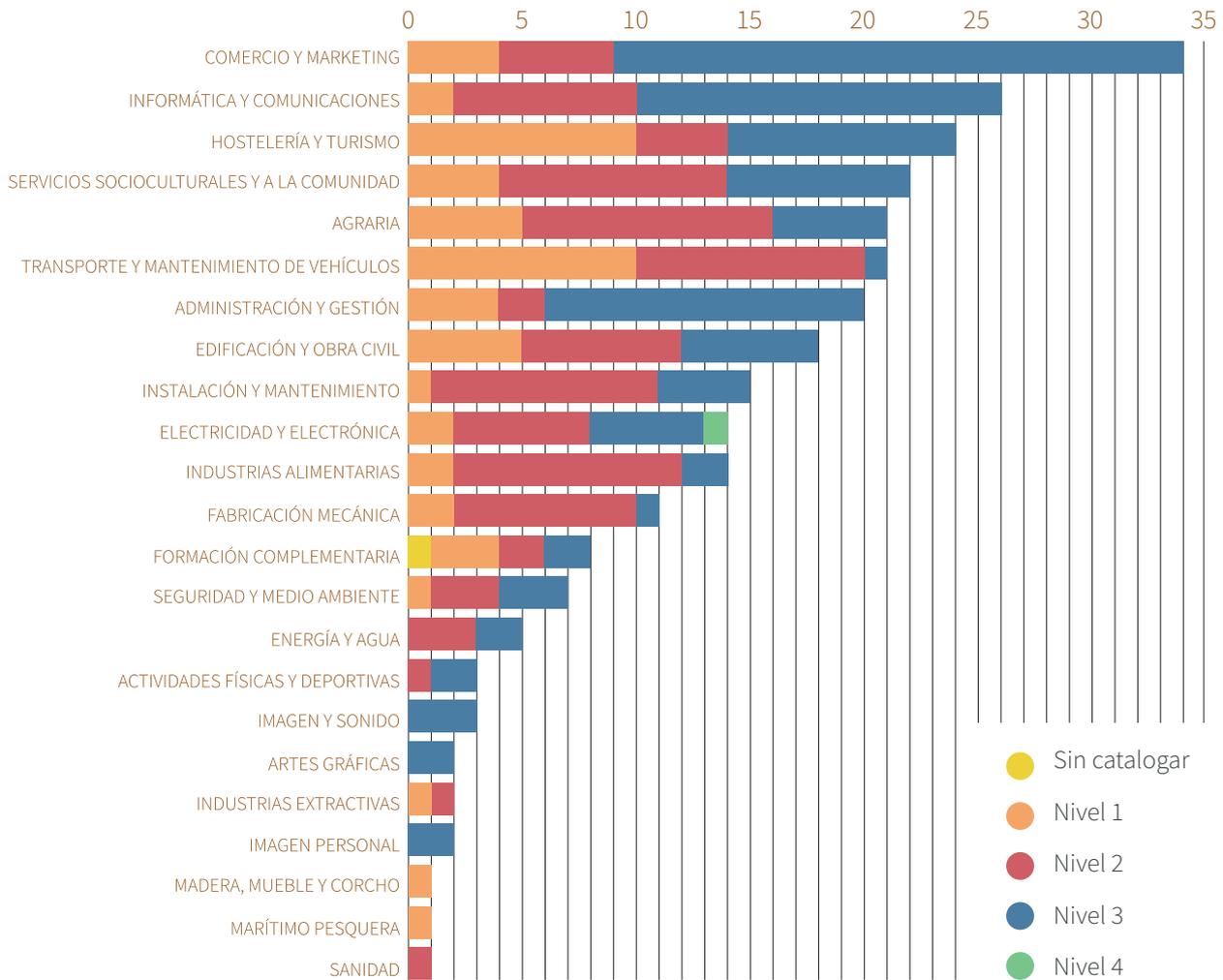
## ANÁLISIS DE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS SEGÚN SU NIVEL DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Al analizar el nivel de cualificación profesional de las 275 especialidades mejor valoradas del resultado del estudio, se puede destacar lo siguiente:

**Tabla 4.12. N° de especialidades por familia y niveles de cualificación profesional**

CÓDIGO	FAMILIA PROFESIONAL	Nº. ESPECIALIDADES FORMATIVAS Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN					TOTAL ESPECIALIDADES FORMATIVAS
		NO CATALOGADA	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	
COM	COMERCIO Y MARKETING		4	5	25		34
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES		2	8	16		26
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO		10	4	10		24
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD		4	10	8		22
AGA	AGRARIA		5	11	5		21
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS		10	10	1		21
ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN		4	2	14		20
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL		5	7	6		18
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO		1	10	4		15
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA		2	6	5	1	14
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS		2	10	2		14
FME	FABRICACIÓN MECÁNICA		2	8	1		11
FCO	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	1	3	2	2		8
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE		1	3	3		7
ENA	ENERGÍA Y AGUA			3	2		5
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS			1	2		3
IMS	IMAGEN Y SONIDO				3		3
ARG	ARTES GRÁFICAS				2		2
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS		1	1			2
IMP	IMAGEN PERSONAL				2		2
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO		1				1
MAP	MARÍTIMO PESQUERA		1				1
SAN	SANIDAD			1			1
<b>Total Resultado</b>		1	58	102	113	1	275
		0,36%	21,09%	37,09%	41,09%	0,36%	

## Nº de especialidades por familia y niveles de cualificación profesional



Como norma general las especialidades más demandadas son las que poseen un **Nivel de cualificación 3** alcanzando un 41,09% y las de **Nivel de cualificación 2** con un 37,09%, y solo el 21,09% son especialidades formativas de Nivel 1. Marginalmente, aparece una especialidad formativa sin Nivel de cualificación (*Básico de prevención de riesgos laborales*) y otra de Nivel 4 (*Automatismo con control programable*).

Al analizar las principales familias profesionales, se constata que las especialidades con mayor demanda en relación con las familias de Comercio y Marketing, Informática y Comunicaciones y Administración y Gestión poseen un Nivel de cualificación 3. Sin embargo, en las familias de Servicios Socioculturales y a la comunidad, Agraria, Instalación y Mantenimiento e Industria alimentaria, son mayoritarias las especialidades formativas de Nivel 2.

Con respecto a la familia de Hostelería, se observa que se demanda el mismo número de especialidades de Nivel 1 como de Nivel 3 (10 especialidades en cada grupo).

En la familia de Transporte y Mantenimiento de vehículos, son altamente demandadas las especialidades de Nivel 1 y 2 (10 especialidades en cada grupo) y en la familia de Edificación y Obra civil aparece un reparto muy similar entre las especialidades de de Nivel 1, 2 y 3 con 5, 7 y 7 especialidades formativas respectivamente.

Solo en las familias de Transporte y Mantenimiento de vehículos y Hostelería y Turismo, tienen un gran peso específico las especialidades formativas de Nivel 1.

Por último, si se analiza el nivel de cualificación profesional de las especialidades teniendo en cuenta si están o no vinculadas a certificados de profesionalidad, se constata que no existen grandes diferencias. Tanto las vinculadas como las no vinculadas, mantienen un similar porcentaje de demanda de especialidades de Nivel 3 (un 48,26% de especialidades vinculadas y un 39,25% para las no vinculadas) y Nivel 2 (para las vinculadas un 36,90% y para las no vinculadas un 37,38%). Las especialidades de Nivel 1 se demandan en un 20,83% para el caso de certificados de profesionalidad y un 21,50% en el de los programas formativos.

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

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.

Debido a la propia complementariedad y subsidiaridad en la detección de estos datos, han existido grandes diferencias entre provincias.

Para realizar el análisis conjunto de la información recogida en cada provincia, se ha pasado a integrar todas las opiniones emitidas por parte de los informantes clave en una sola tabla de resultados a nivel andaluz y se han contabilizado las opiniones repetidas (frecuencia). Fruto de esta **integración se han identificado un total de 1.148 especialidades formativas.**

Es de destacar que existe una mayor dispersión en estos datos, en relación con los resultados obtenidos de las especialidades prioritariamente destinadas a personas desempleadas. Esta dispersión se debe a que se dispone de un número muy alto de propuestas formativas en el actual Catálogo de especialidades formativas, lo que dificulta la coincidencia en las respuestas de las personas consultadas.

Se han analizado las primeras 50 especialidades que concentran la opinión coincidente de al menos 8 informantes clave, número que se considera lo suficientemente relevante **ANEXO 8: Aproximación a la formación de personas ocupadas.**

En líneas generales, se detectan las mismas necesidades formativas ya analizadas en el listado de especialidades para personas desempleadas. Las diferencias se encuentran en la especificidad de los contenidos y el número menor de horas de formación. Las familias profesionales detectadas y el total de opiniones coincidentes en cada una de ellas es la que sigue.

**Tabla 4.13. Primeras 50 especialidades formativas destinadas prioritariamente a personas ocupadas agrupadas por familias profesionales**

CÓDIGO	FAMILIA PROFESIONAL	N.º. OPINIONES DE INFORMANTES CLAVE	N.º. DE ESPECIALIDADES FORMATIVAS DETECTADAS
COM	COMERCIO Y MARKETING	168	16
FCO	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	90	5
AGA	AGRARIA	83	9
ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	47	5
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO	46	4
ENA	ENERGÍA Y AGUA	33	3
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	28	3
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	26	3
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	9	1
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	8	1
		<b>538</b>	<b>50</b>



Es la familia de **Comercio y Marketing** la que destaca con fuerza en relación con el resto y dentro de ella, al igual que ocurre en las especialidades para personas desempleadas, son las especialidades formativas de las materias específicas de logística, gestión de almacenes y el marketing *online* las más demandadas.



En relación con la **Formación Complementaria**, se centra en exclusiva en especialidades formativas pertenecientes al área de Lenguas extranjeras, inglés (especializado en el sector comercio, hostelería y turismo), francés y alemán.



En materia **Agraria** sobresalen las especialidades versadas en fitosanitarios, poda, agricultura ecológica, gestión de residuos y prevención de riesgos laborales.



Las especialidades formativas transversales de **Administración y Gestión** se centran en exclusiva en materias relacionadas con habilidades sociales y ofimática.



Las especialidades sobre ecoturismo, servicios de barra y cocina creativa, son las que mayores opiniones positivas consiguen en la familia de **Hostelería y Turismo**.



Las especialidades incluidas en la familia de **Energía y Agua** más demandadas versan sobre temáticas específicas de energía renovable, eficiencia energética e instalación fotovoltaica.



Con respecto a las especialidades de la familia de **Seguridad y Medio ambiente**, se centran en exclusiva en materias de tratamiento y gestión de residuos.



La única representación de la familia de **Servicios Socioculturales y a la Comunidad** entre las 50 primeras especialidades formativas, se refieren a la docencia para la teleformación y monitores de tiempo libre.



Exclusivamente dentro de las 50 especialidades más relevantes aparece solo una incluida en la familia de **Instalación y Mantenimiento**, que es la de *Mantenimiento eléctrico y mecánico de instalaciones industriales*.



Por último, en materia de **Informática y Comunicaciones**, junto a la especialidad formativa de *Ofimática*, solo consigue destacar una especialidad relativa al análisis y programación en Java.

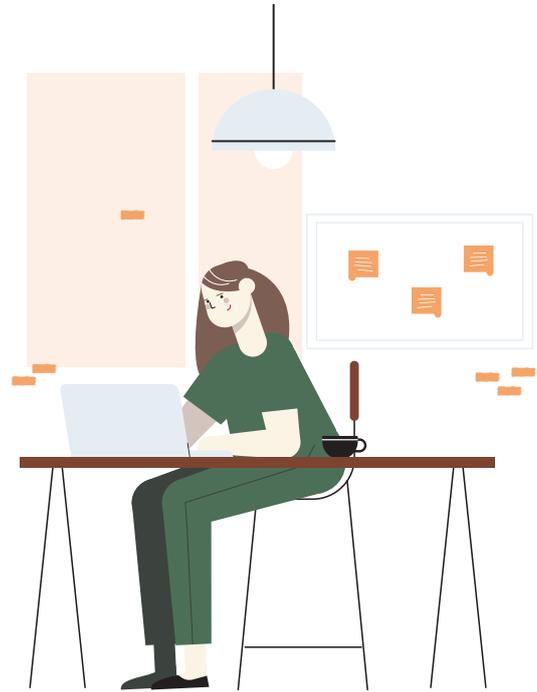
# 5 ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN

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

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

En relación con los **perfiles denominados prioritarios**, identificados gracias al conocimiento que tienen las personas encuestadas, se corresponden fundamentalmente con *personas desempleadas en general* y *personas desempleadas con déficit de formación (sin ESO o equivalente)*, en ambos casos con el 18% del total de respuestas recabadas. En tercer lugar, encontramos a *personas jóvenes desempleadas*, con el 11%. Aunque no se puede concluir, se tiene una percepción de que no se puede precisar un colectivo o perfil prioritario cuando se alude a *personas desempleadas en general*. En cambio, cuando se precisa más se concreta en *personas desempleadas con déficit de formación* y *personas jóvenes desempleadas*, que son los dos grupos que pueden ser considerados como prioritarios al ofrecer la FPE.

Además, cabe destacar que dos de los tres colectivos de carácter prioritario, son los mismos que tienen un alto **grado de interés en participar en acciones formativas**. En efecto, en el caso de *personas desempleadas en general*, un 74% del total de las respuestas tiene *bastante o mucho* interés; seguido, con un 72% de *personas jóvenes desempleadas* y con un 69% *personas desempleadas de larga duración que requiere cualificación*, ambos con el mismo grado de motivación.



En cuanto al **nivel educativo** de las personas atendidas y potencialmente beneficiarias que acceden a los servicios en los que prestan atención las personas entrevistadas, se observa un perfil educativo bajo: el 55% 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 85% tendrían dificultades para cumplir los **requisitos de acceso** a especialidades formativas de Niveles de Cualificación 2 y 3 en el caso de los centros y entidades formación ese porcentaje se reduce al 71,9% (28,7% para el Nivel 2 y 43,3% para el Nivel 3).

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

Por lo que respecta a los **medios conocidos y utilizados para acceder a la información de la FPE**, aproximadamente en un 40% se consulta directamente a los centros o servicios encuestados y una quinta parte de las personas usuarias (19%) utiliza preferentemente medios telemáticos, como internet y redes sociales, si bien este porcentaje es el doble (38,46%) en el caso de las respuestas de los centros y entidades de formación.



En lo concerniente al análisis de las **familias profesionales** que las personas potencialmente beneficiarias más demandan a la FPE, ha destacado sobremedida la familia de Instalaciones y Mantenimiento Eléctrico y la de Electrónica y Energía (que representan en su conjunto el 15%), seguida de Servicios Socioculturales y a la Comunidad (9%), Industrias Alimentarias (8%), Comercio y Marketing (8%) y, por último, la de Edificación y Obra Civil y la de Fabricación Mecánica (con un total de 8%).

El conjunto de estas siete familias concentra prácticamente el 50 % del total de puntuación de las familias más demandadas, por lo que representan a grandes rasgos una imagen concreta de los intereses formativos de las personas más motivadas en mejorar su empleabilidad y competencias profesionales. Por contra, las familias de menor interés han sido Textil, Confección y Piel, junto con Imagen y Sonido.

No obstante, si se desciende en el nivel de análisis y se atiende a las **áreas profesionales** y se seleccionan aquellas que al menos suponen el 1 % del total de respuestas. Se puede identificar un total de 41 áreas profesionales, entre las que sobresalen partiendo de las respuestas con valores más altos y amalgamando en algunos casos temáticas similares, la formación relacionada en Atención Sanitaria y también Atención Social; Manipulación Alimentaria y Cárnica; Conducción de Vehículos de Carretera; Frío y climatización; Electromecánica de Vehículos; Instalaciones Eléctricas, así como también Montaje y Mantenimiento de Instalaciones e Instalaciones en Comunicación; y, en menor medida, Peluquería y Estética.

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



En cambio, si se analizan las tres principales **dificultades para participar en acciones formativas**, sí que se han detectado diferencias significativas entre mujeres y hombres. En el caso de las mujeres se han encontrado, en primer lugar, las dificultades en la conciliación personal, familiar y laboral, con un 20 %, frente a sólo un 6 % en el caso de los hombres, seguido de las dificultades socioeconómicas incompatibles con la realización de acciones formativas y la distancia del centro de formación respecto a su domicilio. Por lo que respecta a los hombres, la variable que ha destacado son las dificultades socioeconómicas incompatibles con la realización de acciones formativas, seguido del acceso a recursos telemáticos para la realización de acciones de teleformación y de la distancia del centro de formación respecto a su domicilio. Con estos datos se puede concluir que la dificultad en la conciliación personal, familiar y laboral es un mayor obstáculo para las mujeres que para los hombres a la hora de participar en acciones formativas.

En relación con el **grado de ajuste entre las necesidades de las personas demandantes y la oferta formativa**, se ha detectado que existe una brecha manifiesta. En opinión de las personas encuestadas, la oferta de FPE 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 ha valorado que la oferta formativa aumenta la empleabilidad y mejora las competencias profesionales. En este sentido, puede concluirse que la realización de acciones formativas de FPE coadyuva a dotar a las personas que participan en ellas de conocimientos, habilidades y actitudes de utilidad para su proceso de búsqueda de empleo y que las posiciona de manera favorable para su inserción profesional.

A modo de resumen, se puede 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 56,9% 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 38,5 % se ha considerado que se ajusta *poco o nada* y un 44,1 % 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 53,8 % considera que mejora *mucho o bastante* la empleabilidad) y competencias (el 71,3 % valora que mejora *mucho o bastante* su nivel de un porcentaje que alcanza el 86,3% en el caso de las respuestas de los centros y entidades de formación).

Tabla 5.1. 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 FORMATIVAS (%)				
	CONOCIMIENTO DE LA FPE	NECESIDADES		MEJORAS	
		de las personas demandantes	de las empresas	de la empleabilidad	de las competencias
MUCHO	1,4	6,2	1,4	9,2	15,3
BASTANTE	12,7	17,6	16,0	43,6	56,0
ALGO	39,2	56,9	44,1	36,9	24,4
POCO	41,8	17,6	34,2	9,6	4,1
NADA	4,9	1,7	4,3	0,8	0,3
TOTAL	100	100	100	100	100

## 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 jóvenes desempleadas) tienen un alto nivel de motivación en participar en acciones formativas.

El 55% de las personas atendidas tienen un nivel formativo bajo y el 85% tendría dificultades para cumplir con los requisitos de acceso a especialidades formativas de Niveles 2 y 3.

El conocimiento de la FPE es insuficiente y el acceso a la información es mayoritariamente a través de los medios más tradicionales.

### 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 un 20%, frente al 6% en el caso de los hombres.

Las necesidades de las personas demandantes no se cubren suficientemente con la actual oferta formativa. 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 LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La información sobre la FPE se ha recabado a partir de tres encuestas distintas del estudio y administradas en cada una de las provincias: la entrevista a informantes clave, el cuestionario sobre la demanda de formación y un breve cuestionario realizado en el proceso de validación externa. De esta forma, se ha obtenido una doble perspectiva: la que representa las empresas y las instituciones, por un lado y, por otro, la que representa fundamentalmente las personas desempleadas.

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



## 6.1. OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La **calidad de la formación** en FPE es valorada negativamente al considerarse obsoleta, con bastantes contenidos teóricos en detrimento de otros contenidos prácticos, resultando una formación poco especializada o generalista. Con relación a las personas formadoras, se ha citado la necesidad su actualización tanto en competencias técnicas como en las docentes. Respecto a estas competencias docentes, existe, además, la dificultad de acreditarlas mediante la formación al tener que acceder con un Nivel de Cualificación 3.

Por otro lado, se ha comentado con frecuencia que hay actividades económicas que no están suficientemente representadas para desarrollar las cualificaciones a través de la formación y a la que hay que añadir una distribución desigual de **entidades y centros de formación** en el territorio para atenderlas; sea por falta de inversión o por falta de infraestructuras adecuadas o por los requerimientos técnicos que se han de cumplir en los procesos de inscripción y acreditación de centros o por el nuevo modelo de financiación basado en convocatorias a través del sistema de licitación.

La percepción que se tiene de la FPE es la de una formación de segundo nivel, con ausencia de mecanismos reales para la integración en un sistema de Formación Profesional, especialmente en lo relativo a la formación dual.

A ello, hay que sumarle el déficit de información y conocimiento que se tiene de este subsistema y la actual carencia de canales de comunicación para que sea promocionada a la ciudadanía de forma efectiva.

En todo caso, las personas consultadas, han considerado la FPE como una inversión empresarial y social; asimismo, han valorado mantener la actual **oferta formativa** con continuidad para que ciertos sectores productivos tengan profesionales formados y cualificados.

Se ha valorado positivamente el nivel de **empleabilidad** que facilita la FPE al alumnado, al acercarlo a la realidad del mercado laboral facilitando prácticas y oportunidades para la recualificación y como complemento de su formación profesional inicial.

En este sentido, las personas consultadas en el análisis de la demanda de formación han confirmado que con la FPE aumentan las posibilidades de encontrar un empleo y que mejoran las competencias para desempeñar una ocupación.

También en lo positivo, la FPE se ha percibido útil y necesaria para la **inserción y reinserción** laboral, para la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras y como el complemento idóneo de la Formación Profesional Inicial.

Al mismo tiempo, se ha valorado de forma efectiva la **acreditación** que aporta la FPE para garantizar el reconocimiento de la cualificación en el mercado de trabajo a través de los certificados de profesionalidad.



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

Respecto a los factores que pueden afectar a la FPE en el entorno del empleo y de la formación profesional, han merecido atención los que se abordan a continuación:

Transversalmente a todos los factores mencionados en las entrevistas, la **crisis económica y sanitaria** provocada por la pandemia de COVID-19, ha condicionado un escenario en gran parte diferente al que se ha conocido con anterioridad, y que obliga a realizar un proceso de adaptación y de cambio en favor de restablecer nuevamente el equilibrio entre empleo y formación, especialmente lo relativo a los cambios de modelos en la economía, la globalización y deslocalización de la producción, la escasa asignación de presupuestos públicos y, especialmente, la precariedad laboral de la juventud.

En este marco, los **factores tecnológicos**, como la creciente robotización y la mecanización de varios sectores productivos, así como la necesaria transformación digital, están influyendo en la capacidad de adaptación de la situación actual y al avance hacia un nuevo contexto en el empleo y la formación. Se ha destacado de forma reiterada la destrucción de ciertos puestos de trabajo por no adaptarse a estos cambios, y la transformación y aparición de nuevos perfiles profesionales que requieren una cualificación especializada.

En este sentido, los contenidos formativos de las especialidades formativas se han quedado obsoletos (más concretamente, los regulados en los certificados de profesionalidad).

En relación con **aspectos jurídicos y legales**, se ha percibido la necesidad de establecer consensos con relación a las políticas activas de empleo y el sistema educativo, fundamentalmente mejorando la normativa laboral y reguladora de la FPE. Se ha señalado la rigidez y la falta de revisión de algunos ámbitos normativos que pueden estar impidiendo el crecimiento y la adaptación a las necesidades de las personas demandantes y a las necesidades de las empresas. Un claro ejemplo es el concerniente a los requisitos docentes para impartir formación acreditada; actualmente existe una dificultad excesiva en la búsqueda de personas formadoras que cumplan con esos requisitos que a veces determina la suspensión de acciones formativas programadas.

En cuanto a los **factores socioculturales** que afectan al empleo y a la formación, se han comentado los relativos a la despoblación de algunos territorios, el abandono temprano de la formación, la escasez de alumnado que asiste a determinadas acciones formativas, las deficiencias formativas en las personas trabajadoras, la falta de capacidad de recualificación y de adaptación a los cambios, y la carencia vocacional en algunas ocupaciones. Esta información se completa con la opinión aportada desde el análisis de la demanda, sobre las dificultades que suponen para las mujeres, la conciliación personal, familiar y laboral a la hora de participar en las acciones formativas.

Por otro lado, otro de los factores mencionados por las personas consultadas, están referidos a las **condiciones laborales** de algunos sectores productivos en las provincias que, junto a la **despoblación de algunos territorios**, pueden estar desincentivando la elección de determinadas especialidades formativas, a pesar de sus tasas de contratación. La dinámica de algunas actividades económicas en la provincia con alta rotación contractual, alta estacionalidad, temporalidad de corta duración, y ganancia media salarial por debajo de otras actividades, pueden estar generando menor interés para su cualificación.

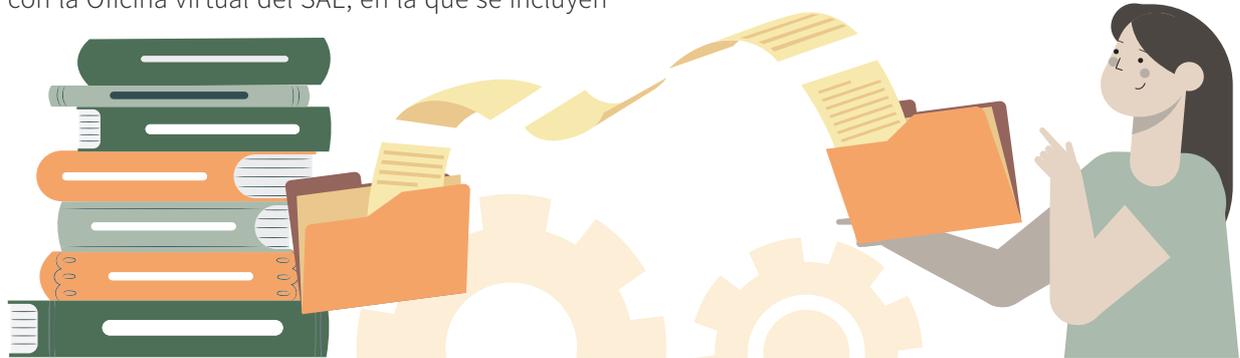


### 6.3. LAS MEJORAS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Frente a la falta de conocimiento, imagen, visibilidad y accesibilidad de la oferta formativa, se ha coincidido en la necesidad de dar publicidad entre las empresas al valor y a la importancia de la FPE, a través de redes sociales, de aplicaciones de dispositivos móviles, en la Oficina Virtual de FPE, convirtiéndola en más intuitiva, y complementarla con la Oficina virtual del SAE, en la que se incluyen

los servicios de atención a la demanda y el servicio de orientación profesional, ambas del Servicio Andaluz de Empleo.

En este sentido, se ha señalado la necesidad de ofrecer una información especialmente novedosa y atractiva para el colectivo de jóvenes desempleados.



**Integración de la Formación y el Empleo.** En relación con lo comentado, la imagen que proyecta la FPE ha de ir acompañada de los aspectos integradores necesarios que configuran el sistema de formación profesional español. Se ha sugerido abrir y mantener la colaboración y coordinación de las distintas administraciones, en especial la educativa y la laboral, junto con las entidades vinculadas con la formación y el empleo al objeto de planificar una oferta integral de formación profesional y ajustada a la realidad cambiante del mercado de trabajo y, a su vez, evitando duplicidades y espacios formativos sin cubrir en las distintas ofertas.

**Centros de formación.** Las personas consultadas han considerado que algunas entidades y centros de formación no proponen prácticas adecuadas para la adquisición de las competencias necesarias para adecuarse a la realidad del mercado. Ante esta situación, fundamentalmente se han propuesto dos mejoras. La primera propuesta consiste en mejorar la calidad de estos centros dotándolos de tecnología, mejorando sus instalaciones, equipamiento y medios didácticos, así como la capacitación de las personas gestoras de formación. La segunda propuesta está en relación con la gestión de la Administración en la que se ha reclamado un seguimiento de las entidades y centros de formación, así como la flexibilización y agilidad de los procedimientos de autorización de estos, y la simplificación de la gestión de los modelos de financiación basados en la convocatoria de subvenciones y licitaciones.

Por otro lado, se ha instado a que los centros destinados a la impartición de la Formación Profesional Inicial puedan incorporar las acciones formativas de FPE dirigidos a personas desempleadas y ocupadas.

**Presencia en el territorio.** Ante la concentración de entidades y centros de formación en las áreas metropolitanas, se ha propuesto que se abran líneas de inversión para incentivar la apertura de entidades y centros de formación en áreas rurales, además de mantener y mejorar la ayuda al transporte del alumnado.

Para estas propuestas, las personas que han participado en los procesos de validación externa han sugerido la posibilidad de abrir una línea de incentivos a las entidades y centros de formación para favorecer la inversión que se necesita para poder inscribirse o acreditarse en determinadas especialidades y que puedan mantener el alto coste de equipamiento y materiales. Por otro lado, para paliar la escasez de centros formativos en algunas zonas y evitar que determinadas especialidades pudieran quedar desiertas en las convocatorias de licitaciones, han recomendado que se mantenga de forma permanente una programación de acciones formativas con compromiso de contratación de forma que estas puedan quedar atendidas.



**Personal formador.** Entre las personas entrevistadas, se ha considerado que el personal formador es escaso y, a veces, tiene una formación o experiencia práctica insuficiente, en la que algunas ocasiones no poseen una vinculación directa con la actividad profesional a desarrollar en las acciones formativas. Ante esta situación, en los procesos de validación externa, se ha recomendado que se establezcan mecanismos que permitan una actualización continua del personal formador en el uso de recursos didácticos digitales, en la atención integral del alumnado y en las técnicas más actuales requeridas por las empresas. Asimismo, se ha propuesto mejorar los requerimientos normativos para la acreditación del personal formador en los que a veces son exigentes y a veces obsoletos. Para facilitar el acceso a la capacitación docente, se ha sugerido programar acciones formativas de Docencia para la FPE y las correspondientes a las Competencias Clave de Nivel 3.

**Alumnado.** Las personas consultadas han propuesto mejorar el sistema del reclutamiento y selección que garanticen la permanencia en las acciones formativas y la inserción laboral. Asimismo, se ha evidenciado la necesidad de aumentar una oferta formativa en Competencias Clave dirigida a alumnos que no cumplen los requisitos de acceso a las acciones formativas conducentes a los certificados de profesionalidad. En este aspecto, se ha sugerido informar a las personas demandantes de formación sobre los niveles de cualificación establecidos en los certificados de profesionalidad y los procedimientos de reconocimientos de competencias. Conforme a esta medida, se ha sugerido estudiar y actualizar los requisitos de acceso de las especialidades formativas con objeto de poder cubrir las acciones formativas ofertadas.

**Contenidos formativos.** De forma unánime, las personas entrevistadas como informantes clave y las que han participado en los procesos de validación externa, han considerado como mejora para la FPE, la actualización de los contenidos de las especialidades formativas (conducentes o no a los certificados de profesionalidad) y dirigirlos hacia contenidos más prácticos para que puedan responder a las necesidades empresariales actuales. En este orden de actualización, se ha propuesto orientar la FPE no sólo a la adquisición de competencias técnicas, idiomáticas y de digitalización, sino a formar en competencias básicas y en las llamadas competencias blandas.

Más concretamente, y atendiendo al diseño de la oferta formativa, se ha apuntado la necesidad de iniciar la formación con especialidades formativas vinculadas a certificados de profesionalidad de Nivel 1, con acciones formativas para desarrollar competencias clave, con la creación de itinerarios formativos dentro de una misma familia profesional y a una oferta modular para la obtención de una formación acreditada.



**Duración de las acciones formativas.** En general, las personas consultadas han coincidido en la necesidad de reducir la duración de las acciones formativas, disminuyendo las horas de teoría y, en todo caso, aumentar las horas de prácticas.

Con relación al horario de impartición, se ha propuesto su flexibilización para hacerlas más accesibles a las personas con dificultad para incorporarse a la formación, sea por razones laborales o de conciliación de la vida personal y familiar.

**Modalidad.** En opinión de las personas informantes clave, la modalidad de formación más demandada es la presencial, seguida de la mixta o semipresencial y, en último lugar, la formación mediante teleformación. Esta información se ha visto reafirmada por el análisis de la demanda, donde se ha observado como preferente la modalidad presencial para acceder a la FPE, situándose por encima de los medios telemáticos. Además, se ha percibido como una dificultad de peso el acceso a los recursos telemáticos para la realización de acciones de teleformación. Sin embargo, esta modalidad junto con la mixta o semipresencial, han sido mencionadas como una mejora necesaria para resolver las dificultades de asistencia a los centros de formación.

**Metodología.** La mayoría de las personas consultadas han coincidido en plantear el desarrollo de la formación dual en la FPE con el fin de lograr la acreditación e inserción del alumnado. Para ello, se ha sugerido la existencia de una dotación presupuestaria para ayudar económicamente a las empresas. Además, se ha propuesto reuniones con el empresariado para una detección continua de sus necesidades. Por otra parte, se sugiere incorporar en el aula el uso de recursos didácticos de acuerdo con los cambios productivos.

# 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 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 con momentos diferenciados, ha permitido ir descubriendo coincidencias en los resultados obtenidos y ha aportado fiabilidad al estudio. Gracias a la complementariedad de las técnicas y a la triangulación efectuada se ha reforzado la robustez de los criterios de validez y fiabilidad en los resultados finales.

No es posible sintetizar en unas líneas la profundidad y calidad de la información que incluyen los resultados, pero sí valorar positivamente la pertinencia del enfoque metodológico de partida basado en el análisis de las actividades económicas organizadas por el CNAE y 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, consistente en detectar las necesidades formativas en las ocupaciones más demandadas o que se prevén como más demandadas en el futuro, ha hecho posible la difícil tarea de vincular las ocupaciones con las necesidades formativas expresadas y, estas, traducidas a respuestas mediante el catálogo vigente de especialidades formativas.

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

A nivel autonómico, se han detectado **62 actividades económicas** relevantes, vinculadas a **17 subsectores** económicos, estratégicos o emergentes, en la economía andaluza. La coincidencia entre las tres herramientas utilizadas para determinar estas actividades muestra que, más allá de los sectores pilares de la economía de la región (Agricultura, Turismo, Comercio y Construcción) se están desarrollando otras actividades cuyo efecto positivo en la generación de empleo es ya un hecho. Se trata de las relacionadas con los sectores del Transporte, la Logística y el de los Cuidados a las personas.



Igualmente, se ha puesto de manifiesto la existencia de otras actividades económicas, aún incipientes, pero que los favorables datos de evolución en la contratación, unido a su carácter de novedosas en la economía andaluza, permite deducir que podrían contribuir a diversificar la economía y generar empleo. Es el caso de las actividades relacionadas con las energías renovables, biotecnología, servicios medioambientales, servicios culturales y la tecnología de la información y comunicación.

En una situación intermedia, se encuentran las actividades relacionadas con la aeronáutica e industria naval, que pese a tratarse de sectores con implantación en la región, fuertemente apoyados por las administraciones y con un alto valor añadido, no consiguen despegar en cuanto a su peso en el PIB andaluz, ni en la generación de empleo. **ANEXO 5 Análisis comparativo de actividades económicas en Andalucía.**

A partir de estas actividades se han concretado **376 ocupaciones**, detectadas a través del análisis de los datos de contratación y del resto de las herramientas del estudio, de las que **159 coinciden en todas las provincias**.

En primer lugar, se destacan las ocupaciones de carácter **transversal** vinculadas a la mayoría de las actividades económicas, como ocurre con el gran grupo de ocupación de personal de apoyo administrativo (contables, administrativos y otros empleados de oficina), con una representación de 12 de ellas entre las 159. Son también ocupaciones propias de la familia de Administración y Gestión, con muy buena posición, en cuanto a niveles de contratación, las relativas a la gestión de recursos humanos, administrativa, calidad, ofimática y competencias blandas. Igualmente hay múltiples especialidades formativas relativas al conocimiento de idiomas, tanto de tipo generalista como especializada en múltiples actividades productivas como Hostelería, Comercio, Turismo o Industria.

En segundo lugar, y en relación con aquellas ocupaciones con competencias más técnicas y **sectoriales**, pero que pueden tener un carácter transversal en otras actividades económicas, encontramos el grupo de profesionales de las tecnologías de la información, en el que aparecen los Programadores, Analistas y Diseñadores de bases de datos.

Estos resultados se confirman, por una parte, al detectarse en la mayoría de las familias y áreas profesionales un alto nivel de representatividad de las denominadas competencias transversales en diversos sectores y actividades económicas (Informática y Comunicaciones, Comercio y Marketing, Administración y Gestión, etc.) y, por otra, las competencias de carácter específico, que aparecen vinculadas a determinadas actividades de tipo tradicional o estratégico fuertemente asentadas en Andalucía (Hostelería, Turismo, Agricultura, Formación y Construcción).

De los sectores **emergentes** con elevado potencial de crecimiento en Andalucía, sólo alcanza cierta relevancia en cuanto a niveles de contratación, el sector de Energías renovables y Servicios ambientales, representados por ocupaciones tales como Montadores-Instaladores de placas de energía solar y Técnicos en electricidad entre otras. Fiel reflejo del creciente carácter estratégico de la llamada Economía verde es la propuesta de especialidades formativas vinculadas a energías renovables (en especial sobre instalaciones solares fotovoltaicas, instalaciones de geotermia y energía solar, instalaciones de aerotermia, etc.) y las relativas a gestión ambiental y de residuos.



A partir de estas ocupaciones se han detectado **1.032 especialidades formativas prioritariamente para personas trabajadoras desempleadas** y otras 1.148 especialidades no previstas inicialmente en el estudio con carácter prioritario para personas trabajadoras ocupadas. **ANEXO 8. Aproximación a la formación para personas ocupadas.** Las especialidades formativas que se encuentran **mejor posicionadas** forman parte a su vez de las familias con un mayor nivel de representatividad global en el resultado, especialmente las incluidas en sectores y actividades relacionadas con las familias de Comercio y Marketing, Agraria, Hostelería y Turismo, Servicios Socioculturales a la Comunidad y Transporte y Mantenimiento de Vehículos. Estas especialidades se confirman también al comprender las que aportan competencias a ocupaciones tales como monitores de actividades recreativas y entretenimiento, carretillero, cocinero, camarero, mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial, conductores y personal de limpieza.

La creciente implantación en Andalucía de las nuevas formas de **venta y canales de distribución** (*e-commerce*, uso de redes sociales...), unido a la creciente globalización mundial del comercio, ha provocado que se acentúe la demanda de formación relativa al marketing y comercio internacional (especialmente las de alto componente tecnológico) y a la gestión logística y el transporte. Se trata de una demanda que se confirma al detectarse ocupaciones con alto nivel de contratación relacionadas con estos sectores: Conductores, Carretilleros, Peones del Transporte de Mercancías y Descargadores, y Mecánicos y Ajustadores de Vehículos a motor.

Por otra parte, y en relación con el **sector Agrícola**, se ha identificado la necesidad de personal especializado en las nuevas formas de producción y los procesos de mecanización y automatización. A ello se une el creciente interés en materias que versan sobre el cuidado del medio natural y modelos de negocio basados en la economía circular.

La **Hostelería, Restauración y Turismo**, sectores estratégicos y tradicionales, continúan siendo los mayores motores de la economía andaluza. Se ha detectado una alta demanda de personal especializado principalmente en Restauración, en particular la centrada específicamente en cocina y, en menor medida, en la dirección y gestión de la restauración. Estas necesidades formativas se confirman también al incluir aquellas que aportan competencias a ocupaciones tales como cocinero, Camarero y Personal de Limpieza.

La denominada **Economía plateada** se postula como un poderoso motor de generación de empleo, fiel reflejo del paulatino envejecimiento poblacional. De entre las actividades más importantes se encuentra el cada vez más necesario personal cualificado en cuidado de personas, en particular la ocupación de Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento con alto nivel de contratación en todas las provincias. Igualmente se incluyen en esta actividad al personal de limpieza y al personal de cocina en los centros asistenciales.

Dentro de la actividad de la **Industria alimentaria**, las especialidades formativas más demandadas tratan sobre aspectos como la seguridad alimentaria y calidad. Asimismo, resultan altamente demandadas personas trabajadoras especialistas en carnicería y elaboración de productos cárnicos, tanto dentro del propio sector de la Industria alimentaria como en el sector *retail* de venta en superficies comerciales. Las ocupaciones vinculadas a este sector son los Matarifes y Trabajadores de las industrias cárnicas, los trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas. Por otra parte, encontramos también ocupaciones como panaderos, pasteleros y confiteros y trabajadores conserveros en general. Estas ocupaciones nos dirigen hacia la familia profesional de Industrias Alimentarias y a su vez a las áreas profesionales de Alimentos Diversos, de Panadería, Pastelería, Confitería y Molinería, de Bebidas, de Cárnicas y de Conservas Vegetales, en las que la representación disminuye por la alta especialización en la producción.

La familia de **Informática y Comunicaciones**, directamente enlazada con la actividad emergente TIC dentro de la comunidad autónoma, es una de las que posee un mayor nivel de representatividad dentro de los resultados globales autonómicos, ya que da respuesta a las crecientes necesidades formativas que están surgiendo por el llamado proceso de transformación digital en el que están inmersos actualmente todos los sectores productivos. Se detecta un alto interés empresarial por especialidades formativas especializadas en automatización y robotización en los entornos industriales, reflejado en las ocupaciones como Técnicos en electrónica, Mecánicos instaladores de refrigeración y climatización, Electricistas de la construcción y afines, Mecánicos y Reparadores de equipos eléctricos y electrónicos, Instaladores y Reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones, entre otros.

En el marco de la denominada **Construcción sostenible**, entendida como la ejecución de construcciones respetando los principios de la economía circular, se demandan especialidades formativas relacionadas con eficiencia energética de edificios o el mantenimiento de equipos eléctricos para edificios automatizados. De entre ellas podemos destacar, Encofradores, Mantenedores, Pintores, Soldadores, Montadores de cubiertas, además de las ya mencionadas en relación con las energías renovables y la domotización, y otras con un nivel de cualificación mayor como son los Técnicos en construcción, Supervisores de la construcción, técnicos en prevención de riesgos laborales especializados en la construcción. Estas ocupaciones se vinculan al área de Proyectos y Seguimientos de Obra de la familia Edificación y Obra Civil.

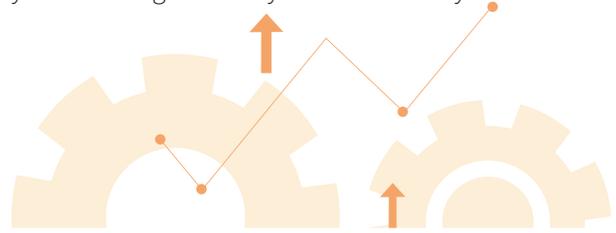
En el análisis de las ocupaciones con **tendencia a desaparecer o en transformación**, las respuestas dadas por los informantes clave han ido dirigidas más bien a una transformación en las ocupaciones tradicionales y con altos niveles de contratación, como son las de dependiente de comercio y la de peón agrícola, consecuencia de la adaptación de estas ocupaciones “tradicionales” a las nuevas necesidades del mercado de trabajo que demandan profesionales más cualificados.

A partir de la integración de los resultados provinciales, se observa cómo se concentran las especialidades formativas, configurando una visión panorámica del conjunto de Andalucía. Así, del análisis de los resultados de las 275 primeras especialidades formativas de cada provincia, se concluye que en todas las provincias coinciden **67 especialidades formativas**. Se trata, sin duda, del núcleo común básico en el conjunto de la comunidad autónoma. **ANEXO 6. Resultados para una propuesta de programación de Formación para el Empleo.**

En primer lugar, se ha comprobado que las **familias profesionales** de Comercio y Marketing, Hostelería y Turismo, Administración y Gestión e Industrias Alimentarias acumulan en 50% de las especialidades formativas analizadas, que coinciden con los sectores y actividades económicas estratégicos en la economía andaluza. Esta clasificación refuerza también, el carácter transversal de las necesidades formativas detectadas.



En cuanto a las **áreas profesionales**, destacan, por su nivel de representatividad: Administración y Auditoría, Restauración, Marketing y Relaciones Públicas y Alimentos Diversos. Dentro de las áreas profesionales que agrupan más del 50% de las especialidades formativas, aparecen además, dos no incluidas en las familias profesionales detalladas y son la de Agricultura y la de Sistemas y Telemática.



**22 especialidades formativas** acumulan el 50% de la representatividad de las 67 coincidentes. Estas especialidades están relacionadas con los sectores económicos como hostelería, agricultura, logística y comercio, así como con competencias transversales entre las que se encuentran las de gestión administrativa, modelos de negocio en la economía circular y organización y gestión de almacenes, entre otras. **ANEXO 7. Resultados agrupados por áreas profesionales.**

De forma complementaria, se ha llevado a cabo un **análisis de la demanda de formación**, necesario a efectos de contraste con respecto a la identificación de la oferta, en el marco del cual se han identificado como colectivos prioritarios de las acciones formativas a personas desempleadas en general, personas con déficit de formación (sin ESO o equivalente) y personas jóvenes desempleadas, todas ellas con un alto nivel de motivación. Por otra parte, se señala que el conocimiento de la FPE es insuficiente y que todavía priman los medios tradicionales de acceso a la información. Se constata, además, una manifiesta desigualdad de género, reflejada en el hecho que el principal obstáculo para participar en acciones formativas es la conciliación en el caso de las mujeres, con un porcentaje muy alejado de la casuística de los hombres. Por otra parte, se ha evidenciado la percepción de un bajo nivel de ajuste entre las necesidades de las empresas en relación con la oferta formativa y que la FPE aumenta la empleabilidad y mejora las competencias profesionales de las personas demandantes.

**Sobre la FPE**, y con relación a la percepción de esta, las personas consultadas tienen una **opinión positiva** en aspectos como la actual oferta formativa, la mejora del nivel de empleabilidad que proporciona al alumnado y facilitar su inserción, reinserción y recualificación, la complementariedad idónea con la Formación Profesional Inicial y el reconocimiento de competencias a través de la acreditación que aporta los certificados de profesionalidad.

Al mismo tiempo, la **opinión negativa** la protagoniza el escaso grado de conexión y adaptación que tiene la FPE con el mercado de trabajo y le siguen la calidad de formación relativa a los contenidos actuales y prácticos, las competencias técnicas actualizadas de las personas formadoras, la distribución de las entidades y centros en los diversos territorios, la integración real en el sistema de formación profesional y el grado de información y promoción actual de la FPE.

Respecto a los **factores** que afectan a la FPE, según las personas consultadas, ha destacado la crisis económica y sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 y que ha obligado y sigue obligando, junto a la tecnología y la transformación digital actual, a realizar procesos de adaptación y cambios para dar respuestas a un nuevo contexto en el empleo y en la formación donde se están transformando y creando nuevos perfiles profesionales altamente cualificados. Por otra parte, se detecta cierta rigidez en aspectos de la normativa laboral y reguladora de la FPE.

Otro de los factores mencionados ha sido el referido a las condiciones laborales en algunas ocupaciones que pueden estar desincentivando la elección de determinadas especialidades formativas, además de otros señalados en torno a la impartición de la formación como son el abandono temprano de las acciones formativas, la escasez de alumnado, las deficiencias formativas en las personas trabajadoras, la carencia vocacional en algunas ocupaciones.

De entre las **mejoras** de la FPE, se han propuesto las siguientes: realizar una promoción atractiva y en especial al colectivo de personas jóvenes, integrarla de forma efectiva en el sistema de formación profesional, incentivar la presencia de la formación en territorios particulares, mejorar la calidad de los centros, flexibilizar y agilizar los procedimientos normativos, actualizar las competencias técnicas y docentes del personal formador, mejorar el sistema del reclutamiento y selección del alumnado facilitándole información y formación, actualizar los contenidos formativos completándolos con competencias requeridas actuales, reducir la duración de las acciones formativas, facilitar las condiciones en la que se ofrece la modalidad de teleformación y desarrollar la formación dual en el ámbito de la FPE.

Llegados a este punto resulta de interés retomar **las preguntas iniciales de la investigación**. En ese sentido, y con carácter preferente, el estudio da respuesta a la pregunta sobre cuáles son las necesidades formativas de las personas trabajadoras en Andalucía materializadas en los ocho estudios provinciales y el estudio autonómico.

En cuanto a la vinculación entre las especialidades formativas y las ocupaciones se han encontrado distintas relaciones. En primer lugar, se ha observado que de entre las ocupaciones asociadas a sectores y actividades económicas estratégicas se demanda formación esencialmente en aquellas que se encuentran en proceso de transformación por los **cambios de los modelos productivos**. En ese sentido, se detecta, además, que la mayoría de las especialidades formativas deben sufrir un proceso de revisión y actualización que las convierta en más adecuadas a los entornos laborales actuales y más atractivas para las personas destinatarias. En segundo lugar, se ha observado que estos mismos procesos de cambio están generando **nuevas ocupaciones** aún sin una clara clasificación, que a su vez demandan nuevas competencias profesionales y con ellas nuevas especialidades formativas, como se puede comprobar en la actualización constante del Catálogo.

La falta de formación no puede explicar en su totalidad la discrepancia entre la oferta y la demanda, sino que existen otro tipo de factores como las **condiciones laborales** (salarios, horarios, seguridad), la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, las desigualdades de género y la deslocalización tanto de los puestos de trabajo como la oferta formativa.

Esta situación nos lleva a una reflexión sobre las necesidades de adaptación y ajuste en los requerimientos de los **centros de formación**, tanto desde las autorizaciones administrativas de inscripción y acreditación de especialidades formativas como de las instalaciones y equipamiento, que vincule la formación ofrecida con las necesidades reales del mercado de trabajo. En este mismo sentido se hace necesaria la constante actualización y mejora de la capacitación de las personas formadoras en paralelo con una reorganización normativa y adecuación de los requerimientos para adquirir esa condición.

Se ha comprobado también que existen necesidades formativas diferentes en función de los distintos tipos de **perfiles de las personas demandantes de formación y de los distintos territorios**, son otros de los aspectos a tener en cuenta de cara al éxito de la programación.

Solo a través de estas actualizaciones y adecuaciones a la realidad actual, la FPE podrá afrontar el reto de dar una **respuesta directa y específica** en cuanto a la adquisición y desarrollo de las competencias necesarias tanto para el desempeño de las ocupaciones actuales como para el mantenimiento del empleo.

# 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 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. ESTRATÉGICAS

- Dar continuidad al estudio de Necesidades Formativas implementando los mecanismos necesarios para anticipar las respuestas formativas requeridas de forma continua y actualizada.
- Constituir formalmente un equipo de análisis de necesidades formativas entre los Servicios de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo y las Direcciones Generales de la Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.
- Asegurar la representación y participación territorial de los estudios a través de la constitución de equipos provinciales de idéntica estructura.
- Reforzar y consolidar la participación de los agentes sociales en el contexto de la Mesa de Gobernanza de la FPE.
- Imbricar los mecanismos de análisis con los del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Generar sinergias con:
  - Los Servicios de Diseño de Ordenación y Formación en Empresas y el Instituto Andaluz de las Cualificaciones Profesionales de la Dirección General de Formación Profesional de la Consejería de Educación y Deporte.
  - La Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades.
  - La Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.
- Establecer procesos de comunicación directos y organizados entre el tejido empresarial y las Delegaciones Territoriales de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades.

- Promover estudios sobre necesidades formativas vinculadas a los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE), creados en marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: vehículo eléctrico y conectado, nueva economía de la lengua, aeroespacial, cadena agroalimentaria inteligente y sostenible y salud de vanguardia. Igualmente, aquellas que se dirigen hacia los procesos de transformación digital, la transición energética y la transición ecológica.
- Propiciar la identificación de clusters y sectores económicos claves de Andalucía en relación con las actividades económicas.
- Constituir y mantener un mapeo activo e integral de los recursos de formación.

### **8.1.2. SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y PROCESOS DE TRABAJO**

- Mejorar la integración, conformación y funcionamiento de los equipos, tanto el autonómico como los provinciales, adaptándolos a las necesidades reales y el grado de dedicación de sus componentes.
- Programar y planificar con antelación futuras actuaciones para la actualización continua del estudio y atención a proyectos singulares.
- Focalizar el campo territorial de estudio hacia las Áreas Territoriales de Empleo.
- Diseñar los mecanismos de evaluación y seguimiento de los resultados y su incorporación en las distintas programaciones.

### **8.1.3. SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES**

- Mejorar la formación de los integrantes de los equipos en técnicas de investigación social, herramientas de análisis y de presentación de los resultados.
- Asignar las tareas del estudio como propias de los puestos de trabajo de las personas que lo realizan.
- Dotar de mejores herramientas informáticas de gestión y visualización de datos.
- Mejorar y ampliar la participación de los *grupos territoriales de consultoría*.

### **8.1.4 SOBRE LA METODOLOGÍA (TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS)**

- Revisar y concluir la Guía Metodológica de Detección y Análisis de Necesidades Formativas, mejorando la planificación de los tiempos y unificando la terminología y categorías.
- Obtener una base de datos de empresas organizada y fiable.
- Simplificar y agilizar las herramientas de investigación, incluyendo la implementación de las metodologías ágiles e incorporando fuentes y herramientas complementarias para ampliar la capacidad de análisis.
- Desarrollar métodos predictivos basados en grupos de personas expertas.
- Profundizar en la representatividad de los datos.
- Mejorar el sistema de correspondencias entre las ocupaciones y las especialidades formativas.
- Incorporar en el Análisis de la Demanda la metodología de analítica de los datos e información directa a través de cuestionarios.

## 8.2. RECOMENDACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FPE

### 8.2.1. SOBRE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS Y SUS CONTENIDOS

- Programar Competencias Clave en los niveles de cualificación que permita el acceso a la formación de certificados de profesionalidad y a determinados itinerarios formativos.
- Potenciar la programación modular de la formación vinculada a los certificados de profesionalidad con el fin de facilitar el reciclaje y la recualificación de las personas trabajadoras, así como para dar respuesta al procedimiento de reconocimiento de competencias.
- Diversificar la oferta formativa con distintas especialidades vinculadas y no vinculadas a los certificados de profesionalidad, para atender las necesidades formativas de determinadas ocupaciones.
- Priorizar acciones formativas específicas y cortas en el tiempo para dar cobertura a las necesidades concretas del tejido productivo.
- Revisar, actualizar y reorganizar el Catálogo de especialidades formativas.
- Revisar los contenidos y desarrollo modular en el procedimiento de inclusión de nuevas especialidades formativas del Catálogo de especialidades.
- Agilizar los procesos de inscripción/acreditación de las entidades y centros de formación.
- Distribuir la oferta formativa a lo largo del año.
- Introducir la formación en competencias digitales como contenido transversal en todas las acciones formativas.
- Potenciar la formación basada en competencias con el acercamiento del sector productivo e incentivando proyectos duales.

### 8.2.2. SOBRE EL ALUMNADO

- Incentivar la participación de la mujer en áreas profesionales con escasa representatividad a pesar de ser altamente demandada por el mercado laboral.
- Proporcionar fórmulas para la conciliación de la vida laboral, familiar y formativa e incentivar una formación más flexible a personas en situación de vulnerabilidad.
- Ampliar la oferta formativa en la modalidad de teleformación y mixta, incentivando la dotación de recursos tecnológicos actuales tanto en los hogares como en los centros de formación.
- Mejorar los procesos de reclutamiento y de selección del alumnado.
- Promocionar la información y el acceso a la oferta de la FPE.
- Permeabilizar el acceso a las especialidades formativas en que se determina la prioridad de los colectivos (personas desempleadas y personas ocupadas).
- Programar acciones específicas para demandantes de empleo mayores de 45 años y desempleados de larga duración, que requieren acciones de motivación y formación en competencias blandas para la inserción laboral.

### 8.2.3. SOBRE EL PERSONAL FORMADOR

- Adecuar y flexibilizar los requisitos de acceso para el personal formador en relación con las competencias técnicas y docentes.
- Ampliar y flexibilizar la programación formativa dirigida a este colectivo, en especial la dirigida a la adquisición y desarrollo de competencias digitales.
- Anticipar una oferta formativa relativa al certificado de profesionalidad de Docencia para la FPE que provea y disponga del personal formador suficiente para acometer las acciones formativas programadas.

### 8.2.4. SOBRE LA INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

- Mejorar la imagen de la FPE sobre la base de su adecuación a las demandas del mercado laboral.
- Establecer planes de comunicación de las distintas ofertas de FPE.
- Implicar a los servicios públicos de empleo en la difusión y orientación a las personas desempleadas sobre las programaciones y proyectos formativos.

### 8.2.5. SOBRE LOS CENTROS DE FORMACIÓN

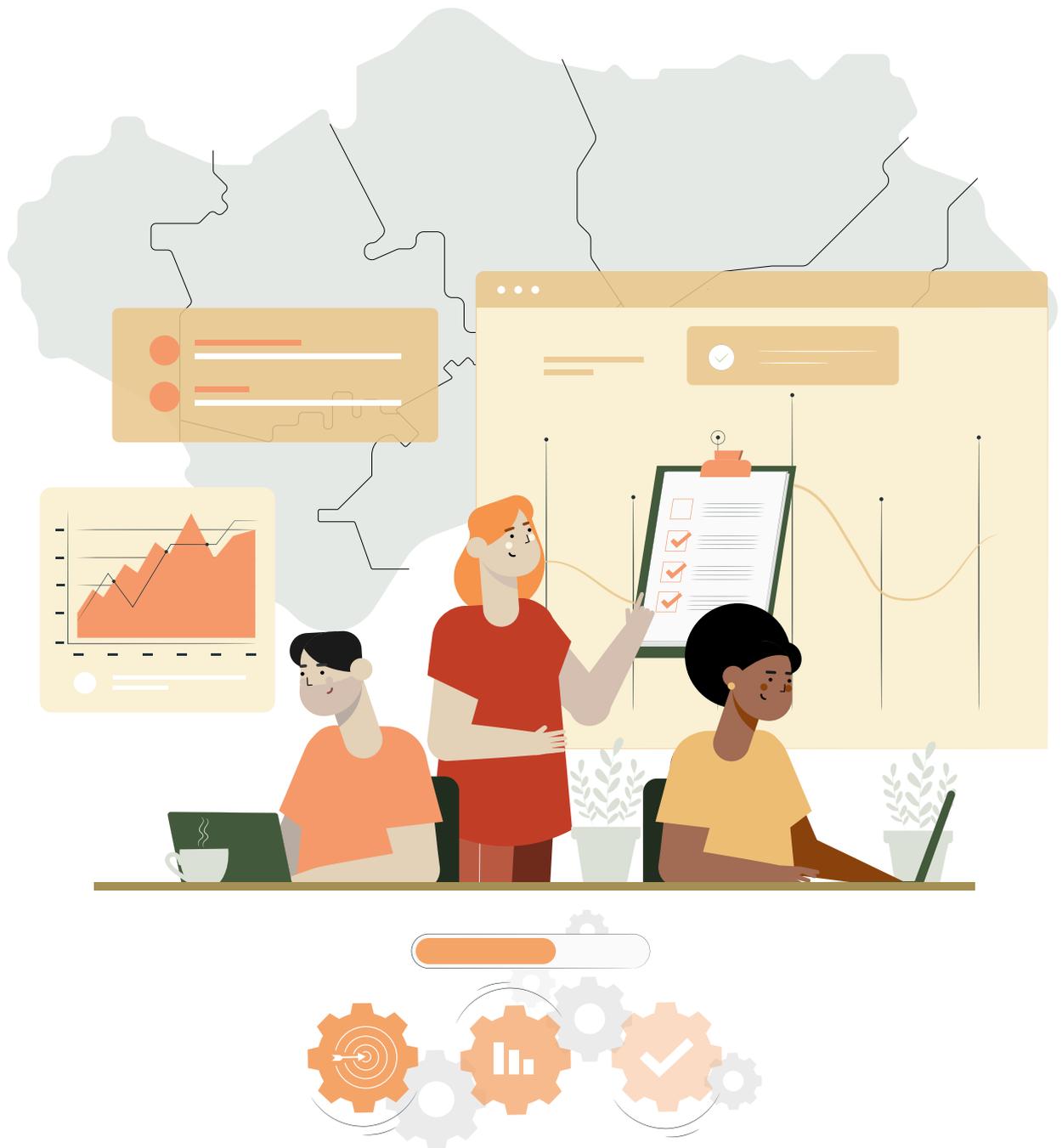
- Permitir autorizaciones eventuales a centros de formación para impartir determinadas especialidades formativas relacionadas con algún sector o estrategia empresarial especial.
- Fomentar los Centros Integrados de Formación Profesional.
- Potenciar los Centros Propios y las Escuelas de Formación del SAE para incluir especialidades formativas altamente demandadas y que no están inscritas o acreditadas en otro tipo de centros.

### 8.2.6. SOBRE LA PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN

- Priorización y planificación de las especialidades formativas de prioridad alta y media resultantes en el estudio, al concentrar las especialidades que dan respuesta a casi la totalidad de las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo.
- Adaptar el número de ediciones de las acciones formativas al número de demandantes por sectores de actividad y a las necesidades de las empresas.
- Flexibilizar el número mínimo de alumnos exigido en municipios con riesgo de despoblación.
- Diversificar los modelos de financiación según distintos programas de formación y empleo.
- Incorporar el seguimiento de la inserción laboral del alumnado participante en las acciones formativas, así como incorporar labores de intermediación laboral desde los centros de formación.

Por último, con el fin de no repetir información ya detallada en este informe, se sugiere ir al punto 6.3. *Las mejoras de la FPE*, como recomendaciones de mejora en cada uno de los elementos analizados.

# 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**

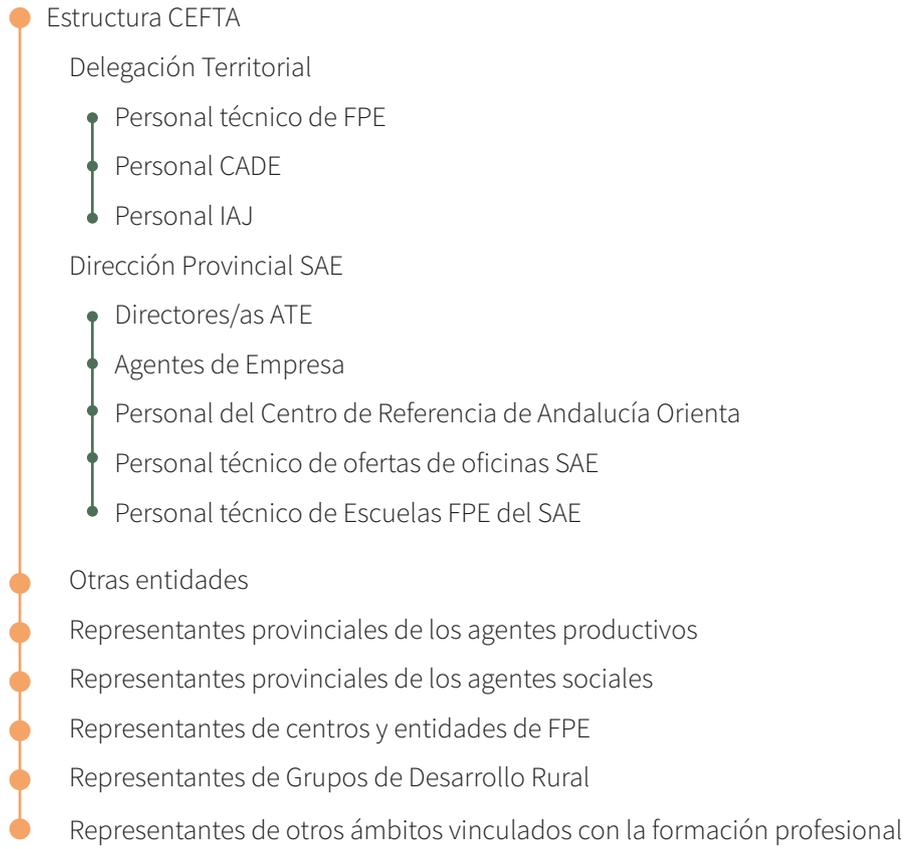
Ofrecer Información sectorial y territorial en el estudio (jornada participativa, grupo de discusión, entrevistas y cuestionarios)

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 ÁMBITO AUTONÓMICO

La información contenida en este Anexo es la correspondiente a las personas y entidades que han participado en el estudio a nivel autonómico. Para conocer la relación completa de personas y entidades que han participado en el estudio deberá ser consultados los diferentes **Anexos 2** de los **Informes Provinciales**.

### 1. PERSONAS PARTICIPANTES EN LOS EQUIPOS DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO (ÁMBITO AUTONÓMICO)

EQUIPO/S EN EL QUE HA PARTICIPADO	NOMBRE Y APELLIDOS	ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD
Dirección	F. Javier Loscertales Fernández	CEFTA (SSCC)	Secretario General de Ordenación de Formación
Dirección	Joaquín Pérez Blanes	CEFTA (SSCC)	Director Gral. De FPE
Dirección	José Luis Rueda Cruz	CEFTA(SSCC)	Coord. Dirección Gral. FPE
Dirección	José María Pérez Villadeamigo	CEFTA (SSCC)	Jefe Servicio Análisis y Planificación FPE
Coordinación Estudio Metodología Estudio NNFF	Enrique Ruiz Acosta	CEFTA (SSCC)	Personal Técnico Servicio Análisis y Planificación FPE
Coordinación Estudio Metodología Estudio NNFF	Adela Martínez Sainz	DT Sevilla	Personal Técnico Secretaría SAE
Coordinación Estudio Metodología Estudio NNFF	Juan Carlos Andreo Tudela	DT Sevilla	Personal Técnico Secretaría SAE
Coordinación Equipo Provincial	Ana Josefa Fernández Flores	DT Almería	Jefa de Departamento Servicio FPE
Coordinación Equipo Provincial	Patricia Trujillo Cabezas	DT Cádiz	Jefa de Departamento Servicio FPE
Coordinación Equipo Provincial	M.ª Julia López Agreda	DT Córdoba	Personal Técnico Servicio FPE
Coordinación Equipo Provincial	Juana Moriana Mata	DT Granada	Personal Técnico Servicio FPE

EQUIPO/S EN EL QUE HA PARTICIPADO	NOMBRE Y APELLIDOS	ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD
Coordinación Equipo Provincial	Ignacio Tejera Arcenillas	DT Huelva	Personal Técnico Servicio de Intermediación en Inserción Laboral SAE
Coordinación Equipo Provincial	Francisco Martínez Lillo	DT Jaén	Director Área Territorial Empleo
Coordinación Equipo Provincial Metodología Estudio NNFF	Inmaculada Reina Alba	DT Málaga	Personal Técnico Orientación SAE
Coordinación Equipo Provincial Metodología Estudio NNFF	María José Márquez González	DT Sevilla	Personal Técnico Secretaría SAE
Metodología Estudio NNFF	Ana Herrera Medina	DT Sevilla	Personal Técnico Secretaría SAE
Metodología Estudio NNFF	Aurora María Aguilar Rey	DT Sevilla	Personal Técnico Secretaría SAE
Metodología Estudio NNFF	Montserrat Castelo Gómez	DT Sevilla	Personal Técnico Secretaría SAE
Estudio NNFF	Francisco J. Cruz Gómez	DT Málaga	Agente de Empresa SAE
Metodología	César Martín Núñez	CEFTA – SAE	Jefe de Servicio de Ordenación y Tratamiento de la Información
Metodología	Emilia Pulido Pareja	DT Córdoba	Jefa de Servicio de FPE
Metodología Estudio NNFF	Isabel Vidal Sánchez	DT Sevilla	Personal Técnico Secretaría SAE
Estudio NNFF	Beatriz Ramos Pérez	DT Sevilla	Personal Técnico Secretaría SAE
Apoyo (informático)	Juan Lozano Quijano	CEFTA (SSCC)	Personal Técnico Servicio Análisis y Planificación FPE
Apoyo (informático)	Miguel Maañon Monyaña	CEFTA (SSCC)	Personal Técnico Servicio Análisis y Planificación FPE
Apoyo (Gestión Administrativa)	Carolina R. Cabalga	CEFTA (SSCC)	Personal Técnico Servicio Análisis y Planificación FPE
Apoyo (Análisis de la Demanda de Formación)	Yolanda Carmona González-Vallarino	DT Sevilla	Personal Técnico Servicio Intermediación e Inserción Laboral SAE
Apoyo (estadístico)	Carmelo Ordoñez Sanabria	DT Sevilla	Agente de Empresa SAE
Apoyo (Edición Informe Intermedio)	Francisco J. Serrano Suárez	DT Sevilla	Personal Técnico Secretaría SAE

## 2. PERSONAS COLABORADORAS DEL ESTUDIO A NIVEL AUTONÓMICO

### 2.1. ESTRUCTURA CEFTA.

NOMBRE Y APELLIDOS	ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO
Miguel Ángel Terrero Prada	CEFTA – SAE	Gerente SAE	Análisis Cualitativo
César Martín Núñez	CEFTA – SAE	Jefe de Servicio de Ordenación y Tratamiento de la Información	Análisis Cuantitativo
M.ª Dolores Méndez Martínez	CEFTA – SAE	Servicio de Orientación y Atención a la Demanda	Análisis de la Demanda de Formación
M.ª Dolores Ortiz Castilla	CEFTA – SAE	Coordinación Agentes de Empresa	Coordinación de Agentes de Empresa
Adolfina Martínez Guirado	CEFTA (SS.CC.)	Comisionada del Plan Director de Ordenación de las Políticas de Empleo y RR.LL. de Andalucía	Análisis Cualitativo
Carmen Romero Palacios	CEFTA (SS.CC.)	Gabinete de Prensa CEFTA	Comunicación
Carmen Poyato López	Instituto Andaluz de la Juventud	Directora General	Análisis Cualitativo
David Muñoz Villaraviz	Instituto Andaluz de la Juventud	Vocalía Asesora	Coordinación de Equipo IAJ
Cristina Domenech Gómez	Fundación Andalucía Emprende	Personal Técnico	Coordinación de Equipo CADE

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

ADSCRIPCIÓN / ORGANIZACIÓN	CARGO / UNIDAD	NOMBRE Y APELLIDOS	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades	Secretario General de Economía	José Ignacio Castillo Manzano	Análisis Cualitativo
Consejería Educación y Deporte	Director Gral. Instituto Andaluz de las Cualificaciones Profesionales	José Béjar Velatta	Análisis Demanda de Formación
GOBERNANZA: Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA)	Mesa Técnica Estudio NNFF	Reyes Gómez Calderón	Metodología Análisis Cualitativo Procesos de Validación
GOBERNANZA: Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA)	Mesa Técnica Estudio NNFF	Juan Pedro Fernández Carrera.	Metodología Procesos de Validación
GOBERNANZA: Unión General de Trabajadores (UGT)	Mesa Técnica Estudio NNFF	Oskar Martín	Metodología Procesos de Validación
GOBERNANZA: Unión General de Trabajadores (UGT)	Mesa Técnica Estudio NNFF	M. Mar López Sánchez	Metodología Análisis Cualitativo Procesos de Validación
GOBERNANZA: Comisiones Obreras (CCOO)	Mesa Técnica Estudio NNFF	Sergio Santos Romera	Metodología Procesos de Validación
GOBERNANZA: Comisiones Obreras (CCOO)	Mesa Técnica Estudio NNFF	Isabel Ramírez Millán	Metodología Análisis Cualitativo Procesos de Validación
Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio	Presidente	Javier Sánchez Rojas	Análisis Cualitativo
Confederación Española de Empresas de Formación (CECAP). Andalucía	Gerente	Isabel Hernández Sánchez	Análisis Demanda de Formación
Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP)	Director de Formación e Innovación Pública	Juan Manuel Fernández Ortega	Análisis Cualitativo

ADSCRIPCIÓN / ORGANIZACIÓN	CARGO / UNIDAD	NOMBRE Y APELLIDOS	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO
Laudantis	Consultor en empleo y formación. Socio Dir. Laudantis. Dir. de la asist. téc. del Foro de Ciudades por el Empleo. Ex Dir. Gral. Formación y Empleo de la Xunta de Galicia	José Jaime López de Cossío	Análisis Cualitativo
ADECCO	Director del Servicio Regional	Álvaro Naranjo Holguera	Análisis Cualitativo
DOOP CONSULTORES	Socio Director	Javier Harto González-Vallarino	Análisis Cualitativo
Universidad de Huelva	Directora del Máster Universitario en Empleo de la Universidad de Huelva	Celia Sánchez López	Análisis Cualitativo
Universidad Internacional de Andalucía	Vicerrector. Exdecano de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Huelva	Agustín Galán García	Análisis Cualitativo
Universidad de Loyola	Vicerrector. Exdecano de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Huelva	Francisco Pérez Fresquet	Análisis Cualitativo
CEA	Adjunto al Rectorado Responsable Unidad de Gestión de Relaciones institucionales	Luis Picón Bolaños	Análisis Cualitativo
Fundación Laboral de la Construcción en Andalucía	Gerente	Juan Ignacio Vargas Díaz	Análisis Cualitativo

### 3. ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO A NIVEL AUTONÓMICO

NOMBRE DE LA ENTIDAD/ ORGANIZACIÓN/EMPRESA	CARÁCTER TIPO DE PARTICIPACIÓN / ACTIVIDAD	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo	Dirección, Coordinación, Comunicación, Metodología, Estudio, Análisis, Apoyos varios y Validación	11
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades	Análisis Cualitativo	1
Consejería Educación y Deporte	Análisis Cualitativo	1
Dirección Gerencia SAE	Análisis Cualitativo	4
Delegaciones Territoriales de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades	Coordinación, Metodología y Ejecución del Estudio	19
Fundación Andalucía Emprende	Coordinación CADE	1
Instituto Andaluz de la Juventud	Coordinación IAJ y Análisis	2
Organizaciones sindicales	Metodología, Análisis Cualitativo y Procesos de Validación	4
Organizaciones empresariales	Metodología, Análisis Cualitativo y Procesos de Validación	4
Cámaras de Comercio	Análisis Cualitativo	1
Universidades	Análisis Cualitativo	3
Fundaciones	Análisis Cualitativo	3
Empresas consultoras	Análisis Cualitativo	3
	Personas implicadas	57

# ANEXO 3

## EL ESTUDIO EN NÚMEROS

La información contenida en este Anexo es la correspondiente a la totalidad del estudio, comprendiendo los ámbitos autonómico y provincial.

Para conocer las cifras de cada provincia deberá ser consultados los diferentes Anexos 3 de los Informes Provinciales.

### 1. NÚMERO DE PERSONAS CONTACTADAS Y PARTICIPANTES

En el Estudio de Detección y Análisis de Necesidades Formativas, han participado un total de **5.099 personas**, algunas de ellas presentes en varios momentos y actividades hasta un total de **5.197 actuaciones**. A efectos de aclaración de conceptos incluidos en las dos últimas columnas, en el Estudio han participado un total de 5098 personas, algunas de ellas presentes en varios momentos y actividades distintos hasta un total de 5.196 actuaciones.

PARTICIPACIÓN / ACTIVIDAD EN EL ESTUDIO	PERSONAS CONTACTADAS	PERSONAS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO	PARTICIPANTES SEGÚN MOMENTO DEL ESTUDIO
Equipo de Dirección	4	4	4
Equipo de Coordinación (Andalucía)	3	3	3
Equipo de Metodología	10	7	10
Equipo de Estudio de NNFF (Andalucía)	11	3	11
Equipo de Apoyo al Equipo de Estudio	6	6	6
Equipos Provinciales	88	88	88
Equipo de Apoyo al Equipo Provincial	44	44	44
Grupo de Consultoría Territorial	213	195	201
Administración <i>online</i> de Cuestionario a Empresas	28.301	3.395	3.395
Administración de Entrevistas a Informante Clave	757	492	521
Administración de Entrevistas a Personas Expertas	18	18	18
Administración <i>online</i> de Cuestionario sobre la Demanda de Formación	2878	813	813
Procesos de Validación	88	31	83
TOTAL	32.421	5.099	5.197

**5.099**  
**PERSONAS**  
 de **32.421**  
**PERSONAS**  
**CONTACTADAS**



que han participado  
 en **5.197**  
**actuaciones**  
**del estudio**



## RESUMEN DE PERSONAS PARTICIPANTES

### PARTICIPACIÓN / ACTIVIDAD EN EL ESTUDIO



## 2. NÚMERO DE PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES DEL ESTUDIO SEGÚN ADSCRIPCIÓN (ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL)

Resumen	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	TOTAL
Personal CEFTA (SGOF y DG FPE)	12	0	0	0	0	0	0	0	0	12
Personal CEFTA – GERENCIA SAE	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Consejería Educación y Deporte	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personal Delegación Territorial	3	8	11	4	14	7	6	6	14	73
Personal SAE (Dirección Provincial, Oficinas de Empleo y de Orientación)	27	58	75	69	77	15	62	75	91	549
Personal de las Entidades Colaboradoras de la Red Andalucía Orienta		14	49	38	24	19	25	47	73	289
Personal Andalucía Emprende: CADE	1	2	6	1	1	1	2	2	41	57
Personal Instituto Andaluz Juventud	2	6	7	6	9	3	6	10	8	57
Representante DT Educación y Deporte		2	1	1	3	3	2	4	8	24
Representante Organización Sindical	4	4	5	2	7	6	4	4	4	40
Representante Organización empresarial	2	2	1	1	3	3	2	2	2	18
Representante Organización Centros de Formación (CECAP)	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11
Personas reconocido prestigio (Consultorías, Universidades, FAMP, FLC)	9	1	3	2	10	2	3	6	12	48
Representante de Empresa seleccionada por su Actividad económica	0	342	461	524	276	377	519	691	592	3.782
Representante de Entidad y Centro de Formación	0	18	18	15	19	50	19	10	15	164
Representante de otros ámbitos vinculados con Empleo-Formación	0	1	0	3	5	23	3	6	12	53
Otros: Cámaras de Comercio	1	0	3	0	0	0	2	0	2	8
Otros : Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>459</b>	<b>641</b>	<b>667</b>	<b>449</b>	<b>510</b>	<b>656</b>	<b>865</b>	<b>880</b>	<b>5.197</b>

### 3. NÚMERO DE ENCUESTAS DISTRIBUIDAS Y CONTESTADAS

TÉCNICA DE ENCUESTA	UNIDADES DISTRIBUIDAS	UNIDADES CONTESTADAS
Cuestionario <i>online</i> a Empresas	28.301	3.395
Entrevistas a Informante Clave	757	521
Entrevistas a Personas Expertas	18	18
Cuestionario <i>online</i> sobre Demanda de Formación	2.878	813
Cuestionario (Ronda de preguntas) para Validación Externa	67	61
<b>TOTAL</b>	<b>32.021</b>	<b>4.808</b>

### 4. NÚMERO DE PREGUNTAS FORMULADAS EN LOS DISTINTOS INSTRUMENTOS

TÉCNICA DE ENCUESTA	PREGUNTAS ABIERTAS	PREGUNTAS CERRADAS	TOTAL, PREGUNTAS
Cuestionario <i>online</i> a Empresas	5	11	16
Entrevistas a Informante Clave	11	0	11
Administración de Entrevistas a Personas Expertas	12	0	12
Cuestionario <i>online</i> sobre Demanda de Formación	3	32	35
Cuestionario (Ronda de preguntas) para Validación Externa	6	1	7
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>81</b>

### 5. NÚMERO DE DOCUMENTOS ANALIZADOS

DOCUMENTOS ANALIZADOS	
Internacionales	2
Nacionales	11
Autonómicos	21
Provinciales	66
Comarcales	19
<b>Total</b>	<b>119</b>

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

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	
Detectadas	62
Analizadas	51

**7. NÚMERO DE OCUPACIONES DETECTADAS Y OCUPACIONES CONCURRENTES EN TODAS LAS PROVINCIAS**

OCUPACIONES	
Detectadas	376
Concurrentes	159

**8. NÚMERO DE ESPECIALIDADES FORMATIVAS DETECTADAS Y CONCURRENTES PARA SU VALORACIÓN COMO RESPUESTA FORMATIVA EN LAS PROVINCIAS**

ESPECIALIDADES FORMATIVAS	
DETECTADAS SEGÚN COLECTIVO	
Para personas desempleadas	1032
Para personas ocupadas	1148

**9. NÚMERO DE INFORMES PRODUCIDOS PARA LA COORDINACIÓN DEL ESTUDIO**

INFORMES PRODUCIDOS	
Informes emitidos a la Dirección del Estudio	15
Informes recibidos de los Equipos Provinciales	161
<b>Total</b>	<b>176</b>

## **10. NÚMERO DE REUNIONES MANTENIDAS PARA LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO CON LOS DISTINTOS EQUIPOS DE TRABAJO**

REUNIONES DE EQUIPOS	
Equipo Metodología	8
Equipo Estudio NNFF	28
Equipos Provinciales	100
Coordinación en las provincias	55
Equipo Coordinación	15
<b>Total</b>	<b>206</b>

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

TÉCNICA DE ENCUESTA	ENVIADOS	RECIBIDOS
Cuenta oficial del estudio (necesidadesformativas@)	1.377	3.395
Cualquier otro correo corporativo con contenidos relacionados con la organización y la metodología del estudio	2.783	3.647
<b>Total</b>	<b>4.160</b>	<b>5.693</b>

# 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.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_anexo4.pdf)



# ANEXO 5

## ANÁLISIS COMPARATIVO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN ANDALUCÍA

CNAE (2 DÍGITOS)	ACTIVIDAD ECONÓMICA	ANÁLISIS DOCUMENTAL
1	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	✓
2	Silvicultura y explotación forestal	✓
3	Pesca y acuicultura	✓
5	Extracción de antracita, hulla y lignito	✓
6	Extracción de crudo de petróleo y gas natural	✓
7	Extracción de minerales metálicos	✓
8	Otras industrias extractivas	✓
9	Actividades de apoyo a las industrias extractivas	✓
10	Industria de la alimentación	✓
11	Fabricación de bebidas	✓
13	Industria textil	✓
14	Confección de prendas de vestir (flamenca)	✓
15	Industria del cuero y del calzado (piel)	✓
19	Actividades de apoyo a las industrias extractivas coquerías y refino de petróleo	✓
20	Industria química	✓
21	Fabricación de productos farmacéuticos	✓
22	Fabricación de productos de caucho y plástico	✓
23	Fabricación de otro productos minerales no metálicos (piedra)	✓
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones (joyería)	✓
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo (forja)	✓
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	✓
28	Fabricación de maquinaria y equipos n.C.P.O	✓
30	Fabricación de otro material de transporte	✓
31	Fabricación de muebles	✓
32	Otras industrias manufactureras (joyería)	✓
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	✓

**ANEXO 5**

ANÁLISIS ESTADÍSTICO	ENTREVISTAS PERSONAS EXPERTAS	% CONTRATACIÓN EN ANDALUCÍA	NIVEL DE CONCURRENCIA (1)
✓	✓	30,73	3
		0,26	1
	✓	0,12	2
		0,00	1
	✓		2
	✓	0,02	2
	✓	0,03	2
	✓	0,00	2
✓	✓	1,97	3
	✓	2,21	2
		0,05	1
		0,13	1
		0,09	1
	✓	0,00	2
	✓	0,18	2
	✓	0,01	2
	✓	0,14	2
		0,18	1
		0,09	1
	✓	0,56	1
	✓	0,03	2
	✓	0,15	2
	✓	0,13	2
	✓	0,18	2
		0,04	1
	✓	0,33	2

CNAE (2 DÍGITOS)	ACTIVIDAD ECONÓMICA	ANÁLISIS DOCUMENTAL
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	✓
36	Captación, depuración y distribución de agua	✓
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales	✓
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, valorización	✓
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	✓
41	Construcción de edificios	✓
42	Ingeniería civil	✓
43	Actividades de construcción especializada	✓
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	✓
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	✓
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	✓
49	Transporte terrestre y por tubería	✓
50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores	✓
51	Transporte aéreo	✓
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	✓
55	Servicios de alojamiento	✓
56	Servicios de comidas y bebidas	✓
58	Edición	✓
59	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	✓
60	Actividades de programación y emisión de televisión	✓
61	Telecomunicaciones	✓
62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	✓
63	Servicios de información	✓
72	Investigación y desarrollo	✓
77	Actividades de alquiler	✓

**ANEXO 5**

ANÁLISIS ESTADÍSTICO	ENTREVISTAS PERSONAS EXPERTAS	% CONTRATACIÓN EN ANDALUCÍA	NIVEL DE CONCURRENCIA (1)
	✓	0,02	2
	✓	0,08	2
	✓	0,02	2
	✓	0,51	2
	✓	0,01	2
✓		4,36	2
		0,27	1
✓	✓	3,62	3
		0,50	1
✓	✓	2,66	3
✓	✓	5,20	3
✓	✓	2,27	3
	✓	0,05	2
	✓	0,01	2
✓	✓	1,51	3
✓	✓	4,19	3
✓	✓	15,85	3
	✓	0,04	2
	✓	0,45	2
	✓	0,04	2
	✓	0,08	2
	✓	0,31	2
	✓	0,07	2
	✓	0,09	2
		0,61	1

CNAE (2 DÍGITOS)	ACTIVIDAD ECONÓMICA	ANÁLISIS DOCUMENTAL
79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	☑
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	☑
85	Educación	☑
86	Actividades sanitarias	☑
87	Asistencia en establecimientos residenciales	☑
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	☑
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	☑
91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	☑
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	☑
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico (instrumentos musicales)	☑

**ANEXO 5**

ANÁLISIS ESTADÍSTICO	ENTREVISTAS PERSONAS EXPERTAS	% CONTRATACIÓN EN ANDALUCÍA	NIVEL DE CONCURRENCIA (1)
		0,26	1
✓		2,79	1
✓		2,21	1
✓		2,34	2
✓	✓	1,47	3
✓	✓	1,13	3
✓	✓	1,42	3
✓		1,22	2
		0,07	1
✓		2,13	2
		0,06	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.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_anexo6.pdf)



# ANEXO 7

## RESULTADOS AGRUPADOS POR ÁREAS PROFESIONALES

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	ADGD	Administración y auditoría	3,15	7,32
		ADGF	Finanzas	0,31	
		ADGG	Gestión de la información y comunicación	2,87	
		ADGN	Finanzas y seguros	0,67	
		ADGX	Especialidades sin áreas definidas	0,32	
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	AFDA	Actividades físico deportivas recreativas	1,00	1,00
		AFDP	Prevención y recuperación		
AGA	AGRARIA	AGAJ	Jardinería	1,50	8,00
		AGAN	Ganadería	0,37	
		AGAR	Forestal	0,60	
		AGAU	Agricultura	5,54	
ARG	ARTES GRÁFICAS	ARGA	Actividades y técnicas gráficas artísticas		0,65
		ARGC	Encuadernación industrial		
		ARGG	Diseño gráfico y multimedia	0,35	
		ARGD	Diseño	0,30	
		ARGI	Impresión		
		ARGN	Edición		
		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		0,00
		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	3,66	12,53
		COMM	Marketing y relaciones públicas	5,50	
		COMT	Compraventa	3,37	
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	ELEE	Instalaciones eléctricas	1,07	4,93
		ELEL	Electricidad	0,37	
		ELEM	Máquinas electromecánicas	1,81	
		ELEQ	Equipos electrónicos	0,72	
		ELER	Electricidad	0,34	
		ELES	Instalaciones de telecomunicación	0,61	
ENA	ENERGÍA Y AGUA	ENAA	Agua	0,35	1,76
		ENAC	Eficiencia energética	0,31	
		ENAE	Energías renovables	1,10	
		ENAL	Energía eléctrica		
		ENAS	Gas		
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	EOCB	Albañilería y acabados	1,76	6,23
		EOCE	Estructuras	0,68	
		EOCJ	Colocación y montaje	0,60	
		EOCM	Maquinaria	0,61	
		EOCO	Proyectos y seguimiento de obras	2,58	
		EOCQ	Maquinaria de construcción		

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
FCO	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	FCOV	Competencias clave	0,65	2,78
		FCOI	Informática complementaria		
		FCOE	Lenguas extranjeras	0,33	
		FCOM	Manipulación alimentaria	1,32	
		FCOO	Orientación laboral	0,48	
		FCOS	Seguridad y salud laboral		
FME	FABRICACIÓN MECÁNICA	FMEA	Construcciones aeronáuticas	0,31	3,92
		FMEC	Construcciones metálicas	2,12	
		FMEE	Fabricación electromecánica	0,79	
		FMEF	Fundición		
		FMEH	Operaciones mecánicas	0,31	
		FMEL	Construcciones metálicas	0,39	
		FMEM	Producción mecánica		
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO	HOTA	Alojamiento	1,22	9,33
		HOTJ	Juegos de azar		
		HOTR	Restauración	6,69	
		HOTT	Turismo	1,42	
		HOTU	Agroturismo		
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	IEXD	Piedra natural	0,65	0,65 %
		IEXM	Minería		
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	IFCD	Desarrollo	2,52	9,41
		IFCI	Informática	0,37	
		IFCM	Comunicaciones		
		IFCT	Sistemas y telemática	6,52	
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	IMAI	Montaje y mantenimiento de	0,76	5,50
		IMAM	instalaciones	0,34	
		IMAQ	Mecánica	0,80	
		IMAR	Maquinaria y equipo industrial Frío y climatización	3,61	

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
IMP	IMAGEN PERSONAL	IMPE	Estética	0,67	0,67
		IMPQ	Peluquería		
IMS	IMAGEN Y SONIDO	IMSE	Espectáculos en vivo		1,14
		IMST	Producciones fotográficas		
		IMSV	Producción audiovisual	1,14	
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	INAD	Alimentos diversos	1,93	5,30
		INAE	Lácteos		
		INAF	Panadería pastelería, confitería y molinería	0,40	
		INAH	Bebidas	1,08	
		INAI	Cárnicas	0,76	
		INAJ	Productos de la pesca	0,39	
		INAK	Aceites y grasas	0,33	
		INAV	Conservas vegetales	0,41	
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	MAMA	Transformación madera y corcho		0,33
		MAMB	Instalación y amueblamiento		
		MAMD	Producción carpintería y mueble	0,33	
MAP	MARÍTIMO PESQUERA	MAPB	Buceo		0,30
		MAPN	Pesca y navegación		
		MAPU	Acuicultura	0,30	
QUIM	QUÍMICA	QUIA	Análisis y control		0,00
		QUIE	Proceso químico		
		QUIM	Farmaquímica		
		QUIO	Pasta, papel y cartón		
		QUIT	Transformación de polímeros		
SAN	SANIDAD	SANP	Servicios y productos sanitarios		0,29
		SANS	Soporte y ayuda al diagnóstico		
		SANT	Atención sanitaria	0,29	

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	SEAD	Seguridad y prevención	0,85	2,76
		SEAG	Gestión ambiental	1,91	
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SSCB	Actividades culturales y recreativas	1,45	7,81
		SSCE	Formación y educación	3,67	
		SSCG	Atención social	1,96	
		SSCI	Servicios al consumidor	0,72	
TCP	TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	TCPC	Calzado		0,00
		TCPF	Confección en textil y piel	0,00	
		TCPN	Ennoblecimiento de materias textiles y pieles		
		TCPP	Producción de hilos y tejidos		
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	TMVB	Ferrocarril y cable	0,30	7,41
		TMVC	Transporte por carretera	0,37	
		TMVG	Electromecánica de vehículos	2,57	
		TMVI	Conducción de vehículos por carretera	2,13	
		TMVL	Carrocería de vehículos	0,31	
		TMVO	Aeronáutica	0,74	
		TMVU	Náutica	0,99	
VIC	VÍDRIO Y CERÁMICA	VICF	Fabricación cerámica		0,00
		VICI	Vidrio industrial		
				100	100

# ANEXO 8

## APROXIMACIÓN A LA FORMACIÓN DESTINADA PRIORITARIAMENTE A PERSONAS OCUPADAS

ORDEN	FAMILIA	ÁREA	CÓDIGO	ESPECIALIDAD FORMATIVA
1	FCO	FCOE	FCOE009PO	Inglés profesional para turismo
2	COM	COML	COML001PO	Conducción de carretillas elevadoras
3	HOT	HOTU	HOTU001PO	Ecoturismo
4	FCO	FCOE	FCOE006PO	Frances a2 (marco común europeo)
5	FCO	FCOE	FCOE005PO	Frances a1 (marco común europeo)
6	FCO	FCOE	FCOE002PO	Alemán a2 (marco común europeo)
7	COM	COML	COML009PO	Logística de flotas y sistemas telemáticos
8	COM	COMM	COMM002PO	Atención al cliente y calidad del servicio
9	ENA	ENAE	ENAE010PO	Energías renovables: especialidad biomasa
10	ADG	ADGD	ADGD149PO	Habilidades sociales: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo
11	COM	COML	COML018PO	Función logística y optimización de costes
12	FCO	FCOE	FCOE001PO	Alemán a1 (marco común europeo)
13	AGA	AGAU	AGAU021PO	Usuario profesional de productos fitosanitario. Nivel cualificado
14	AGA	AGAU	AGAU032PO	Tratamiento sostenible de residuos agrarios
15	COM	COMM	COMM031PO	Marketing on line: diseño y promoción de sitios web
16	ENA	ENAC	ENAC001PO	Eficiencia energética
17	ADG	ADGD	ADGD151PO	Habilidades sociales de comunicación y resolución de conflictos en el centro de trabajo
18	AGA	AGAU	AGAU027PO	Prl en el puesto de trabajo de peón agrícola
19	COM	COML	COML008PO	Gestión básica del almacén
20	COM	COML	COML023PO	Gestión logística
21	COM	COMT	COMT057PO	Inglés para el sector de comercio
22	SEA	SEAG	SEAG032PO	Gestión sostenible de los residuos
23	SEA	SEAG	SEAG054PO	Tratamiento de residuos y reciclaje
24	SSC	SSCE	SSCE002PO	Acreditación docente para teleformación: formador/a on line
25	ADG	ADGG	ADGG053PO	Ofimática

ANEXO 8

ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAEN	MÁLAGA	SEVILLA	TOTAL OPINIONES INFORMANTES
4	10		6	3		9	1	33
1	3	2	8		1	3	6	24
3	3		2	2	2	6	3	21
1	7		1			7		16
1	8		1			5		15
1	7			1		5		14
	6		1	1		1	4	13
1	8		2		1	1		13
1	3		1	1			7	13
	1		8				3	12
	7		1				4	12
1	7			1		3		12
3	3			1	1		3	11
2	1		1				7	11
	5		2		1		3	11
	4		2				5	11
	1		8				1	10
	5	1	1				3	10
	6			1		2	1	10
	2		3			4	1	10
1	5		2	2				10
	1		1				8	10
1	1						8	10
	2				1		7	10
3	4		2					9

ORDEN	FAMILIA	ÁREA	CÓDIGO	ESPECIALIDAD FORMATIVA
26	AGA	AGAJ	AGAJ004PO	Operaciones generales de jardinería
27	AGA	AGAR	AGAR003PO	Poda de altura
28	AGA	AGAU	AGAU025PO	Usuario profesional de productos fitosanitarios. Nivel básico
29	COM	COMM	COMM105PO	Márketing online y últimas tendencias
30	ENA	ENAE	ENAE009PO	Diseño y montaje de instalaciones fotovoltaicas y termicas
31	HOT	HOTR	HOTR043PO	Ingles. Restauración
32	IMA	IMAI	IMAI017PO	Mantenimiento eléctrico y mecánico de instalaciones industriales.
33	ADG	ADGD	ADGD147PO	Comunicación, asertividad y escucha activa en la empresa
34	ADG	ADGG	ADGG010PO	Comercio electrónico
35	AGA	AGAU	AGAU003PO	Agricultura ecológica
36	AGA	AGAU	AGAU016PO	Técnicas de poda
37	AGA	AGAU	AGAU026PO	Prl. Formación y seguridad conductores tractores agrícolas y maquinaria agrícola
38	COM	COML	COML003PO	Carretillas elevadoras y su carga
39	COM	COML	COML017PO	Operatividad logística global
40	COM	COMM	COMM040PO	Gestión del marketing 2.0
41	COM	COMM	COMM088PO	Marketing-mix básico en internet y gestión online de clientes
42	COM	COMM	COMM092PO	Redes sociales y marketing 2.0
43	COM	COMM	COMM104PO	Marketing online
44	COM	COMM	COMM112PO	Publicidad en internet
45	HOT	HOTR	HOTR004PO	Servicios básicos de barra en restauración
46	HOT	HOTR	HOTR010PO	Cocina creativa y de autor
47	IFC	IFCD	IFCD004PO	Análisis y programación en java
48	SEA	SEAG	SEAG056PO	Normativa y gestión de traslado de residuos
49	SSC	SSCB	SSCB012PO	Monitor de tiempo libre
50	SSC	SSCE	SSCE001PO	Teleformación para docentes

ANEXO 8

ALMERÍA	CÁDIZ	CÓRDOBA	GRANADA	HUELVA	JAEN	MÁLAGA	SEVILLA	TOTAL OPINIONES INFORMANTES
			1			5	3	9
1	1					3	4	9
3	3						3	9
1	4			1			3	9
	3			1		1	4	9
1	3	2	1	1		1		9
	2		1	2			4	9
			7				1	8
	4		2			2		8
	1	2					5	8
			1			2	5	8
	2		2	1			3	8
	1					1	6	8
	2		2				4	8
	3		1			1	3	8
			1		1	1	5	8
1	3		1				3	8
	1			1	1		5	8
	1		2				5	8
	1	2		1		4		8
	2	2	3			1		8
			1			5	2	8
	1						7	8
	5						3	8
	1						7	8

# ANEXO 9

## WEBGRAFÍA

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

### ÁMBITO EUROPEO

Unión Europea. Consejo Europeo (20 de junio de 2019). Una nueva agenda estratégica 2019-2024 (PDF). <https://www.consilium.europa.eu/media/39964/a-new-strategic-agenda-2019-2024-es.pdf>

Unión Europea. Consejo Europeo (02 de diciembre de 2020). Recomendación del Consejo Europeo sobre la Educación y Formación Profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia. (PDF). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C\\_.2020.417.01.0001.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2020%3A417%3AFULL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2020.417.01.0001.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2020%3A417%3AFULL)

### ÁMBITO NACIONAL

Asociación Española de Empresas Productoras y Desarrolladoras de Videojuegos y Software de Entretenimiento. (2020). Libro blanco del video-juego 2020. (PDF) <https://www.dev.org.es/images/stories/docs/libro%20blanco%20del%20desarrollo%20espanol%20de%20videojuegos%202020.pdf>

FEIQUE, Federación Empresarial de la Industria Química (2021). Radiografía del sector químico español (PDF). <https://www.feique.org/pdfs/radiografiasectorial.pdf>

Gobierno de España. Jefatura de Estado (10 de septiembre de 2015). Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (PDF). <https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/10/pdfs/BOE-A-2015-9734.pdf>

Gobierno de España. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Plan de recuperación, transformación y resiliencia. Publicación de la aprobación el 30 de abril de 2021. (PDF). <https://www.boe.es/boe/dias/2021/04/30/pdfs/BOE-A-2021-7053.pdf>

Documento: [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2020/07102020\\_PlanRecuperacion.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2020/07102020_PlanRecuperacion.pdf)

WEB oficial: <https://planderecuperacion.gob.es/>

Gobierno de España. Ministerio de Ciencia e Innovación (Septiembre de 2021). EECTI Estrategia española de ciencia, tecnología e innovación 2021-2027. (PDF).

<https://www.ciencia.gob.es/gesdamdoc-servlet/?uuid=e8183a4d-3164-4f30-ac5f-d75f1ad55059&workpace=dam&formato=pdf>

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

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

Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Real Decreto 505/2019, de 30 de agosto, por el que se crea como centro de referencia nacional la escuela de madera de encinas reales, Córdoba, en el área profesional de producción, carpintería y mueble, de la familia profesional madera, mueble y corcho, en el ámbito de la formación profesional. BOE nº 221 de 14 de septiembre de 2019. (PDF)

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

Gobierno de España. Ministerio de trabajo y Economía Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (31 de octubre de 2020). Informe de prospección y necesidades formativas 2020.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio/deteccion-necesidades-formativas/necesidades-formativas/ver-resultados.html?documentType=prospecciones&>

Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (02 de noviembre de 2020). Plan anual de políticas de empleo 2020, PAPE 2020. (PDF).

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/11/02/pdfs/BOE-A-2020-13342.pdf>

The ADECCO Group Institute (2020). (PDF) Informe Infoempleo 2020. (Año 2021)

<https://cdnazure.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/Informe-infoempleo-adecco-2020.pdf>

The ADECCO Group Institute (2020). Análisis del mercado laboral tras el Covid-19: Sectores y perfiles más demandados tras la crisis y los nuevos profesionales que se necesitarán (PDF).

<https://www.adecco-institute.es/descarga-el-analisis-del-mercado-laboral-tras-el-covid-19/>

## ÁMBITO AUTONÓMICO

Agencia Andaluza de Promoción Exterior. Extenda (2019). Análisis de la coyuntura internacional del sector del mueble en Andalucía. Sector mueble. (PDF)

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

Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (mayo 2019). La acuicultura marina en Andalucía 2018. (PDF)

<https://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/20190612%20acuicultura%20marina%20andalucia%202018.pdf>

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

<https://www.analistaseconomicos.com/system/files/situaci%3fb3n%20econ%3fb3mica%20y%20perspectivas%20de%20las%20provincias%20de%20andaluc%3%ada%20n6-2021.pdf>

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

[https://www.analistaseconomicos.com/system/files/previsiones%20econ%3fb3micas%20de%20andaluc%3%ada%20n%20ba%20100\\_0.pdf](https://www.analistaseconomicos.com/system/files/previsiones%20econ%3fb3micas%20de%20andaluc%3%ada%20n%20ba%20100_0.pdf)

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

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

Centro de Referencia Nacional de Artesanía (2021). Informe del Centro de referencia Nacional de Artesanía sobre necesidades de formación en el Sector artesano de Andalucía. (PDF)

<https://zenodo.org/record/4818078#.YYoufTBKiUk>

Confederación de Empresarios de Andalucía. (CEA) (20189. La economía azul en Andalucía. (PDF)

<https://masempresas.cea.es/wp-content/uploads/2020/01/La-Economia-Azul-en-Andalucia.pdf>

Escuela de Organización Industrial y Clúster Andalucía Aerospace. Estrategia aeroespacial de Andalucía 2020.(PDF). Marzo 2021.

[https://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/ESTRATEGIA\\_AEROESPACIAL\\_ANDALUCIA.pdf](https://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/ESTRATEGIA_AEROESPACIAL_ANDALUCIA.pdf)

Fundación centro tecnológico de la piel. Movex (enero 2017). Informe sobre el sector de la marroquinería para su internalización. (PDF)

[https://www.extenda.es/wp-content/uploads/2018/01/ext\\_marroquinería-en-andalucía\\_2017publicado.pdf](https://www.extenda.es/wp-content/uploads/2018/01/ext_marroquinería-en-andalucía_2017publicado.pdf)

Junta de Andalucía. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (5 de junio de 2018). Estrategia andaluza de desarrollo sostenible 2030. (PDF)

[https://www.cma.junta-andalucia.es/medioambiente/portal/documents/20151/585630/edas\\_2030.pdf/dd849beb-40a6-b981-20d5-2ba13f542e65?t=1558094330000](https://www.cma.junta-andalucia.es/medioambiente/portal/documents/20151/585630/edas_2030.pdf/dd849beb-40a6-b981-20d5-2ba13f542e65?t=1558094330000)

Junta de Andalucía. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (4 de diciembre de 2020). Plan estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero y agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía 2020-2022. (PDF)

[https://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/PLAN\\_DE\\_COMPETITIVIDAD\\_2020-2022.pdf](https://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/PLAN_DE_COMPETITIVIDAD_2020-2022.pdf)

Junta de Andalucía. Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad (27 de diciembre de 2019). III Plan para el fomento integral de la artesanía en Andalucía 2019-2022. (PDF)

[https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-04/2019%2012%2012%20PLAN%20DEFINITIVO\\_2\\_0.pdf](https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-04/2019%2012%2012%20PLAN%20DEFINITIVO_2_0.pdf)

Junta de Andalucía. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (31 de julio 2014). Agenda por el empleo, Plan económico de Andalucía 2014-2020. Estrategia para la competitividad.(PDF)

<https://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/AGENDA%20EMPLEO-WEB.pdf>

Junta de Andalucía. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza (diciembre 2018). El sector del mueble en Andalucía. Estrategias de mejora y oportunidades para emprender . (PDF)

<https://www.andaluciaemprende.es/wp-content/uploads/2019/02/EL-SECTOR-DEL-MUEBLE-ANDALUZ.pdf>

Junta de Andalucía. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza (Mayo 2020). Emprende post-covid. Conclusiones del estudio de prospectiva (PDF).

<https://www.andaluciaemprende.es/wp-content/uploads/2020/05/Conclusiones-estudio-Emprende-post-COVID19.pdf>

Junta de Andalucía. Consejería de Salud y Familias. Decreto 130/2021 de 30 de maro de 2021 por el que se modifica el Decreto 71/2017, de 13 de junio, por el que se regulan las condiciones higiénico-sanitarias y técnicas de las actividades relativas a la aplicación de técnicas de tatuaje, micropigmentación y perforación cutánea piercing. BOJA nº 63 de 6 de abril de 2021. (PDF)

[https://juntadeandalucia.es/boja/2021/63/BOJA21-063-00005-5602-01\\_00189499.pdf](https://juntadeandalucia.es/boja/2021/63/BOJA21-063-00005-5602-01_00189499.pdf)

Junta de Andalucía. Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades ( 07 julio 2016). Estrategia minera de Andalucía 2020. (PDF)

[https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-03/Estrategia\\_Minera\\_de\\_Andalucia\\_2020\\_0.pdf](https://juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-03/Estrategia_Minera_de_Andalucia_2020_0.pdf)

Junta de Andalucía. Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades (27 de julio de 2016). Estrategia industrial de Andalucía 2020. (PDF)  
[https://estrategiaindustrialdeandalucia.org/wp-content/uploads/2017/01/6c1114\\_3a6891ea308141ccbf4471f3655d9e83.pdf](https://estrategiaindustrialdeandalucia.org/wp-content/uploads/2017/01/6c1114_3a6891ea308141ccbf4471f3655d9e83.pdf)

Junta de Andalucía. Estrategia de innovación de Andalucía 2020 (PDF). Aprobado el 24 de febrero de 2015.  
<https://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Documento-Ris3-version-final-8-27-02-15.pdf>

Junta de Andalucía. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo . Observatorio Argos (2020). El empleo en el sector turístico andaluz 2019. (PDF)  
[http://web.sae.junta-andalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/argos/publicaciones/pdf/20200706\\_turismo\\_2019.pdf](http://web.sae.junta-andalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/argos/publicaciones/pdf/20200706_turismo_2019.pdf)

Junta de Andalucía. Consejería de Salud. Decreto 71/2017, de 13 de junio, por el que se regulan las condiciones higiénico-sanitarias y técnicas de las actividades relativas a la aplicación de técnicas de tatuaje, micropigmentación y perforación cutánea piercing. BOJA nº 116 de 20 de junio de 2017. (PDF)  
[https://juntadeandalucia.es/boja/2017/116/BOJA17-116-00024-10827-01\\_00116056.pdf](https://juntadeandalucia.es/boja/2017/116/BOJA17-116-00024-10827-01_00116056.pdf)







**Junta de Andalucía**

