PDPO 2010 - 2011

NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO EN CATALUÑA y NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO EN CATALUÑA DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Área de Análisis y Prospectiva

SecretaríaTécnica

Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement-No Comercial-Sense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n per met la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial de l'obra original ni la generació d'obres derivades. La llicència completa es pot consultar a: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

Unió Europea
Fons Social Europeu

NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO EN CATALUÑA 7

1. LA IDENTIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE LAS NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS 8

2. MARCO METODOLÓGICO 9

2.1. Objetivos del estudio 9

2.2. Marco conceptual 10

2.3. Encuesta sobre necesidades de cualificación en los sectores de la industria, el comercio y el turismo 11

3. ANTECEDENTES DE ESTE ESTUDIO 14

4. ESTRUCTURA DEL ESTUDIO 18

CAPÍTULO I. LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO EN CATALUÑA. ANÁLISIS COMPARADO CON ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA 19

INTRODUCCIÓN 20

1. LA ECONOMÍA CATALANA EN EL CONTEXTO EUROPEO 20

1.1. Crecimiento económico 20

1.2. Situación del mercado de trabajo 23

1.3. Formación de los/Las trabajadores/as 25

1.4. Esfuerzo en Investigación y Desarrollo 28

2. CAMBIO ESTRUCTURAL EN LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO EN CATALUÑA 29

2.1. El sector de la Industria 29

2.2. El sector de Comercio 31

2.3. El sector deL Turismo 33

3. LA ECONOMÍA CATALANA EN EL CAMBIO DE CICLO 35

4. CONCLUSIONES 39

CAPÍTULO II. LA OFERTA EDUCATIVA EN CATALUÑA 41

INTRODUCCIÓN 42

1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL 44

1.1. Descripción del Sistema de Formación Profesional 44

1.2. Principales cifras de la Formación Profesional Inicial 53

1.3. Principales cifras de la Formación Ocupacional y la Formación Continua 59

2. LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA 66

2.1. Descripción del sistema universitario 66

2.2. Principales cifras de la educación universitaria 66

3. CONCLUSIONES 70

4. ANEXOS 72

CAPÍTULO III. EL TEJIDO EMPRESARIAL DE LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL TURISMO Y EL COMERCIO 76

INTRODUCCIÓN 77

1.- TAMAÑO SECTORIAL 77

2. CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES 79

3. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO 86

CAPÍTULO IV. DIFICULTADES DE INCORPORACIÓN DE NUEVOS/AS TRABAJADORES/AS CON LAS CUALIFICACIONES REQUERIDAS 91

INTRODUCCIÓN 92

1. MEDICIÓN DEL GAP EXTERNO DE CUALIFICACIÓN 93

1.1. Cifras básicas: empresas y puestos de trabajo afectados por las vacantes 93

1.1.1. Vacantes en los últimos 6 meses 93

1.1.2. Vacantes en el momento actual 94

1.2. Plazos de cobertura de las vacantes 95

1.3. Distribución por sectores de actividad 96

1.4. Distribución por tramos de tamaño empresarial 99

1.5. Distribución por territorios 101

1.6. Distribución por ocupaciones 102

2. FORMACIÓN Y COMPETENCIAS REQUERIDAS 105

3. PRINCIPALES CAUSAS DE LAS VACANTES 107

4. EFECTOS DE LAS VACANTES SOBRE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL 108

5. ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS FRENTE A LAS VACANTES 110

6. LOS SERVICIOS DIRIGIDOS A EMPRESAS DEL SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA.....112

7. CONCLUSIONES 114

CAPÍTULO V. NECESIDADES INTERNAS DE CUALIFICACIÓN.....117

INTRODUCCIÓN.....118

1. MEDICIÓN DEL GAP INTERNO DE CUALIFICACIÓN 118

1.1. Cifras básicas: empresas y puestos afectados por las necesidades internas de cualificación 118

1.2. Distribución por sectores de actividad.....119

1.3. Distribución por tramos de tamaño empresarial.....121

1.4. Distribución por territorios.....122

2. LAS COMPETENCIAS MÁS DEMANDADAS A LOS/LAS TRABAJADORES/AS 123

2.1. Factores que originan los cambios en las competencias requeridas.....124

3. PRINCIPALES CAUSAS DEL GAP INTERNO DE CUALIFICACIÓN.....125

4. EFECTOS DEL GAP INTERNO DE CUALIFICACIÓN SOBRE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL 128

5. ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS FRENTE AL GAP INTERNO DE CUALIFICACIÓN.....129

6. CONCLUSIONES 132

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....134

RELACIÓN DE TABLAS.....139

RELACIÓN DE GRÁFICOS.....144

NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO EN CATALUÑA DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES 149

INTRODUCCIÓN 150

1. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN EN LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO CATALANES 153

1.1. Dificultades para la incorporación de nuevos/as trabajadores/as 153

1.2. Necesidades internas de cualificación en la industria, el comercio y el turismo catalanes 165

2. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA INDUSTRIA EN CATALUÑA.....169

2.1. Dificultades para la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras 169

2.2. Necesidades internas de cualificación 182

3. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DEL COMERCIO EN CATALUÑA 194

3.1. Dificultades para la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras 194

3.2. Necesidades internas de cualificación en el comercio catalán 199

4. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DEL TURISMO EN CATALUÑA 204

4.1. Dificultades para la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras 204

4.2. Necesidades internas de cualificación 214

5. PERSPECTIVAS Y PROPUESTAS 219

5.1. Perspectivas 219

5.2. Propuestas 222

6. ANEXOS 235

6.1. Guión para las entrevistas en profundidad con representantes de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales de la industria, el turismo y el comercio catalán ...235

A. PLANTEAMIENTO Y ESTRUCTURA DE LA ENTREVISTA 235

B. GUIÓN DE LA ENTREVISTA.....235

6.2. Listado de entrevistas realizadas a los y las representantes de asociaciones empresariales y organizaciones sindicales de la industria, el turismo y el comercio catalán 238

INDICE NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO EN CATALUÑA DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

INTRODUCCIÓN 150

1. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN EN LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO CATALANES 153

1.1. Dificultades para la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras 153

1.2. Necesidades internas de cualificación en la industria, el comercio y el turismo catalanes 165

2. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA INDUSTRIA EN CATALUÑA 169

2.1. Dificultades para la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras 169

2.2. Necesidades internas de cualificación 182

3. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DEL COMERCIO EN CATALUÑA 194

3.1. Dificultades para la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras 194

3.2. Necesidades internas de cualificación en el comercio catalán 199

4. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DEL TURISMO EN CATALUÑA 204

4.1. Dificultades para la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras 204

4.2. Necesidades internas de cualificación 214

5. PERSPECTIVAS Y PROPUESTAS 219

5.1. Perspectivas 219

5.2. Propuestas 222

6. ANEXOS 235

6.1. Guión para las entrevistas en profundidad con representantes de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales de la industria, el turismo y el comercio catalán 235

6.2. Listado de entrevistas realizadas a los/las representantes de asociaciones empresariales y organizaciones sindicales de la industria, el turismo y el comercio catalán 238

Nota: Los fragmentos de entrevistas contenidos en el presente documento son trasncripciones literales de las mismas.

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

Unió Europea
Fons Social Europeu

NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO EN CATALUÑA

1. LA IDENTIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE LAS NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS

La contribución positiva de la cualificación y la formación tanto a la economía en su conjunto como al crecimiento empresarial es clara. En la OCDE, las diferencias entre países en el stock de capital humano ayudan significativamente a explicar las diferencias observadas en el crecimiento económico[1]. De hecho, junto con la apertura comercial, la cualificación de los trabajadores y las trabajadoras es probablemente la variable más importante del crecimiento.

Sin embargo, la falta de adecuación de la cualificación de la mano de obra es uno de los principales obstáculos a los que las empresas europeas se enfrentan. En el año 2002, las pyme europeas identificaron la falta de mano de obra cualificada como el problema más importante en su desarrollo y en el año 2003 como el segundo[2].

El mercado de trabajo actual se encuentra sujeto a toda una serie de factores que lo modelan y transforman continuamente, produciéndose desequilibrios entre oferta y demanda de trabajo que hay que compensar con las políticas activas de ocupación.

Aspectos como la masiva incorporación de nuevas tecnologías, la nueva realidad de la inmigración o el significativo avance en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, exigen que las políticas activas de ocupación sean suficientemente flexibles y se transformen y adapten en un escenario notablemente dinámico y cambiante.

Con el fin de que las políticas activas de ocupación compensen de una forma efectiva los desequilibrios que se dan en el mercado de trabajo, hay que mejorar la respuesta a las necesidades, modernizando especialmente los servicios públicos de ocupación, anticipándose a las competencias requeridas y gestionando adecuadamente el contingente de fuerza de trabajo disponible.

En este punto, se hace pues evidente la necesidad de conocer las posibilidades reales de crecimiento y ocupación -sectores/actividades emergentes o en expansión y sectores/actividades en crisis o recesión-, así como de identificar los nuevos perfiles profesionales que aparecen como consecuencia de la aparición de nuevas formas de trabajo, de la incorporación de nuevas tecnologías, etc.

[1] OECD (2001), Education at a Glance - OECD Indicators 2001, Paris: OECD

[2] European Commission (2003): *Highlights from the 2003 Observatory*, Observatory of European SMEs 2003, N. 8

Es por eso que este estudio plantea el análisis de la oferta de puestos de trabajo, identificando las necesidades tanto respecto a perfiles demandados y no cubiertos como competencias y habilidades requeridas, así como los perfiles profesionales de los/las trabajadores/as en situación de desempleo. El análisis de la oferta formativa para el empleo y su ajuste a las necesidades detectadas se convierte pues en un factor clave para un mejor diseño de las actuaciones en materia de formación y ocupación.

Este estudio se centra, por tanto, en la identificación de forma precisa de las necesidades de las empresas en términos de fuerza de trabajo y su contraste con la configuración y características reales de la oferta de mano de obra. Es decir, el fin último es avanzar en los objetivos de medición y ubicación de las principales necesidades de cualificación profesional en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña y sus resultados pueden contribuir a reducir los gaps de cualificación y la escasez de ciertos perfiles ocupacionales y a mejorar la oferta y la eficacia de las políticas de formación y de otras políticas activas de empleo.

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Objetivos del estudio

El fin último de este proyecto ha sido el elaborar un mapa de necesidades de cualificación y de formación en la industria, el turismo y el comercio catalanes, mediante la identificación, de forma precisa, de las necesidades de las empresas en términos de fuerza de trabajo y su contraste con la configuración y características reales de la oferta de mano de obra.

El objetivo central de este estudio se ha visto concretado en los objetivos específicos que a continuación se enumeran:

1.- Conocer las dificultades de contratación de ciertos perfiles ocupacionales en la industria, el turismo y el comercio catalanes y la importancia que la falta de cualificaciones adecuadas está teniendo en dichas dificultades, así como identificar las ramas de actividad claves para el fomento de la ocupación en los diferentes territorios: actividades que representan un volumen importante de ocupación y actividades que todavía no representan un gran volumen de ocupación pero que se encuentran en claro proceso de emergencia.

2.- Conocer las necesidades internas de cualificación de las empresas de estas ramas de actividad en relación con los recursos humanos existentes, es decir, las que se derivan del gap de cualificación observado en los/las trabajadores/as que integran actualmente sus plantillas.

3.- Identificar las causas principales de la falta de cualificación de los/las trabajadores/as.

4.- Identificar las consecuencias más significativas en el crecimiento y los resultados de las empresas de esta falta de cualificación.

5.- Identificar los mecanismos utilizados por las empresas para responder a estas necesidades y carencias: el papel de la formación.

6.- Obtener información sobre la evolución de la composición cuantitativa y cualitativa de la plantilla de las empresas e identificar las ocupaciones que concentran mayor número de vacantes.

7.- Apuntar tendencias y previsiones en las dificultades de contratación.

8.- Identificar las políticas activas que contribuyen a frenar o invertir la tendencia.

2.2. Marco conceptual

Con el objetivo de facilitar la comprensión de este estudio a continuación se ofrecen una serie de definiciones conceptuales básicas. Los conceptos aquí definidos hacen referencia al tema objeto de estudio: las necesidades de cualificación profesional.

1.- Cualificación de los/las trabajadores/as. Este término se utiliza en este informe como equivalente con el término inglés skills y hace referencia al conjunto de habilidades y competencias de los y las trabajadores/as (adquiridas a través de la formación reglada y no reglada y de la experiencia); es decir, a su capital humano.

Por cualificación se entiende la habilidad para desarrollar un conjunto de tareas de acuerdo con un nivel preestablecido de competencias. Pero el término tiene también una acepción más dinámica, que incluye la capacidad de aumentar dichas habilidades, de producir y asimilar nuevos conocimientos.

2.- ¿Cómo se miden las cualificaciones de los/las trabajadores/as? Habitualmente la cualificación se mide a través de *proxies,* (datos indirectos), de otras variables más fáciles de observar, entre las que destacan:

a.- La formación que poseen los/las trabajadores/as. Normalmente se utilizan los niveles de educación reglada porque facilitan las comparaciones entre grupos y territorios y el seguimiento de la evolución en el tiempo. No obstante, la formación es una *proxy* imperfecta de la cualificación. Individuos con una misma formación pueden tener niveles y calidades diferentes de cualificaciones.

b.- Las ocupaciones de los/las trabajadores/as y los puestos de trabajo que ocupan.

c.- Autovaloraciones de los/las empleados/as de sus propias cualificaciones y habilidades. Estas valoraciones se realizan mediante encuesta dirigida a los/las empleados/as.

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball
Unió Europea
Fons Social Europeu

d.- Valoraciones de las empresas y empleadores/as de las cualificaciones de los/las empleados/as. Se realizan mediante encuesta a los/las empleadores/as.

3.- Las carencias de cualificaciones adecuadas para desempeñar determinados puestos se clasifican habitualmente en dos grandes grupos:

a.- Dificultades de contratación en el mercado de trabajo (*gap externo de cualificación*). En este caso, el análisis suele centrarse en las vacantes de difícil cobertura, que se deben principalmente a un exceso de demanda sobre la oferta de trabajo. Las vacantes de difícil cobertura se clasifican a su vez en:

> **Vacantes por cualificación**, debidas a una escasez de cualificaciones en el mercado de trabajo que se manifiesta principalmente a través de un número bajo de candidatos y candidatas con las habilidades, las cualificaciones o la experiencia requeridas.
>
> **Vacantes por otros motivos**, que se producen principalmente por la escasez de candidatos y candidatas dispuestos a realizar ese trabajo (por sus condiciones laborales, porque está desprestigiado socialmente,...) o con las motivaciones y las actitudes requeridas para el mismo.

b.- Carencias internas de cualificación (*gap interno de cualificación*). Entendidas éstas como la diferencia entre el nivel de cualificación de los trabajadores y trabajadoras y el nivel que se considera necesario para alcanzar los objetivos empresariales. A nivel individual es la diferencia entre la cualificación del trabajador que ocupa un puesto y el nivel de cualificación que ese puesto requeriría para desempeñar sus funciones adecuadamente.

2.3. Encuesta sobre necesidades de cualificación en los sectores de la industria, el comercio y el turismo

La principal fuente de información en este estudio ha sido una encuesta a las empresas y empleadores de los sectores de interés, que denominamos "*Encuesta sobre necesidades de cualificación en los sectores de la industria, el comercio y el turismo en Cataluña*".

A continuación se presentan las principales características técnicas de dicha encuesta.

Universo: empresas de 3 o más trabajadores/as de los sectores industrial, turismo y comercio, ubicadas en Cataluña. La distribución de las empresas, por sectores, es la siguiente:

SECTOR	Nº DE EMPRESAS
Industria	20.822
Comercio	27.317
Turismo	16.995
TOTAL	**65.134**

Ámbito geográfico: Todo el territorio de Cataluña.

Público objetivo: se ha entrevistado a los/las responsables de recursos humanos (en las empresas de mayor tamaño) o, en su defecto, el/la director/a, el/la gerente o la persona encargada de los temas laborales y de personal de la compañía.

Metodología: el estudio se ha realizado mediante técnicas cuantitativas de investigación, a través de entrevistas telefónicas asistidas por ordenador (sistema CATI –*Computer Assisted Telephone Interview*-). Las entrevistas se han realizado en catalán y en castellano, según la elección de la persona entrevistada.

Diseño muestral: se ha llevado a cabo un muestreo aleatorio, no proporcional entre las empresas radicadas en Cataluña, con establecimiento de cuotas en función del sector de actividad –industria, comercio y turismo- y el tamaño de la empresa.

Por otra parte, con el fin de disponer de un número suficiente de empresas con vacantes de difícil cobertura, superior al que se obtuviera como resultado del muestreo aleatorio, para elaborar un análisis específico de las mismas, se ha realizado una submuestra dirigida de empresas que cumplieran dicho requisito (tener en el momento de la entrevista, o haber tenido en los últimos seis meses, uno o más puestos vacantes con dificultades para ser cubiertos).

Tamaño muestral: se han realizado un total de 919 entrevistas, de las cuales 616 son empresas que carecen de puestos de trabajo difíciles de cubrir y 303 tienen vacantes de difícil cobertura, considerando tanto las empresas en esa situación, halladas de forma aleatoria como las de la submuestra dirigida.

La distribución de la muestra, según sector y tamaño de empresa, es la siguiente:

	(n)	Industria	Comercio	Turismo
Entre 3 y 9 trabajadores/as	456	153	162	141
Entre 10 y 49 trabajadores/as	317	145	100	72
Entre 50 y 249 trabajadores/as	105	56	31	18
250 trabajadores/as o más	41	15	10	16
TOTAL	**919**	**369**	**303**	**247**

Ponderación de los datos: los resultados globales del estudio han sido ponderados de acuerdo con el universo real de las empresas y su distribución en función de las variables utilizadas para el establecimiento de cuotas: sector de actividad, tamaño de empresa y la tasa de vacantes de difícil cobertura.

Márgenes de error muestral: los márgenes de error muestral para los diferentes colectivos, como poblaciones finitas y en las condiciones habituales de muestreo (donde p=q=50 y con un nivel de confianza del 95%), son los siguientes:

- Total empresas (n=919)..... ±3,28%

- Empresas entre 3 y 9 trabajadores/as..... ±4,66%
- Empresas entre 10 y 49 trabajadores/as..... ±5,56%
- Empresas entre 50 y 249 trabajadores/as..... ±9,55%
- 250 o más trabajadores..... ±15,09%

- Industria..... ±5,16%
- Comercio..... ±5,71%
- Turismo..... ± 6,31%

- Empresas con vacantes de difícil cobertura..... ±5,60%
- Empresas sin vacantes de difícil cobertura..... ±4,01%

3. ANTECEDENTES DE ESTE ESTUDIO

A nivel nacional, el único estudio con características similares al aquí propuesto es el que realizó en el año 2007 el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (MITYC, 2007) en el cual se analizaban las necesidades de cualificación del sector industrial, sus causas y sus consecuencias para el conjunto del Estado español. Sin embargo, hasta el momento, no existe ningún estudio que aborde esta cuestión desde el ámbito autonómico. El estudio que aquí se propone, además, amplía los sectores objeto de estudio al turismo y el comercio.

Anteriormente al estudio realizado por el MITYC, las únicas estadísticas disponibles sobre vacantes en España eran las elaboradas por Eurostat, quien realiza una encuesta a empresas de carácter anual[3], y la OCDE, que presenta sus propias estimaciones a partir de información referida a los mercados de trabajo nacionales[4]. Los resultados de ambas fuentes se refieren al conjunto de la economía (no ofrecen datos por sectores) al total de vacantes y no son estrictamente comparables por las diferencias metodológicas existentes. La OCDE estimaba que las vacantes de la economía española en el año 2004 alcanzaron el 0,8% del empleo total, una cifra que sitúa a España en una posición intermedia en el conjunto de países desarrollados. Por su parte, Eurostat señala que la tasa de vacantes en la economía española en el año 2005 se situó en el 0,7% del empleo total, muy por debajo de la media comunitaria (1,8% en la UE-25 y 2,0% en la UE-25), y en la industria en el 0,6%.

Sin embargo, el estudio realizado por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio situaba en 19,8% el porcentaje de empresas industriales con vacantes en el momento de realización del estudio y en 53.834 el número de puestos de trabajo lo que representaba el 2,1% del empleo industrial. Además, casi una de cada cuatro empresas industriales (el 23,4%) había tenido vacantes de difícil cobertura en los últimos seis meses y éstas habrían afectado a unos 68.604 puestos de trabajo (el 63,4% del total de vacantes en el periodo), porcentaje que se situaba en el 14,7% cuando se preguntaba a las empresas por su situación actual (segundo trimestre del año 2007), afectando a unos 38.000 puestos de trabajo, lo que representaba el 1,5% del empleo industrial y el 70,2% de las vacantes en el momento de realización del estudio.

En este mismo estudio se ofrecían resultados para las cinco comunidades autónomas con mayor número de empresas industriales, siendo Cataluña la comunidad más afectada por las vacantes de difícil cobertura. En términos absolutos, en torno a 3.500 empresas industriales (el 16,3% del total frente al 14,7% de la media nacional) tenían dificultades para cubrir unos 9.700 puestos de trabajo. Las vacantes de difícil cobertura representaban el 2,0% del empleo industrial en el caso

[3] "Job vacancies and occupied posts"
[4] "The Registered Unemployment and Job Vacancies", Main Economic Indicator (MEI)

catalán, frente al 1,5% de la media nacional. Además, cabe señalar que en Cataluña las vacantes de difícil cobertura representan en torno al 87% sobre el total, lo que indica que las vacantes en la industria de esta comunidad se concentran en un número reducido de ocupaciones con un importante exceso de demanda.

En cuanto al ámbito internacional, cabe señalar que los países anglosajones, especialmente el Reino Unido, realizan periódicamente estudios con una metodología muy similar a la aplicada en esta investigación y en la realizada por el MITYC, lo que facilita la comparación de resultados.

De entre estos estudios, el escocés se presta a una comparación más acorde con nuestra investigación, tanto por el período de realización del estudio (año 2006) como por aportar datos específicos sectoriales. La comparación de los resultados principales muestra que ambos países no presentan diferencias notables, aunque como podemos observar en la Tabla 1, en el caso catalán y para el conjunto del Estado español, los porcentajes de vacantes de difícil cobertura y de cualificación son un poco más elevados que en el escocés.

Tabla 1. Vacantes, vacantes de difícil cobertura y vacantes de cualificación. Comparativa Reino Unido, España y Cataluña

	% sobre el total de empresas	% sobre el total del empleo
CATALUÑA (MITYC 2007). Ámbito: Sector industrial		
Vacantes	21,2	2,3
Vacantes de difícil cobertura	16,3	2,0
Vacantes de cualificación	ND	1,6
ESPAÑA (MITYC 2007). Ámbito: Sector industrial		
Vacantes	19,8	2,1
Vacantes de difícil cobertura	14,7	1,5
Vacantes de cualificación	ND	0,9
ESCOCIA (FSS 2006). Ámbito: Sector industrial		
Vacantes	19,0 (Total economía)	2,3
Vacantes de difícil cobertura	ND	1,3
Vacantes de cualificación (sobre total vacantes)	ND	0,7
GALES (FSW 2005) Ámbito: total economía		
Vacantes	21,0	3,5
Vacantes de difícil cobertura	10,0	1,2
Vacantes de cualificación	4,0	1,0
INGLATERRA (NESS 2005). Ámbito: total economía		
Vacantes	17,0	ND
Vacantes de difícil cobertura	7,0	ND
Vacantes de cualificación	4,0	ND
IRLANDA NORTE (NIMS 2005). Ámbito: Sector industrial		
Vacantes	12,0	ND
Vacantes de difícil cobertura	7,0	ND
Vacantes de cualificación	ND	ND

Fuente: "Mapa de necesidades de cualificación de la industria española" (MITYC, 2007)

Por otro lado, cabe resaltar que la mayoría de los estudios internacionales similares al aquí planteado, se realizan periódicamente con el fin de obtener datos comparados. Así, la siguiente tabla muestra una comparativa entre los estudios del ámbito anglosajón entre los que cabe destacar por su periodicidad (anual) y su gran tamaño muestral (79.000 entrevistas), los estudios

realizados por Inglaterra. Son también destacables los estudios realizados por Escocia quien, basándose en la misma metodología que Inglaterra, presenta datos bianuales para un tamaño muestral de 25.000 entrevistas.

Tabla 2. Estudios similares realizados en el ámbito internacional

PAÍS	PERIODICIDAD	SECTORES ANALIZADOS	TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	TAMAÑO MUESTRAL	ÚLTIMA PUBLICACIÓN	ORGANISMO	ELABORACIÓN
Australia	Datos semestrales (*) Último informe disponible 2005	Todos	ND	131 entrevistas	http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/B9501EA8-4BBC-414AA6EA-719738235C60/0/Skills_in_Demand_Survey_Report.pdf	Departament of Employment and Workforce Relations (ACT Regional Skills in Demand Survey)	Australian Government
Escocia	1997, 2001, Anual desde 2003. Últimos datos publicados 2006	Todos	2 ó más empleados /as	25.000 entrevistas	http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/919/0064954.pdf	Futureskills Scotland	Futureskills Scotland
Gales	1998, 2003, 2005. Últimos datos publicados 2005	Todos	1 ó más empleados /as	Más de 6.700 entrevistas	http://www.learningobservatory.com/uploads/publications/434.pdf	Learning and Skills Observatory Wales	GfK NOP Social Research
Inglaterra	1999, 2001, Anual desde 2003. Últimos datos publicados 2007	Todos	2 ó más empleados /as	79.000 entrevistas	http://readingroom.lsc.gov.uk/Lsc/National/natnessurvey2007keyfindingsmay08.pdf	Learning and Skills Council (LSC), the Department for Education and Skills (DfES) and the Sector Skills Development Agency	Learning and Skills Council
Irlanda del Norte	2002 y 2005. Últimos datos publicados 2005	Minería, Industria, Construcción, Comercio, Turismo y Restauración, Transportes, Comunicación, Servicios, Administración Pública, Educación, Salud	Todos	Más de 4.000 entrevistas	http://www.delni.gov.uk/nismsmainreport.pdf	Department of Employment and Learning of Northen Ireland Executive	Northern Ireland Statitistics & Research Agency

Fuente: Elaboración propia

(*) Se publica una lista de vacantes semestralmente pero el último informe disponible es de 2005. La metodología no viene especificada

4. ESTRUCTURA DEL ESTUDIO

El estudio se ha estructurado en cinco capítulos más el presente capítulo introductorio, en los que se recoge tanto la situación en la que nos encontramos en el momento actual, como las perspectivas de futuro y las propuestas de actuación para corregir los desajustes actuales.

Los dos primeros capítulos del estudio presentan una panorámica comparada del caso catalán con el del conjunto de España, así como con los países de nuestro entorno sobre la situación del mercado laboral, de la oferta formativa existente y de las líneas de actuación y las estrategias dirigidas a paliar los efectos negativos de las necesidades de cualificación efectuadas por algunas administraciones públicas.

El capítulo III del estudio recoge las características básicas de los tres sectores analizados en este estudio: la industria, el turismo y el comercio catalanes y ofrece las cifras básicas que nos van a ayudar a contextualizar los resultados que se presentan en el siguiente capítulo dedicado a las necesidades de cualificación.

El capítulo IV recoge los resultados obtenidos de la aproximación cuantitativa, ofreciendo datos concretos sobre las características de las vacantes en Cataluña y de las necesidades formativas existentes, sus causas y consecuencias, así como las características del gap interno de cualificación en los sectores analizados.

Por último el capítulo V analizará la incidencia de las necesidades internas de cualificación de las empresas en relación con los recursos humanos existentes, es decir, las que se derivan del gap de cualificación observado en los/las trabajadores/as que integran actualmente sus plantillas.

CAPÍTULO I. LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO EN CATALUÑA. ANÁLISIS COMPARADO CON ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA

INTRODUCCIÓN

En este capítulo se realiza una aproximación a la evolución reciente de la economía catalana en general, y de los sectores de la industria, el comercio y el turismo en particular, en un doble marco de referencia: España y la Unión Europea. Esta aproximación pretende aportar el marco económico y sectorial en el que se producen las necesidades de cualificación de las empresas y empleadores y empleadoras catalanes; y permitirá encuadrar y cualificar la lectura de los resultados presentados en capítulos posteriores.

El capítulo se inicia con el análisis de la situación comparada de la economía catalana en el contexto europeo. Se hace referencia al crecimiento económico experimentado en el periodo 2000-2006, último año para el que se dispone de información referida a la UE; al mercado de trabajo; a la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras y al esfuerzo realizado en Investigación y desarrollo.

En el segundo apartado se profundiza, a través de algunas variables sectoriales básicas, en el cambio estructural que los sectores de interés en este estudio han experimentado en los últimos años en Cataluña. Esta evolución permitirá conocer las tendencias propias de cada sector.

Los análisis estructurales de la economía catalana y de sus sectores finalizan, por una cuestión de disponibilidad de información, en el año 2007. Sin embargo, el cambio de tendencia experimentado por las economías occidentales y, en especial, la crisis económica actual requiere conocer cuál es la situación actual de la economía catalana y a ello se dedica el tercer apartado del capítulo. Es de especial interés ahondar en la situación de los sectores de referencia en este estudio en el primer trimestre de 2009, ya que la medición de las necesidades de cualificación de los mismos están referidas a este trimestre.

1. LA ECONOMÍA CATALANA EN EL CONTEXTO EUROPEO

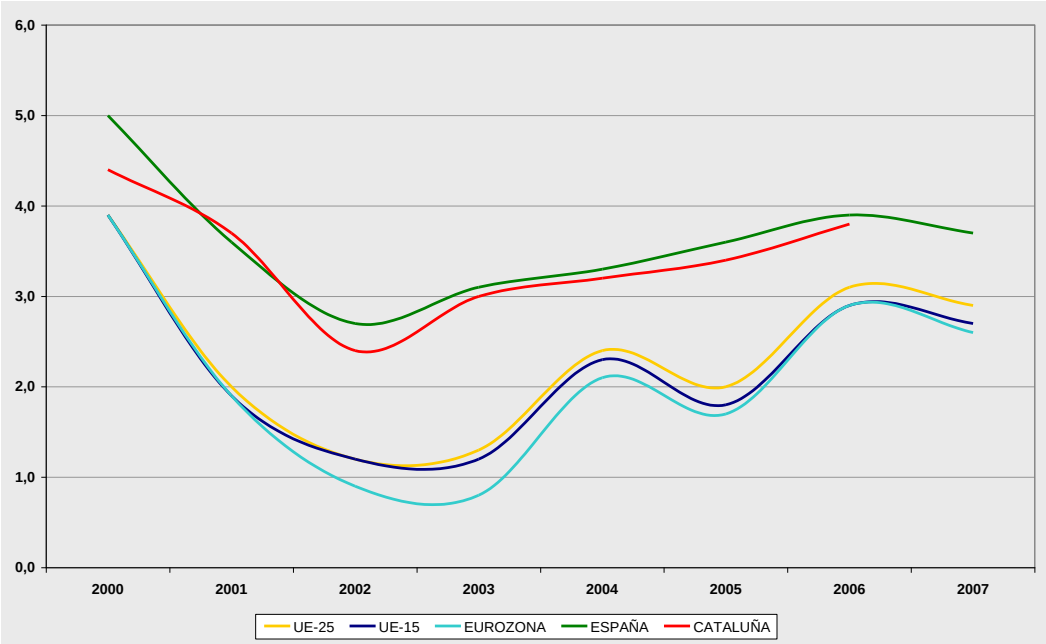
1.1. Crecimiento económico

La economía catalana ha experimentado crecimientos reales del PIB superiores al 3% en el periodo 2000-2006, con la única excepción del año 2002 en el que la tasa de crecimiento se situó en el 2,4%. (Gráfico 1). Este ritmo de crecimiento, muy similar al de la economía española, ha sido muy superior al del conjunto de la Unión Europea, ya se considere la UE-25, la UE-15 o la Eurozona como ámbito representativo de la misma.

La evolución del PIB en términos reales ha permitido que la economía catalana mantenga e incluso incremente su diferencial de PIB per cápita respecto a la Unión Europea. Así, el PIB per

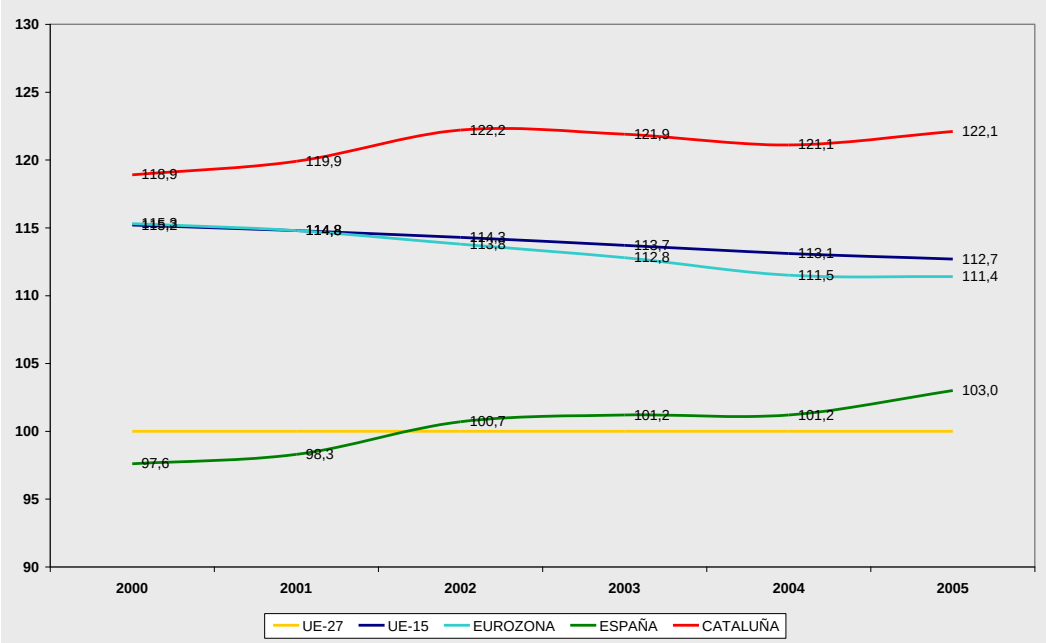
cápita, en Paridad del Poder de Compra (PPC), se situó en 2005, último año para el que hay información disponible, en el 122,1% de la media europea de la UE-27. Y este aumento ha sido notable también respecto a la UE-15, quizás un ámbito de comparación más homogéneo con Cataluña: el PIB catalán ha aumentado su diferencia respecto a la UE-15 de 3,7 puntos porcentuales en el año 2000 a 9,4 puntos en 2005 (Gráfico 2). Por último, cabe señalar que respecto a España, el diferencial positivo de Cataluña se ha reducido ligeramente en el período -de 21,3 a 19,1 puntos porcentuales-, pero que aún sigue siendo muy significativo.

Gráfico 1. Crecimiento real del PIB a precios de mercado. 2000-2007



Fuente: Eurostat

Gráfico 2. Evolución del PIB per cápita en Paridad del Poder de Compra. 2000-2005

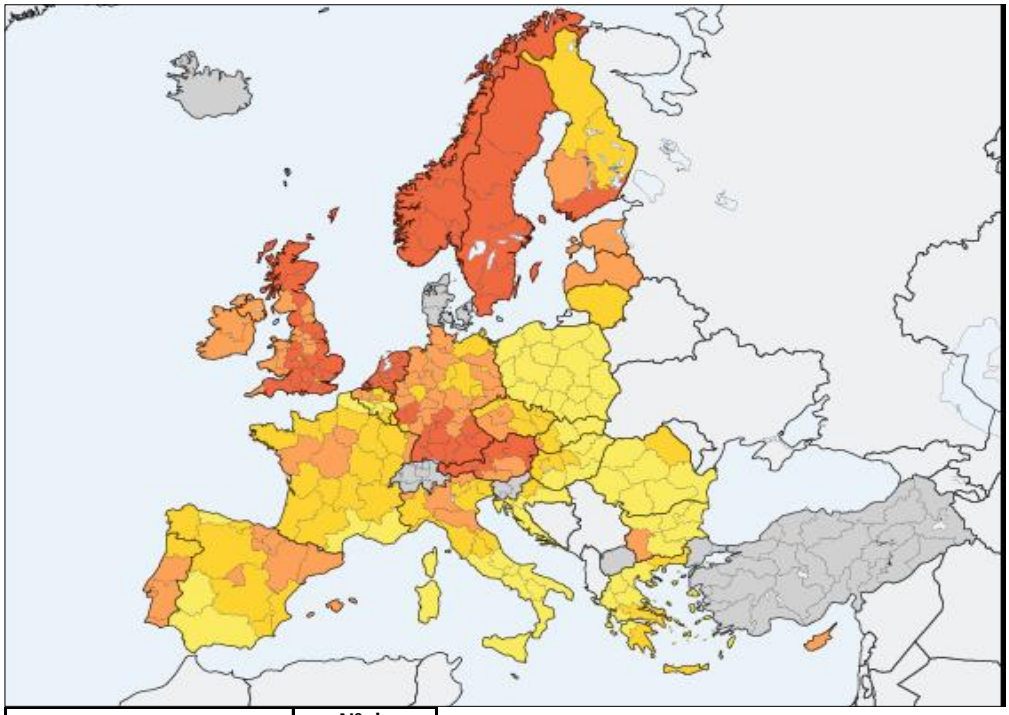


Fuente: Eurostat

1.2. Situación del mercado de trabajo

Cataluña se sitúa entre las regiones europeas en una posición intermedia si atendemos a las macrovariables del mercado de trabajo (Gráfico 3). El largo ciclo de crecimiento que ha experimentado la economía catalana en la última década y media ha permitido un aumento del empleo sostenido que ha elevado de forma notable la tasa de empleo, desde el 61,5% en 1999 hasta el 71,0% en 2007, situando a Cataluña a un paso de las regiones con mayores tasas de empleo de Europa (el valor máximo, 79,5%, corresponde a la región de Åland, en Finlandia)

Gráfico 3. Tasa de empleo de la población de 15 a 64 años. Año 2007

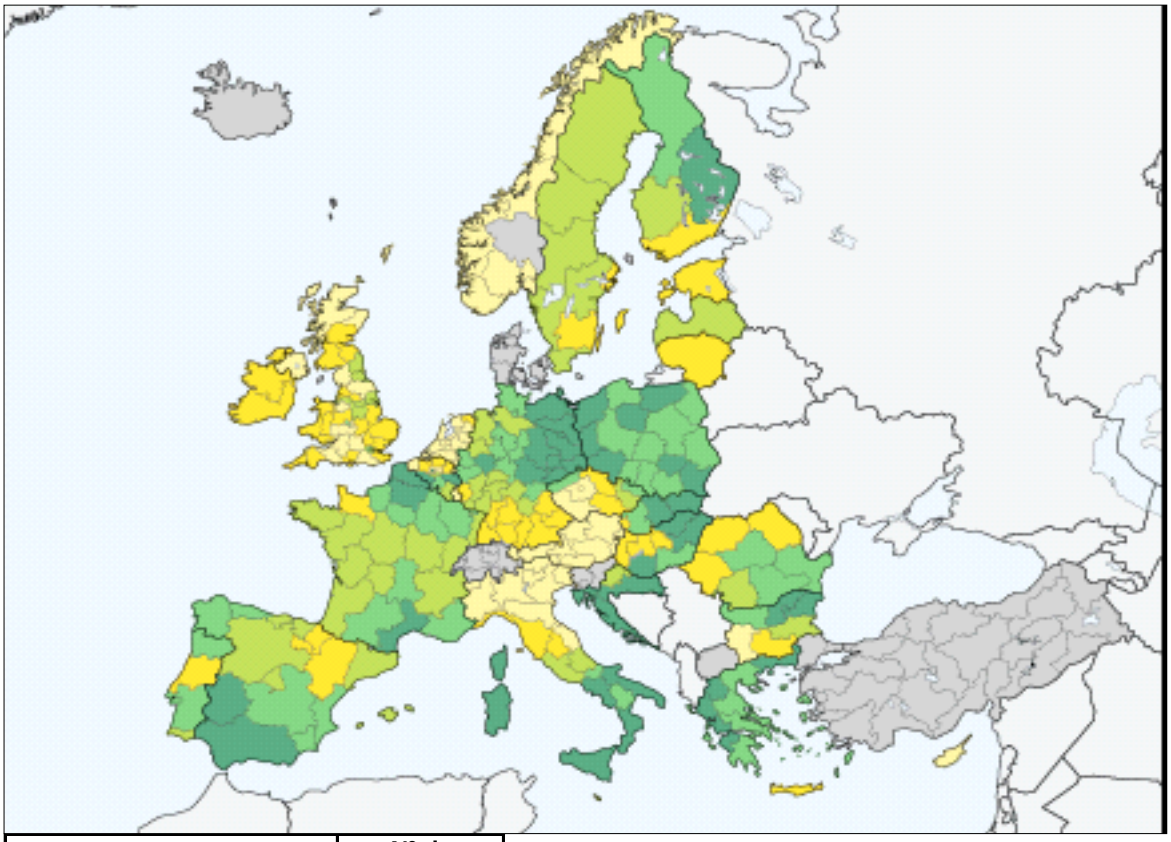


Leyenda		Nº de regiones
	43.7 - 59.3	55
	59.3 - 64.9	55
	64.9 - 68.4	57
	68.4 - 72.8	53
	72.8 - 79.5	54
	Sin dato	43
Valor mínimo: 43.7 Valor máximo: 79.5		

Fuente: Eurostat

El importante crecimiento económico ha permitido también la reducción paulatina de las tasas de desempleo, situándose en el grupo intermedio de regiones que presentaban en 2007 tasas de desempleo de entre el 5,7% y el 7,4% (Gráfico 4).

Gráfico 4. Tasa de desempleo de la población de 15 a 64 años. Año 2007



Leyenda		Nº de regiones
	1.9 - 4.2	54
	4.2 - 5.7	56
	5.7 - 7.4	53
	7.4 - 9.5	56
	9.5 - 25.2	53
	Sin dato	45
Valor mínimo:1.9 Valor máximo: 25.2		

Fuente: Eurostat

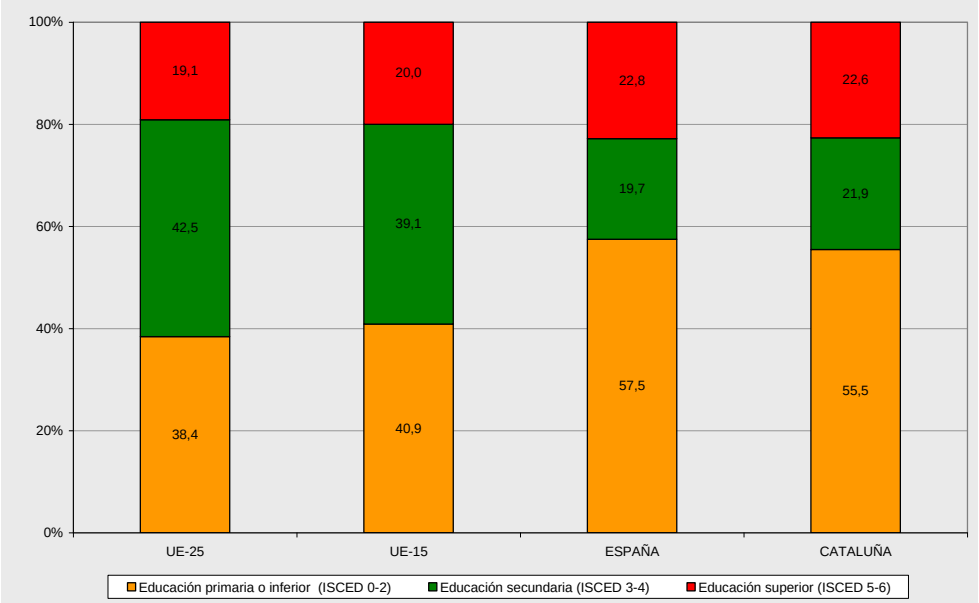
1.3. Formación de los/Las trabajadores/as

El nivel educativo, de formación, de los/las trabajadores/as ha pasado a ser una variable central de la competitividad de cualquier economía porque esta última se apoya, cada vez en mayor medida, en las ganancias de productividad y en la capacidad de innovar, es decir, de generar nuevos procesos de producción y nuevos productos. Y tanto en las ganancias de productividad como en la capacidad de innovar, la cualificación de la mano de obra es una variable decisiva.

El aumento del nivel educativo de la población catalana, y española, ha sido uno de los principales logros económicos y sociales de las últimas décadas. Sin embargo, las diferencias con Europa eran tan acusadas que aún persisten, y la comparación con la Unión Europea (UE) desvela los rasgos específicos de la economía catalana en este aspecto, que como se señalará también de forma reiterada a lo largo del informe, ha sido también uno de sus principales condicionantes.

Los rasgos más sobresalientes de la cualificación de la población mayor de 15 años en Cataluña, respecto a la europea, es el bajo peso relativo de la educación secundaria y el alto peso relativo de la educación superior. Estos dos rasgos son aún más acusados en el caso de España. A pesar del crecimiento experimentado en los niveles educativos de la población en las últimas décadas, el porcentaje de población mayor de 15 años con educación secundaria en Cataluña es aún reducido (21,9%, frente al 39,1 en la UE-15, o al 42,5% en la UE-25) (Gráfico 5). Por el contrario, el grupo de población con educación superior es relativamente alto en Cataluña (22,6%, frente al 20,0% en la UE-15 o 19,1% en la UE-25). El infradesarrollo de la educación secundaria, rasgo presente incluso en mayor medida en la economía española, ha condicionado la evolución de la economía catalana y es un factor explicativo muy significativo de sus necesidades de cualificación.

Gráfico 5. Nivel de cualificación de la población en edad de trabajar (Más de 15 años). Año 2007. Porcentaje sobre el total.



Fuente: Eurostat

Una visión panorámica de los niveles de cualificación de la población europea en edad de trabajar, aproximada por la población mayor de 15 años, permite clasificar a los países europeos en cuatro grandes grupos, según la información correspondiente a 2007:

- **Grupo A.- Países con una mano de obra altamente cualificada**, con niveles superiores a la media de la UE-25, tanto en educación secundaria como superior. Pertenecen a este grupo países como Estonia, Suecia, Lituania, Alemania y Reino Unido.

- **Grupo B.- Países con un amplia extensión de la educación secundaria**, aunque sus niveles de educación superior son inferiores a los de la UE-25. Se incluyen en este grupo la mayor parte de los nuevos socios de la UE (Eslovenia, Polonia, Eslovaquia, Chequia, Hungría, Croacia y Rumanía) y Austria.

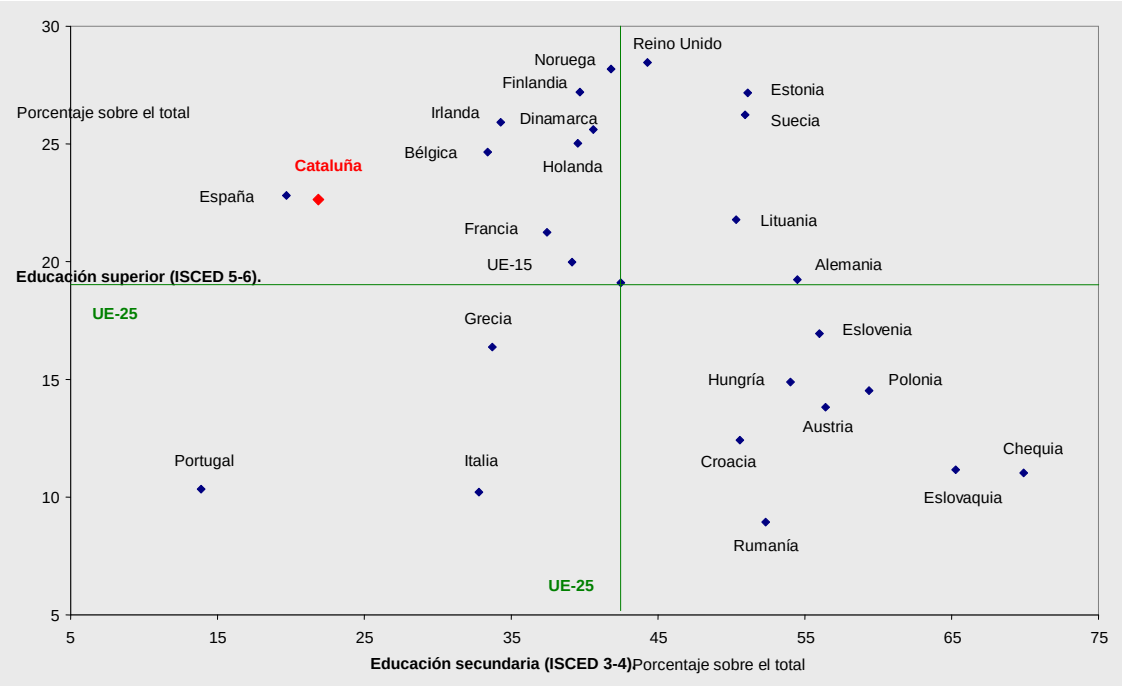
- **Grupo C- Países con una amplia extensión de la educación superior** y con una educación secundaria en torno a la media de la UE-25. Se ubicarían en esta categoría la mayoría de los países nórdicos (Finlandia, Noruega y Dinamarca), el Benelux (Bélgica, Holanda, Luxemburgo), Francia, Irlanda y España.

- **Grupo D.- Países con una mano de obra poco cualificada**, con niveles de educación secundaria y superior inferiores a los de la UE-25. En este grupo se ubicarían Grecia, Italia y Portugal, aunque presentan también significativas diferencias entre ellos.

Cataluña, al igual que España, se ubica en el grupo C, pero presenta una posición relativamente atípica motivada por una ganancia de cualificación asimétrica, que ha beneficiado en mucha mayor medida a la educación superior que a la secundaria. Así, **Cataluña**, al igual **que España, presenta una estructura polarizada en los niveles inferiores y superiores de educación que está condicionando y lo seguirá haciendo en el futuro su crecimiento económico**.

En resumen, la comparación con algunos países miembros de la UE desvela que la economía catalana presenta una posición particular en lo que a cualificación de los trabajadores y las trabajadoras se refiere. El infradesarrollo de la educación secundaria, de gran importancia en la industria, se ha visto acentuado por la entrada en la UE de los países del Este de Europa, que se caracterizan por el amplio desarrollo de este tipo de educación (Gráfico 6) y que está siendo uno de sus principales atractivos en la localización industrial en los países del Este.

Gráfico 6. Nivel de cualificación de la población en edad de trabajar (Más de 15 años). Año 2007. Porcentaje sobre el total



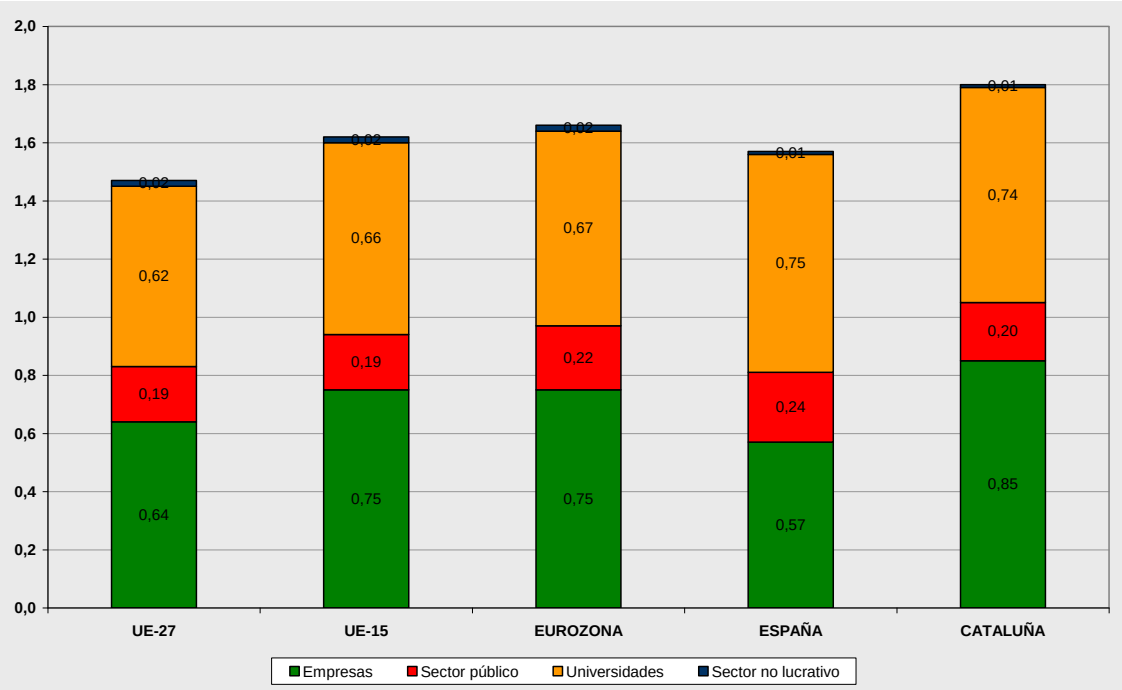
Fuente: Eurostat

1.4. Esfuerzo en Investigación y Desarrollo

La economía catalana ha experimentado en las últimas décadas cambios significativos en su estructura productiva que, como se verá más adelante, se han concretado en la pérdida de peso de sectores industriales en los que tenía una fuerte especialización. Estos cambios se han acompañado de un **esfuerzo** notable por **aumentar la actividades de I+D+i**, que se observa en algunos de los indicadores propios de estas actividades. Así, **el número de personas dedicadas a actividades de I+D alcanza el 1,79% del empleo total**, un porcentaje superior al de España (1,57%), la UE-27 (1,47%), e incluso al de la UE-15 (1,62%) y al de la Eurozona (1,67%) (Gráfico 7).

Esta **mayor proporción de recursos humanos dedicada a labores de I+D** se mantiene **en los distintos sectores considerados:** sector privado, sector público, universidades y sector no lucrativo, aunque el diferencial mayor se ubica en el sector privado (en las empresas).

Gráfico 7. Empleados en labores de I+D. Porcentaje sobre el total del empleo. Año 2006



Fuente: Eurostat

Otro indicador que pone de manifiesto el diferencial positivo de la industria catalana en relación con el esfuerzo innovador es el **empleo que trabaja en sectores manufactureros de alta y media tecnología**. Este indicador alcanza el 7,46% en el año 2007 (8,32% en 2006) frente a un 4,48% en España.

2. CAMBIO ESTRUCTURAL EN LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO EN CATALUÑA

2.1. El sector de la Industria

La industria catalana ha experimentado en la última década un importante cambio estructural que se resume en la pérdida de peso relativo de sectores industriales tradicionales, en los que tenía una fuerte especialización productiva (Industria textil, confección, cuero y calzado) y en la ganancia de peso de las ramas industriales ligadas más estrechamente al sector de la construcción (Productos minerales no metálicos diversos, Metalurgia y fabricación de productos metálicos).

El cambio estructural señalado se observa también en la creación y destrucción neta de empleo. En la última década la Industria textil, la confección, el cuero y el calzado han destruido, en conjunto, unos 37.000 empleos (Gráfico 8). Esta importante pérdida de empleo en las ramas más tradicionales ha condicionado el saldo neto del conjunto de la industria catalana que ha cerrado el periodo 1996-2006 con 17.111 empleos menos. Otras ramas que han perdido empleo en el período, aunque no de forma tan significativa como las industrias más tradicionales, han sido Madera y corcho (-3.018) y Material y equipo eléctrico, electrónico y óptico (-2.047). Por el contrario, las ramas que más empleo han creado son Metalurgia y fabricación de productos metálicos (11.337), Material de transporte (7.740), Alimentación, bebidas y tabaco (2.922), Industria química (2.244) y Papel, edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados (2.104).

La evolución de **las principales macromagnitudes** de la industria catalana en los últimos años (2000-2006) y su **situación comparada con la industria española** se sintetiza en los puntos siguientes (Tabla 3 y Tabla 4):

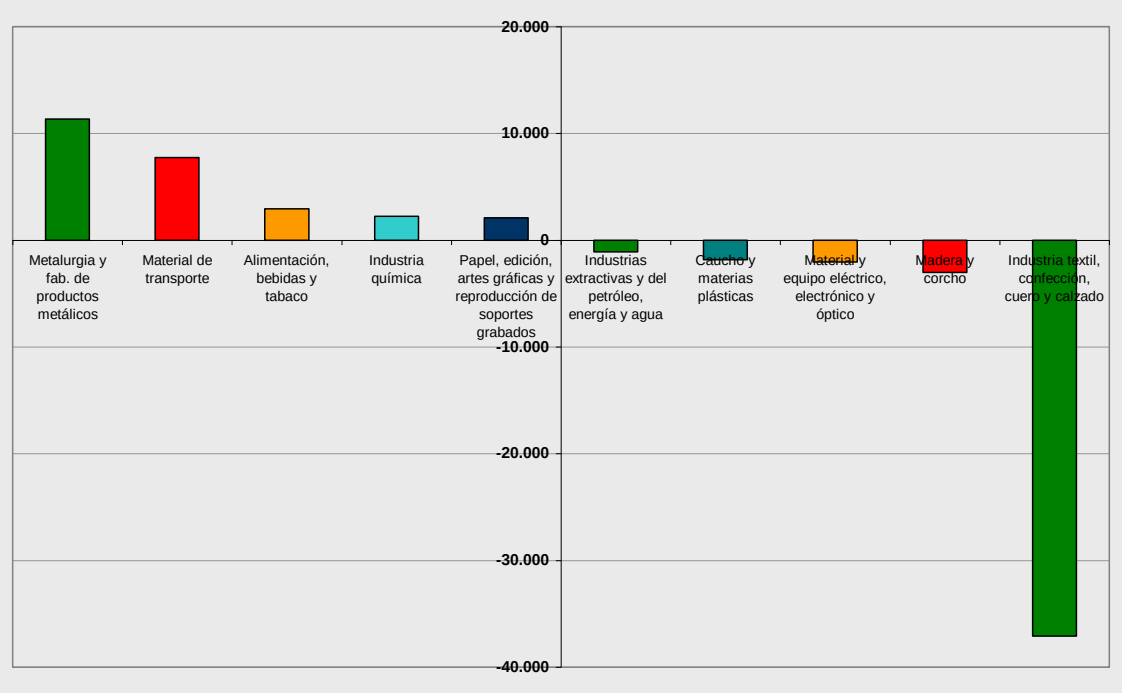
1.- La industria catalana ha experimentado una importante **reducción del número de empresas** (-21,9%) **y de empleo** (-11,4%) que se debe principalmente a la **importante reestructuración que han sufrido los sectores más tradicionales**.

2.- El valor añadido industrial, sin embargo, se ha incrementado en un 22,2%, lo que, junto con la reducción, de empleo, ha permitido **un notable incremento de la productividad aparente del trabajo** (37,9%). Asimismo, han mejorado de forma significativa los gastos de personal por persona ocupada y el excedente bruto de explotación.

3.- La industria catalana representa el 23% de la industria española en términos de empleo; en torno al 21% en número de empresas; y un 24% en valor añadido.

4.- **La productividad de la industria catalana** supera los 60.000 euros por persona ocupada y es **superior a la de la industria española**. El gasto de personal por persona ocupada es muy similar en ambas zonas geográficas.

Gráfico 8. Ramas industriales con mayor ganancia y mayor pérdida de empleo en el periodo 1996-2006. Cataluña



Fuente: Encuesta Industrial

Tabla 3. Principales macromagnitudes de la Industria. Cataluña. 2000-2006

	2000	2006	Var.%
Nº de empresas	42.125	32.875	-21,96
Valor añadido a precios de mercado (Miles de euros)	29.885.499	36.532.856	22,24
Gastos de personal (Miles de euros)	17.248.652	20.397.458	18,26
Ocupados/as	673.000	596.300	-11,40
Productividad aparente del trabajo (euros)	44.406	61.266	37,97
Gastos de personal por ocupado/a (euros)	25.629	34.207	33,47
Excedente bruto de explotación (Miles de euros)	11.560.291	14.239.825	23,18

Fuente: Idescat

Tabla 4. Principales macromagnitudes de la Industria. Cataluña y España. 2006

	Cataluña (1)	España (2)	(1)/(2)
Nº de empresas	32.875	155.956	0,21
Valor añadido a precios de mercado (Miles de euros)	36.532.856	106.324.164	0,34
Gastos de personal (Miles de euros)	20.397.458	80.730.025	0,25
Ocupados/as	596.300	2.623.830	0,23
Productividad aparente del trabajo (euros)	61.266	40.523	1,51
Gastos de personal por ocupado/a (euros)	34.207	30.768	1,11

Fuente: Idescat, INE y elaboración propia

2.2. El sector de Comercio

La evolución reciente del sector del comercio en Cataluña (Comercio al por mayor e intermediarios, y Comercio al por menor, excepto vehículos a motor) ha estado marcada por la reducción del número de empresas (-12,3%); el fuerte incremento del valor añadido (42,8%); y el aumento de los gastos de personal (61,47%). Este último debido principalmente a la reducción del número de personas ocupadas no retribuidas (ayudas familiares), especialmente en el Comercio

al por menor. Esta mayor profesionalización del sector se observa también a través del incremento del los gastos de personal por persona ocupada (38,6% en el periodo 2000-2006) (Tabla 6).

En el periodo 2000-2006, el sector muestra un **aumento en el empleo cercano a las 80.000 personas** (un 16,5%), que ha sido compatible con un notable incremento de la productividad (22,6%) gracias a la importante ganancia que ha experimentado el valor añadido del sector (Tabla 5).

Por tanto, **la evolución reciente de las principales macromagnitudes del sector de Comercio en Cataluña apunta a una reducción del número de establecimientos que ha ido acompañada de una mayor asalarización del empleo**, especialmente en el comercio al por menor, y **de un notable crecimiento del valor añadido y de la productividad del sector**.

El sector del comercio de Cataluña representa en torno al 21% del sector español en términos de valor añadido bruto, el 19% en número de ocupados/as y un 17% atendiendo al número de empresas, lo que indica un tamaño empresarial medio ligeramente superior en Cataluña (Tabla 6). Por último, cabe señalar que la productividad aparente del trabajo y los gastos de personal por ocupado/a son similares en Cataluña y en España, aunque superiores en la primera.

Tabla 5. Principales macromagnitudes del Comercio. Cataluña. 2000-2006

	2000	2006	Var.%
Nº de empresas	145.086	127.287	-12,27
Valor añadido a precios de mercado (Miles de euros)	13.622.839	19.460.681	42,85
Gastos de personal (Miles de euros)	7.097.428	11.460.562	61,47
Ocupados/as	484.382	564.319	16,50
Productividad aparente del trabajo (euros)	28.124	34.485	22,62
Gastos de personal por ocupado/a (euros)	14.653	20.309	38,60
Excedente bruto de explotación (Miles de euros)	5.423.435	7.503.534	38,35

Fuente: Idescat

Tabla 6. Principales macromagnitudes del Comercio. Cataluña y España. 2006

	Cataluña (1)	España (2)	(1)/(2)
Nº de empresas	127.287	740.053	0,17
Valor añadido a precios de mercado (Miles de euros)	19.460.681	92.621.414	0,21
Gastos de personal (Miles de euros)	11.460.562	52.281.417	0,22
Ocupados/as	564.319	3.004.965	0,19
Productividad aparente del trabajo (euros)	34.485	30.823	1,12
Gastos de personal por ocupado/a (euros)	20.309	17.398	1,17

Fuente: Idescat, INE y elaboración propia

2.3. El sector deL Turismo

La evolución del sector del turismo catalán, referido en este epígrafe a las ramas de hostelería y restauración, muestra una evolución reciente similar a la del sector de comercio, aunque las ganancias de productividad han sido menores.

En el periodo 2000-2006, hay **más de 1.800 nuevas empresas en el sector** (lo que implica un aumento del 4,4%) y la **creación de empleo ha sido muy fuerte: 45.622 nuevos empleos netos** (un incremento relativo del 23,9%) (Tabla 7 y Tabla 8). Esta importante creación de empleo **ha limitado las ganancias de productividad**, que han experimentado un incremento del 17,5% en el período. Los gastos de personal por persona ocupada han aumentado un 30,7% en el período, aunque siguen siendo relativamente bajos (14.225 euros), y los beneficios un 22,3%.

Tabla 7. Principales macromagnitudes del Turismo. Cataluña. 2000-2006

	2000	2006	Var.%
Nº de empresas	41.668	43.514	4,43
Valor añadido a precios de mercado (Miles de euros)	3.449.391	5.026.808	45,73
Gastos de personal (Miles de euros)	2.071.852	3.357.377	62,05
Ocupados/as	190.402	236.024	23,96
Productividad aparente del trabajo (euros)	18.116	21.298	17,56
Gastos de personal por ocupado/a (euros)	10.881	14.225	30,72
Excedente bruto de explotación (Miles de euros)	1.328.522	1.624.603	22,29

Fuente: Idescat

Tabla 8. Principales macromagnitudes del Turismo. Cataluña y España. 2006

	Cataluña (1)	España (2)	(1)/(2)
Nº de empresas	43.514	293.719	0,15
Valor añadido a precios de mercado (Miles de euros)	5.026.808	27.216.835	0,18
Gastos de personal (Miles de euros)	3.357.377	18.371.806	0,18
Ocupados/as	236.024	1.418.464	0,17
Productividad aparente del trabajo (euros)	21.298	19.188	1,11
Gastos de personal por ocupado/a (euros)	14.225	12.952	1,10

Fuente: Idescat, INE y elaboración propia

3. LA ECONOMÍA CATALANA EN EL CAMBIO DE CICLO

En los apartados previos se han presentado algunos indicadores relativos a la economía catalana en su conjunto y a los sectores de interés en este estudio que permiten concluir que en los últimos años su evolución, en el contexto europeo, ha sido muy positiva.

Sin embargo, tanto la economía catalana como la española están viviendo un **rápido proceso de desaceleración económica** que ha reducido drásticamente las tasas de crecimiento del PIB desde valores cercanos al 4,0%, en el primer trimestre de 2007, a valores del -3,0%, en el primer trimestre de 2009. Los resultados de este último trimestre confirman la recesión económica y muestran la intensidad de la misma (Gráfico 9)

Otro rasgo significativo de la desaceleración económica es que si bien **se inició en el sector de la construcción,** y éste ha sido el más afectado, **se ha propagado al sector industrial con bastante intensidad**. La industria catalana ha pasado de crecer a una tasa interanual del 2,2% en el segundo trimestre de 2007[5] a una contracción del -9,7% en el primer trimestre de 2009 (Gráfico 10). Estos datos reflejan la dureza de la desaceleración en la industria y deben tenerse en cuenta en la interpretación de las necesidades de cualificación, dado que la medición que se presenta en próximos capítulos está referida precisamente al primer trimestre de 2009.

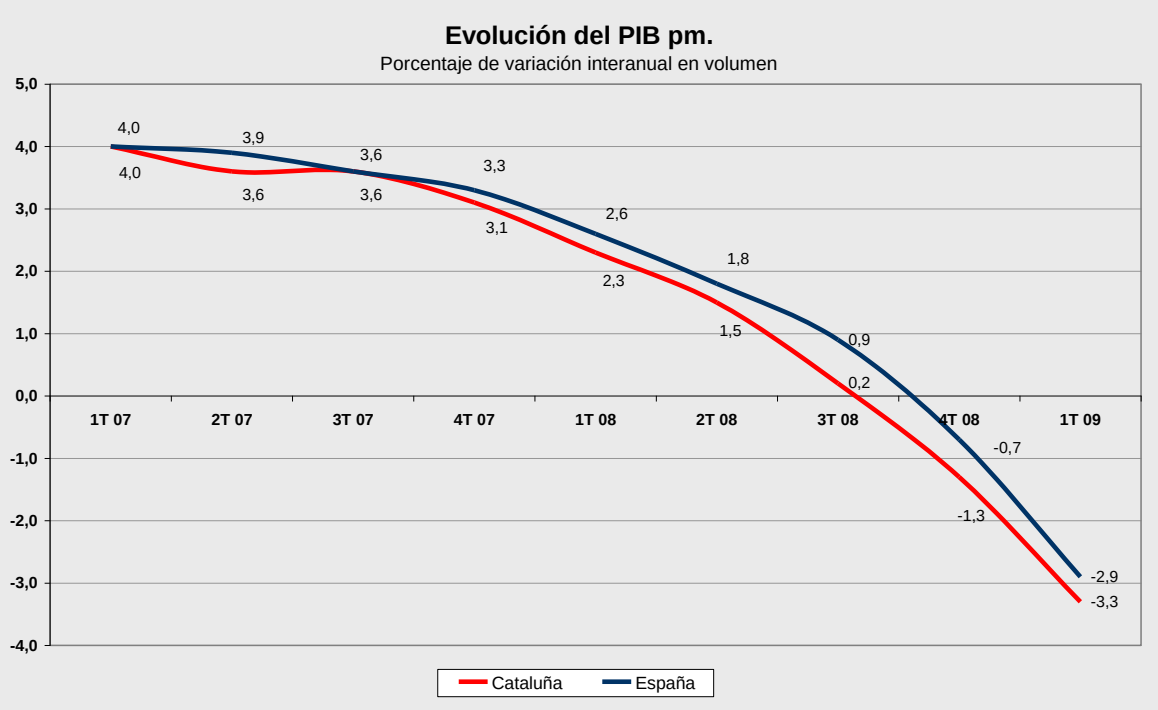
Según datos del Instituto de Estadística de Cataluña, la caída de actividad afecta no sólo a la industria, que como ya se ha señalado presenta una reducción interanual del -9,7% en el primer trimestre de 2009, sino también al resto de sectores considerados en este estudio. Así, en el mismo período, los servicios experimentaron también una reducción del -0,2%.

La rápida desaceleración económica y la intensidad con la que ha afectado a los sectores de la construcción y la industria ha tenido también un claro reflejo en el empleo.

La evolución del empleo entre el segundo trimestre de 2007 y el primer trimestre de 2009 pone de manifiesto **que el ajuste sobre el empleo está siendo muy fuerte**. **La economía española ha perdido en torno a 1.276.000 empleos netos y la catalana, en torno a 278.500 en el período señalado**. La pérdida de empleo en la industria y en los servicios está siendo más intensa en Cataluña que en España (Tabla 9).

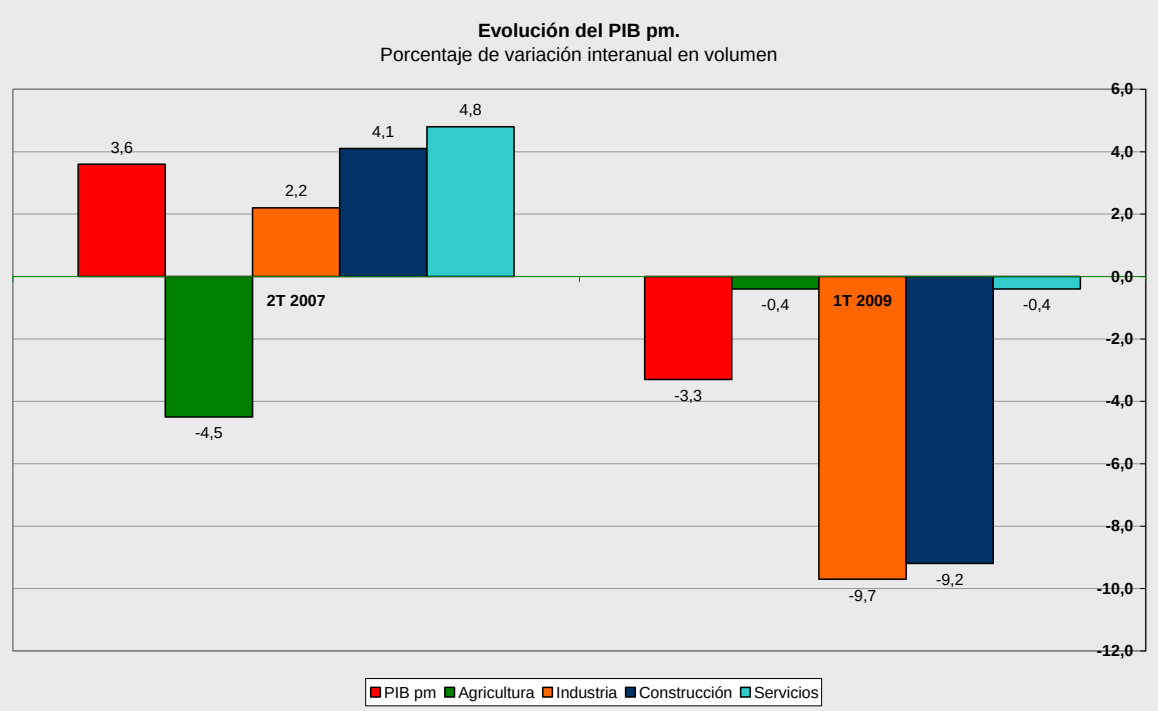
[5] Se elige el segundo trimestre de 2007 como punto de referencia porque la única medición previa a este trabajo de las necesidades de cualificación en Cataluña está referida a ese trimestre (ver apartado de antecedentes a este estudio en el capítulo de Introducción).

Gráfico 9. Evolución del PIB pm en volumen. Porcentaje de variación interanual



Fuente: Idescat e INE

Gráfico 10. Evolución del PIB pm en volumen. Detalle por ramas de actividad. Porcentaje de variación interanual (2ºT 2007- 1ºT 2009)



Fuente: Idescat

Tabla 9. Evolución del empleo entre el 2º Trimestre de 2007 y el 1º Trimestre de 2009

	España	Cataluña
Agricultura		
Valores absolutos (miles)	-83,2	-17,6
Variación porcentual	-9,0	-24,3
Industria		
Valores absolutos (miles)	-343,7	-111,0
Variación porcentual	-10,6	-14,4
Construcción		
Valores absolutos (miles)	-735,7	-87,7
Variación porcentual	-27,1	-20,4
Servicios		
Valores absolutos (miles)	-113,8	-62,2
Variación porcentual	-0,8	-2,8
Total		
Valores absolutos (miles)	**-1.276,5**	**-278,5**
Variación porcentual	**-6,3**	**-7,9**

Fuente: INE

Por grupos ocupacionales, la destrucción de empleo se está centrando especialmente en las ocupaciones manuales más relacionadas con la construcción y con la industria: el grupo de "Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de industrias manufactureras, construcción y minería" ha perdido 603.600 empleos en España y 102.301 en Cataluña entre el segundo trimestre de 2007 y el primer trimestre de 2009; el grupo de "Operadores/as de instalaciones y maquinaria; montadores/as" y el de "Trabajadores/as no cualificados/as" han perdido en conjunto otros 517.000 empleos en España y más de 134.000 en Cataluña en el período de referencia.

No obstante, cabe señalar que la pérdida de empleo está afectando también al empleo de media-alta cualificación, especialmente al relacionado con la industria, así el grupo de "Profesionales y técnicos/as de apoyo" ha perdido unos 104.000 empleos netos en España y más de 70.000 en Cataluña en el período de referencia.

En el año 2007, el denominado gap externo de cualificación en la industria estaba muy centrado en el grupo de Trabajadores/as cualificados/as de la industria, en los Trabajadores/as no

cualificados/as y en los Profesionales y técnicos/as de apoyo. Dado que los tres grupos han experimentado una fuerte destrucción de empleo neto, cabe esperar, y así se confirma en capítulos posteriores, que dicho gap haya disminuido notablemente.

4. CONCLUSIONES

1.- La economía catalana ha experimentado crecimientos reales del PIB superiores al 3% en el periodo 2000-2006. Este ritmo de crecimiento ha sido muy superior al del conjunto de la Unión Europea.

2.- La evolución del PIB en términos reales ha permitido que la economía catalana mantenga e incluso incremente su diferencial de PIB per cápita respecto a la Unión Europea

3.- Cataluña se sitúa entre las regiones europeas en una posición intermedia si atendemos a las macrovariables del mercado de trabajo. La evolución positiva del empleo en el largo ciclo de crecimiento que ha experimentado la economía catalana en la última década y media ha permitido un aumento del empleo sostenido que ha elevado de forma notable la tasa de empleo y ha reducido la de desempleo.

4.- Los rasgos más sobresalientes de la cualificación de la población mayor de 15 años en Cataluña, respecto a la europea, es el bajo peso relativo de la educación secundaria y el alto peso relativo de la educación superior: el porcentaje de población mayor de 15 años con educación secundaria en Cataluña es aún reducido (21,9%, frente al 39,1 en la UE-15, o al 42,5% en la UE-25). El infradesarrollo de la educación secundaria, de gran importancia en la industria, se ha visto acentuado por la entrada en la UE de los países del Este de Europa, que se caracterizan por el amplio desarrollo de este tipo de educación.

5.- Los cambios en la industria catalana se han acompañado de un esfuerzo notable por aumentar la actividades de I+D+i, como se observa en algunos de los indicadores como el número de personas dedicadas a actividades de I+D, que alcanza el 1,8% del empleo total, un porcentaje superior al de España (1,6%), y al de la UE-15 (1,6%).

6.- El cambio estructural de la industria catalana se observa también en la creación y destrucción neta de empleo. En la última década, la Industria textil, la confección, el cuero y el calzado han destruido, en conjunto, unos 37.000 empleos. Esta importante pérdida de empleo en las ramas más tradicionales ha condicionado el saldo neto del conjunto de la industria catalana que ha cerrado el periodo 1996-2006 con 17.111 empleos menos.

7.- En el período 2000-2006, la industria catalana ha experimentado una importante reducción del número de empresas (-21,9%) y de empleo (-11,4%) que se debe principalmente a la importante

reestructuración que han sufrido los sectores más tradicionales. El valor añadido industrial, sin embargo, se ha incrementado en un 22,2%, lo que junto con la reducción de empleo ha permitido un notable incremento de la productividad aparente del trabajo (37,9%). Asimismo, han mejorado de forma significativa los gastos de personal por persona ocupada y el excedente bruto de explotación.

8.- La evolución reciente (2000-2006) de las principales macromagnitudes del sector del comercio en Cataluña apunta a una reducción del número de establecimientos que ha ido acompañada de una mayor asalarización del empleo, especialmente en el comercio al por menor, y de un notable crecimiento del valor añadido y de la productividad del sector.

9.- En términos comparados, el sector del turismo catalán tiene un peso relativo en el conjunto del sector español del 17%, atendiendo al valor añadido y al empleo y se reduce hasta el 15% si consideramos el número de empresas. La productividad y los gastos de personal por persona ocupada son muy similares, aunque ligeramente superiores en Cataluña.

10.- Tanto la economía catalana como la española están viviendo un rápido proceso de desaceleración económica que ha reducido las tasas de crecimiento del PIB del 4,0% a valores cercanos al -3% en tan sólo 24 meses (del 1ºT de 2007 al 1ºT de 2009)

11.- La evolución del empleo entre el 2º T de 2007 y el 1ºT de 2009 pone de manifiesto que el ajuste sobre el empleo está siendo muy fuerte. La economía española ha perdido en torno a 1.276.000 empleos netos y la catalana, en torno a 278.500 en el período señalado. La pérdida de empleo en la industria y en los servicios está siendo más intensa en Cataluña que en España.

12.- Por grupos ocupacionales, la destrucción de empleo se está centrando especialmente en las ocupaciones manuales más relacionadas con la construcción y con la industria.

CAPÍTULO II. LA OFERTA EDUCATIVA EN CATALUÑA

INTRODUCCIÓN

La oferta educativa en Cataluña, al igual que en el Estado español, se encuentra estructurada de forma piramidal, comenzando en la educación básica obligatoria y con la Universidad como último escalafón. El sistema educativo establece la obligatoriedad de la escolarización hasta los 16 años de edad y está organizado en la siguientes etapas: Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria (que comprende la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato y la Formación Profesional de grado medio), Formación Profesional de grado superior y Educación Universitaria[6].

Al hablar del nivel educativo de la población catalana, encontramos grandes similitudes con el del conjunto del Estado español. Las principales características de la educación en Cataluña con respecto al Estado español y los países del entorno económico, especialmente la Unión Europea, pueden resumirse en los siguientes puntos:

1.- Las tasas de escolarización en infantil son más elevadas que las existentes para el conjunto de España. En el año 2005, un 71,8% de los niños y niñas catalanes menores de 5 años se encontraba escolarizado frente al 64,0% del Estado español[7]. En cuanto a la educación primaria, casi el 100% de la población en las franjas de edad correspondientes, se encuentra escolarizada tanto en Cataluña como en España.

2.- En la educación secundaria obligatoria y la post-obligatoria, las tasas de escolarización van disminuyendo a medida que aumenta la edad, y las cifras son menos altas en comparación con los países más adelantados de la OCDE. El sistema educativo catalán, así como el español, cuenta con un déficit de alumnado en la educación secundaria postobligatoria: en el conjunto de los países de la Unión Europea (UE–25), la proporción de personas que alcanzan la graduación en estudios secundarios post-obligatorios es del 69,1%, cifra que se reduce a un 50,5% en el caso de Cataluña y al 48,5% para el conjunto del Estado español (Oroval, E. y Escardíbul, J.O., 2007).

3.- En cuanto al número de estudiantes universitarios/as, éste equivale a 2/5 partes de los y las jóvenes con edades comprendidas entre 18 y 23 años, porcentaje superior a otras muchas regiones europeas de rentas más elevadas (Departament d'Educació, 2007 y Eurostat, 2005).

4.- En cuanto a la situación del empleo en Cataluña, tal y como ocurre en el caso español, nos encontramos ante un mercado laboral caracterizado por una población ocupada con unos niveles de cualificación formal sesgados hacia los extremos: el 41,4% de la población ocupada catalana

[6] La educación obligatoria comprende la Educación Primaria y la Educación Secundaria Obligatoria.
[7] Eurostat, 2005.

tiene como máximo estudios primarios o los correspondientes a la primera etapa de la educación secundaria, mientras, en el extremo contrario, el 32,2% tiene estudios universitarios[8].

5.- En España, los/las estudiantes de Formación Profesional acceden al mercado laboral más rápidamente que los/las universitarios/as y en mejores condiciones salariales percibiendo en su primer trabajo un 40% más de salario que aquellos/as[9]. Parecería por tanto lógico que un mayor número de jóvenes se dirigiese a este tipo de formación. Sin embargo, en el curso 2005/2006 la cifra del alumnado matriculado en universidades para el conjunto de España era de casi 1.750.000[10] frente a los 447.000 previstos para los ciclos de grado medio y grado superior de Formación Profesional. En el caso de Cataluña estas cifras se sitúan en 225.000[11] alumnos/as matriculados/as en el caso de las enseñanzas universitarias y de 71.000 personas en los ciclos de grado medio y grado superior de Formación Profesional.

6.- Por último señalar que, según los datos recogidos en el estudio "Mapa de Necesidades de Cualificación en la Industria Española" (MITYC, 2007), las principales ocupaciones afectadas en Cataluña por la existencia de vacantes de difícil cobertura son aquéllas que necesitan de una formación de carácter más práctico y/o técnico (ver

Tabla 30 en Anexo), es decir, aquéllas cuyos/as profesionales proceden de carreras universitarias de carácter técnico o de los ciclos de grado medio y grado superior de Formación Profesional.

En los siguientes apartados, analizaremos tanto el sistema catalán de Formación Profesional como el universitario, con el objetivo de entender las causas del aparente desajuste existente entre la demanda y la oferta de alumnado procedente de Formación Profesional (MITYC, 2007). Asimismo, compararemos la situación catalana, atendiendo a sus cifras, con el contexto nacional y con los datos de la Unión Europea.

En la línea del estudio realizado por el MITYC (MITYC, 2007), en este capítulo no se hace referencia al bachillerato ni a la educación secundaria obligatoria ya que, según los datos obtenidos en dicho estudio, estos tipos de formación son escasamente demandados para cubrir las ocupaciones con vacantes de difícil cobertura.

8 Encuesta sobre la Población Activa, I Trimestre 2007

9 Datos aportados en el Congreso Nacional de Formación Profesional, celebrado en marzo de 2000 en Madrid y en la Mesa Redonda "Formación y empleo de los jóvenes en Segovia" celebrada en Segovia en mayo de 2000

10 Ministerio de Educación y Ciencia. Datos del curso académico 2005/2006

11 Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. Datos del curso académico 2005/2006

1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL

1.1. Descripción del Sistema de Formación Profesional

La Formación Profesional constituye un tipo de formación que, por sus especiales características, resulta objeto de continuas reflexiones y debates por parte de la comunidad educativa.

Cuando se utiliza el término "formación" acompañado del adjetivo "profesional" se entiende en general que se está haciendo referencia a un tipo de formación que tiene por finalidad principal el preparar a las personas para el trabajo (Casanova, F. 2003).

Por tanto, la Formación Profesional tiene como finalidad la preparación del alumnado para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida. Incluye la Formación Profesional específica de grado medio y de grado superior.

Desde el punto de vista de la legislación nacional, el artículo 40.2 de la Constitución española de 1978 señala la Formación Profesional como uno de los principios rectores de la política social y económica. Este principio la sitúa en el centro de las relaciones laborales.

La Formación Profesional es además un derecho reconocido en el marco del sistema educativo (art. 27 CE). Los desarrollos posteriores del art. 40 (Ley Básica de Empleo, Estatuto de los Trabajadores), del art. 27 (Ley de Ordenación General del Sistema Educativo –LOGSE) y del art. 39 (Ley Orgánica de Educación -LOE) han consolidado esta doble perspectiva, expresada institucionalmente por la responsabilidad que asumen las administraciones educativa y laboral en las políticas de Formación Profesional (MITYC, 2007).

En el ámbito catalán, el Plan Específico de Actuaciones en materia de Formación Profesional (cursos 2005-2006) plantea como objetivo esencial "crear las condiciones que permitan a todos/as los/las catalanes/as el acceso a una Formación Profesional de calidad en el nivel, modalidad, momento y lugar en que la necesitan y que, a la vez, responda a las necesidades de mejora de la competitividad de la economía catalana".

El sistema catalán de Formación Profesional, como en el resto del Estado español, comprende tres subsistemas, que pueden ser enmarcados en dos tipos de Formación Profesional: la inicial, reglada o formal, situada dentro del sistema general de enseñanza; y la no formal que, hasta la aprobación este mismo año de un único subsistema de Formación Profesional para el Empleo (R.D. 395/2007, de 23 de marzo), comprendía fundamentalmente la Formación Ocupacional y la Formación Continua. Las principales características de cada uno de los subsistemas son las siguientes (Oroval, E. y Escardíbul, J.O. 2007 y MITYC, 2007):

1.- La Formación Profesional Inicial (Reglada o Formal) se encuentra dirigida fundamentalmente a las/los jóvenes. Su competencia corresponde a las administraciones educativas (central y autonómica) quienes, además, cuentan con la exclusiva capacidad de otorgar titulaciones oficiales con validez académica y laboral.

2.- La Formación Profesional Ocupacional es responsabilidad de la Administración Laboral y se dirige principalmente a la cualificación de trabajadores/as en desempleo que estén afectados/as por reconversiones y situaciones similares.

3.- Por último, la Formación Continua es promovida y ejecutada por la empresa.

Los organismos competentes en materia de Formación Profesional de cada uno de los tres subsistemas en Cataluña se muestran en la siguiente tabla (

Tabla 10).

Tabla 10. Organismos competentes en materia de Formación Profesional en Cataluña

Formación Profesional Inicial	Formación Profesional para la Ocupación	
	Formación Profesional Ocupacional	Formación Profesional Continua
Consell Català de Formació Professional		
Institut Català de les Qualificacions Professionals		
Direcció General d'Enseyaments Professionals, Artístics i Especializats (Subdirecció General de Planificació i Organització de la Formació Professional)	Servei d'Ocupació de Catalunya (Consell de Direcció)	Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació
Comissió de planificació (serveis territorials del Departamente d'Educació)	Meses locals d'ocupació	Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (Consell General)

Fuente: "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008)

Desde hace algunos años, el debate sobre la Formación Profesional se centra en la necesidad de convergencia de estos tres subsistemas, así como en la necesidad de adecuación de la formación recibida a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

En la actualidad, existe una demanda social, empresarial, política e institucional para acelerar la homologación entre los tres subsistemas y la planificación conjunta de la oferta formativa ya que

la existencia de funciones diversas y solapadas provoca disfuncionalidades (Círculo de Empresarios, 2006).

Unido a esta necesidad de convergencia y homologación, hay que resaltar los cambios que se han producido en el mercado laboral, donde factores como las nuevas tecnologías o los nuevos modelos organizativos de las empresas, han traído consigo un cambio en las necesidades formativas requeridas. En la actualidad, hay un fuerte dinamismo inter e intra ocupacional que requiere un reciclaje formativo continuo de las plantillas. La formación inicial se muestra insuficiente a la hora de satisfacer las demandas empresariales, por lo que es necesaria una formación continua de los y las trabajadores/as que se adecue a las necesidades y cambios del mercado de trabajo. (Mañé, F., 2001).

En el ámbito nacional, la aprobación de la Ley Orgánica de Cualificación y Formación Profesional (2002)[12] y la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) han supuesto un gran avance a la hora de afrontar la reorganización del sistema de formación en España, con el fin de adecuarlo a las nuevas exigencias del mercado laboral.

Siguiendo las orientaciones del II Programa Nacional de Formación Profesional recogidas en la Ley, uno de los principales objetivos para los próximos años es la integración de los subsistemas de la formación, esencialmente en dos direcciones:

1.- La promoción de centros integrados abiertos a la oferta de actividades formativas en cualquier subsistema, lo que agilizaría la homologación de los distintos tipos de formación, y

2.- La articulación del reconocimiento y certificación de las competencias de los diferentes subsistemas a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones que ha sido elaborado por el INCUAL y cuya última actualización data de enero de 2007, donde se identifican, definen y ordenan las cualificaciones profesionales y se establecen las especificaciones de la formación asociada a cada unidad de competencia.

En Cataluña, en este sentido cabe destacar el Pacto firmado el 16 de febrero de 2005 entre la Generalitat y los agentes sociales llamado "Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad de la ocupación y la competitividad de la economía catalana" en el que se hace especial énfasis en la formación como factor potenciador de la calidad en la ocupación. Como medida específica dentro de este pacto cabe destacar el intento de potenciación de la integración de los subsistemas de Formación Profesional que supone: *"la* ***creación de 12 centros integrados de***

[12] Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional que tiene su desarrollo en los siguientes Decretos Reales:
Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo.
Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el empleo.

***Formación Profesional**, en los cuales se coordinarán los tres subsistemas (formación reglada, formación ocupacional y formación continua), posibilitando así una oferta formativa integrada y preparada para atender las necesidades de empleo y desarrollo profesional".*

En esta línea, el Departament d'Educació está trabajando de forma conjunta con el Departament de Treball con el fin de impulsar una red de centros con capacidad para ofertar de forma integrada los tres tipos de Formación Profesional existentes.

Por otro lado, añadido a esta falta de integración de los tres subsistemas que acabamos de mencionar, en Cataluña (al igual que en España y como se vio en el capítulo anterior) se parte de una situación de desventaja con respecto a otras naciones en cuanto al número de alumnos/as que optan por la Formación Profesional, influido en gran medida por la tradicional visión distorsionada de la Formación Profesional, a la que erróneamente se ha considerado muchas veces como una salida sólo para los/las que no pueden conseguir el objetivo de alcanzar la Universidad.

La suma de estos factores sitúa el sistema de Formación Profesional ante un momento de lenta transición en el intento de adecuarse a las necesidades de un mercado en constante cambio. La convergencia de los tres subsistemas, la homologación de las titulaciones y la adecuación entre formación impartida y demanda empresarial, son los retos a los que se enfrenta el sistema de Formación Profesional.

A modo de resumen de la situación concreta de Cataluña en el ámbito de la Formación Profesional, cabe recoger los resultados del estudio realizado por el Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya, titulado "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008) el cual, a partir de la explotación de las entrevistas realizadas a los agentes sociales, los consejos territoriales de Formación Profesional y las administraciones regionales, realiza un análisis, utilizando la metodología DAFO de los tres subsistemas. Sus principales conclusiones se muestran en las siguientes tablas (Tabla 11,Tabla 12 y Tabla 13):

Tabla 11. Análisis DAFO del ajuste de la Formación Profesional inicial

ANÁLISIS DAFO DEL AJUSTE DE LA F.P.R	
Debilidades	**Fortalezas**
Rigideces del sistema por la concentración de centros formativos de referencia sectorial	Apuesta por el fomento de centros formativos que sean referentes en el sector
Las carencias de la FPR, en los ámbitos de las TIC y los idiomas, a menudo son cubiertas por la FPO	Mejora de la accesibilidad a los ciclos formativos con la introducción de medidas flexibilizadoras (Decreto 240/2005)
Falta de formación específica sobre el funcionamiento de las empresas y sobre emprendizaje	Incremento del número de ciclos formativos a ofertar
El fracaso escolar en la ESO afecta negativamente al alumnado potencial de FP	Creación de nuevos títulos y apertura de algunas enseñanzas a la oferta pública (por ejemplo, deportes)
Dificultades para ajustar el contenido del ciclo formativo con las actividades que se han de llevar a cabo en las prácticas en empresas	Experimentación de la planificación en red que conllevan los proyectos de integración de FP
La orientación que se presta desde los centros es más de tipo académico que profesional	Mejora de los accesos entre la CFGM y la CFGS (cursos de preparación para la prueba de acceso a la CFGS)
Las políticas educativas se encuentran ante el reto que plantea el aumento de la inmigración ya que, en algunos casos, el alumnado inmigrante tiene un menor rendimiento educativo que los/las nativos/as	Actuaciones integrales para reducir el fracaso escolar y elevada correspondencia entre los estudios de FP y el contenido de las ocupaciones posteriores
Amenazas	**Oportunidades**
Falta de alumnado interesado en la FP vinculada con el sector industrial	Elevado grado de inserción del alumnado titulado en ciclos formativos
Desajuste entre la demanda de alumnado de determinados ciclos formativos de familias profesionales del sector servicios y la demanda real del mercado de trabajo	La FPR forma parte de la agenda politica actual
Segregación por razón de sexo en los ciclos formativos y falta de referentes sociales y/o familiares	Amplio resultado de las campañas de prestigio y divulgación
La población activa no tiene plenamente asumida la idea de la formación a lo largo de la vida	

Fuente: "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008)

Tabla 12. Análisis DAFO del ajuste de la Formación Profesional Ocupacional

ANÁLISIS DAFO DEL AJUSTE DE LA F.P.O.	
Debilidades	**Fortalezas**
Carencia de un dispositivo estable para canalizar las propuestas de planificación que se originen en el territorio y configurar, de esta forma, una planificación general	Durante los años con elevadas tasas de desempleo, la FPO ha posibilitado a muchas personas el acceso a una formación gratuita que les ha permitido su reinserción o recualificación
Una única convocatoria ha de recoger todas las necesidades existentes (sectoriales, territoriales, transversales, etc.)	
Falta de instrumentos en las mesas locales lo que les resta eficacia potencial	En general, la FPO tiene una amplia implantación territorial en Cataluña
Dificultad par adaptar la oferta formativa a las necesidades emergentes	Mejora de los estándares de calidad de los centros de formación
Falta de continuidad temporal de la oferta formativa, la cual depende de la aprovación defenitiva del SOC y cuya ejecución se limita a un período de tiempo determinado (No permite dar respuesta rápida a necesidades puntuales)	Experimentación de la planificación en red que conllevan los proyectos de integración de FP
La oferta formativa se limita a unos determinados meses	Las prácticas en las empresas proporcionan al alumnado el aprendizaje práctico de una ocupación
La duración de los cursos impide, en muchas ocasiones, que el alumnado pueda terminar los cursos	
En algunos casos los costes de los cursos son más elevados que su financiación	
La burocracia que conlleva la firma de un convenio de prácticas	El alumnado de FPO incrementa su ocupabilidad, hecho que tiene su reflejo en unos mayores índices de inserción laboral
El interés de las empresas por ofertar prácticas varía según la especialidad formativa y el perfil de entrada y experiencia profesional previa del alumno/a	
Falta de un modelo integrado de orientación.	
La supeditación a la convocatoria de la contratación laboral de las personas que realizan la orientación profesional impide consolidar un servicio de orientación estable	
Las personas en situación de desempleo reciben poca orientación profesional	El desarrollo del Real Decreto 395/2007 de formación para la ocupación permite integrar la FPO y la FC
Los recursos materiales y económicos para la orientación profesional son insuficientes	

Amenazas	Oportunidades
Las PYME, generalmente, no detectan las necesidades de formación de forma sistemática y organizada	Los agentes sociales y territoriales usan sus estructuras orgánicas (territorial/sectorial) para detectar necesidades formativas
Problemas para obtener suficiente alumnado en cursos relacionados con los oficios de soldador, tornero, electricista, etc	Formación relativa a las nuevas tecnologías en algunos centros colaboradores
Falta de alumnado en acciones formativas vinculadas a ocupaciones de baja o muy baja cualificación	
El alumnado de acciones formativas de sectores con elevada demanda del mercado no suele finalizar los cursos porque les contratan antes de acabar la formación	Las prácticas en las empresa son una buena vía de inserción de las personas desempleadas
Carencias del sistema de información de la oferta formativa (SOC y centros de formación)	
Algunas empresas son reticentes a tener alumnado en prácticas procedente de FPO, decantándose por los/las procedentes de FPI	La evaluación que llevan a cabo los/las agentes se centra en el nivel de inserción del alumnado
Dificultades para adecuar las prácticas en las empresas con el contenido de la especialidad que cursa el/la alumno/a	Desde los centros de orientación del territorio los/las agentes informan de la oferta formativa
La oferta horaria de la FPO no siempre permite al alumnado conciliar la vida personal y laboral	Los/las agentes orientan al alumnado hacia especialidades formativas específicas ligadas a un sector, con voluntad profesionalizadora, en contraposición con una mayor demanda de formación transversal

Fuente: "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008)

Tabla 13. Análisis DAFO del ajuste de la Formación Profesional Continua

ANÁLISIS DAFO DEL AJUSTE DE LA F.P.C	
Debilidades	**Fortalezas**
Falta de reconocimiento oficial de la formación cursada	El modelo consorciado que gestiona la FC se ha mostrado como un buen modelo
Excesivo intervalo de tiempo entre la detección de una necesidad y la programación de la actividad formativa	
La oferta formativa no se adapta a las características económicas y/o geográficas del territorio	
La financiación de las acciones no distingue suficientemente entre las especialidades más costosas y las menos costosas, ni entre los territorios con más y menos recursos	
La financiación de la FPC depende del número de alumnos/as, lo que en algunas ocasiones impide impartir determinadas especialidades necesarias en sectores con poco peso en el territorio	
La falta de flexibilidad de la oferta formativa sectorial no permite a alumnado de distintos sectores asistir a un mismo curso	
El exceso de burocracia conlleva un incremento de los costes, tanto materiales como humanos.	
Abandono de los/las alumnos/as	Flexibilidad organizativa de las acciones formativas que se llevan a cabo
Falta de continuidad de la acción complementaria o de su actualización fruto de la financiación finalista de estas acciones	
Desconexión entre los/las beneficiarios/as potenciales de la FC y los productos de las acciones complementarias	
Ausencia de mecanismos de la Administración para orientar el contenido de las acciones complementarias hacia los objetivos de las políticas de ocupación y educación	
Amenazas	**Oportunidades**
Dispersión en la planificación y pérdida de sinergias como consecuencia de que cada agente social planifique las acciones formativas de FC sin que haya un dispositivo estable que canalice o	Estructura territorial y sectorial de los agentes sociales que les permite detectar a nivel micro las necesidades formativas de los/las trabajadores/as y de las empresas

coordine las actuaciones y los recursos	Los proyectos de integración de FP contribuyen de forma positiva a adaptar la oferta formativa a las necesidades del territorio y a favorecer la integración de los tres subsistemas
La remisión a los planes de formación de los acuerdos de empresa hace que la FC dependa de cada empresa y de la importancia que ésta le asigne	Mayor número de cursos e importancia creciente en las áreas tecnológicas y en los idiomas
Problema de accesibilidad a causa de la falta de información de la oferta formativa	Algunos agentes llevan a cabo evaluaciones de la formación impartida, generalmente a través de un cuestionario dirigido a los/las alumnos/as
Dificultades para compaginar trabajo-formación, debido a que no es obligatorio realizarla durante la jornada laboral	Puntos de orientación de los agentes sociales distribuidos por el territorio
	Los/las agentes orientan al alumnado hacia especialidades formativas específicas ligadas a un sector, con voluntad profesionalizadora, en contraposición con una mayor demanda de formación transversal
No hay orientación profesional sobre este tipo de formación	Alto grado de satisfacción del alumnado con respecto a la formación recibida

Fuente: "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008)

1.2. Principales cifras de la Formación Profesional Inicial

La Formación Profesional Inicial está constituida por la Formación Profesional específica (ciclos de grado medio –CFGM- y grado superior –CFGS-) y programas de cualificación profesional.

En este apartado vamos a centrarnos en las cifras de la Formación Profesional específica, al ser ésta la más demandada para las ocupaciones con vacantes de difícil cobertura.

Como ya se ha señalado en el apartado introductorio, en el mercado de trabajo catalán parece existir un desajuste entre la oferta y la demanda, especialmente marcado en el caso de las titulaciones medias y, más concretamente, en lo referido a la Formación Profesional.

El incremento de la demanda de trabajadores/as procedentes de Formación Profesional en Cataluña no se ha visto aún traducido en un aumento proporcional del alumnado inscrito, aunque se observa un crecimiento paulatino del total de alumnos/as cursando este tipo de formación en el período comprendido entre los años 2001 y 2007. En el curso 2001/2002 solamente un 7,4% de la población comprendida entre los 16 y los 24 años cursaba estudios de Formación Profesional Reglada, porcentaje que ha aumentado hasta situarse en un 9,3% en el curso 2006/2007. Por ciclos formativos, cabe destacar la mayor presencia de alumnado cursando ciclos de grado medio que de grado superior (Tabla 14).

Este crecimiento lento y constante del alumnado matriculado en Formación Profesional es similar al que se produce para el conjunto de España, donde en tan sólo cinco cursos académicos el número de alumnos/as se ha incrementado en un 1,2 puntos porcentuales (Tabla 15).

Tabla 14. Alumnado cursando Formación Profesional en Cataluña por ciclo formativo y sexo. Cursos académicos 2001/2002 al 2006/2007. Valores absolutos y porcentajes sobre el total de la población catalana comprendida entre los 15 y los 24 años

	CATALUÑA											
	TOTAL						CFGM			CFGS		
	Total	% sobre población 15-24	Mujeres	% sobre total mujeres 15-24	Varones	% sobre total varones 15-24	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones
Curso 2006/2007	**70.992**	**9,3**	30.909	8,3	40.083	10,2	36.209	14.400	21.809	34.783	16.509	18.274
Curso 2005/2006	**68.380**	**8,8**	29.820	7,9	38.560	9,6	34.597	13.607	20.990	33.783	16.213	17.570
Curso 2004/2005	**68.604**	**8,7**	29.899	7,8	38.705	9,5	34.131	13.390	20.741	34.473	16.509	17.964
Curso 2003/2004	**67.357**	**8,4**	29.031	7,4	38.326	9,3	32.619	12.649	19.970	34.738	16.382	18.356
Curso 2002/2003	**65.514**	**7,9**	28.097	7,0	37.417	8,8	32.302	12.365	19.937	33.212	15.732	17.480
Curso 2001/2002	**62.332**	**7,4**	26.234	6,4	36.098	8,4	30.370	11.404	18.966	31.962	14.830	17.132

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya y del Instituto Nacional de Estadística

Tabla 15. Alumnado cursando Formación Profesional en España por ciclo formativo y sexo. Cursos académicos 2001/2002 al 2006/2007. Valores absolutos y porcentajes sobre el total de la población catalana comprendida entre los 15 y los 24 años

	ESPAÑA											
	TOTAL						CFGM			CFGS		
	Total	% sobre población 15-24	Mujeres	% sobre total mujeres 15-24	Varones	% sobre total varones 15-24	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones
Curso 2006/2007	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-	
Curso 2005/2006	**447.429**	**8,6**	216.569	8,4	230.860	8,7	**230.174**	105.687	124.487	**217.255**	110.882	106.373
Curso 2004/2005	**457.281**	**8,7**	219.007	8,3	238.274	8,8	**231.317**	105.978	125.339	**225.964**	113.029	112.935
Curso 2003/2004	**463.466**	**8,6**	221.228	8,3	242.238	8,7	**229.005**	103.891	125.114	**234.461**	117.337	117.124
Curso 2002/2003	**454.241**	**8,3**	214.952	7,8	239.289	8,5	**224.486**	100.463	124.023	**229.755**	114.489	115.266
Curso 2001/2002	**419.685**	**7,4**	195.294	7,0	224.391	7,7	**210.750**	92.052	118.698	**208.935**	103.242	105.693

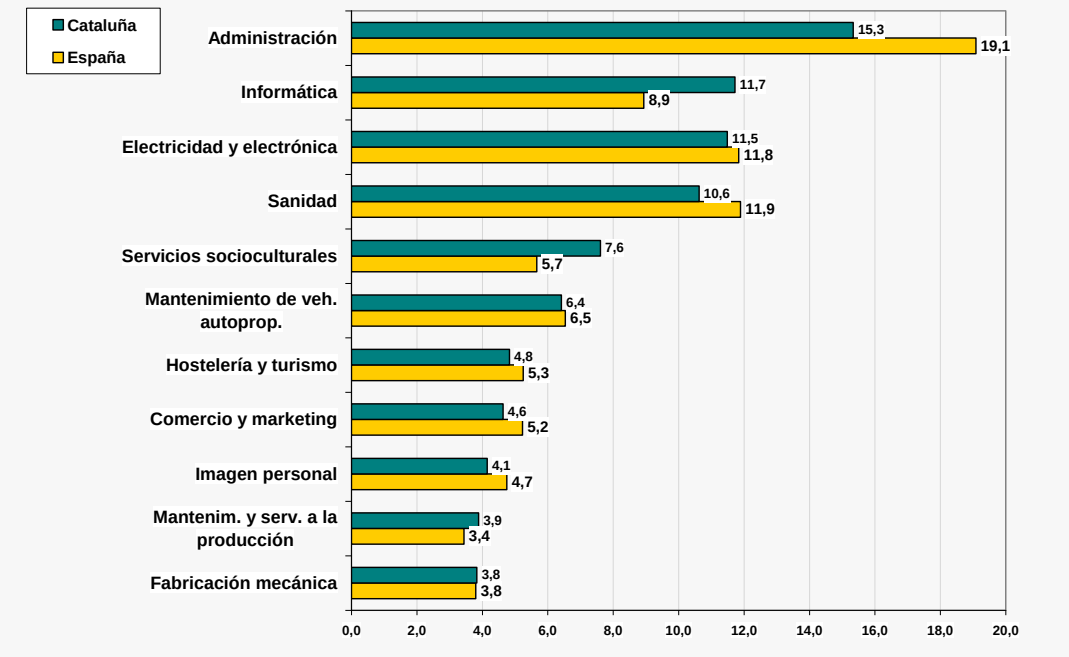
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación y Ciencia y del Instituto Nacional de Estadística

En cuanto al análisis del alumnado graduado en Formación Profesional, según su distribución por familias profesionales, también observamos similitudes en el caso catalán y en el español. En ambos existe una distribución muy dispar por familias profesionales, aunque no se observan cambios significativos en lo referente a su evolución durante los últimos años (Tabla 28 y Tabla 29 del Anexo).

En los ciclos formativos de grado medio, las familias que cuentan con mayor número de graduados/as en Cataluña son: Administración, Electricidad y Electrónica, Sanidad y Mantenimiento de vehículos autopropulsados (Gráfico 11). Por otro lado, familias como Vidrio y cerámica y Textil, confección y piel, presentan un reducido número de alumnos/as graduados/as. (Gráfico 12). En los ciclos formativos de grado superior, las familias profesionales con un número de personas graduadas más elevado coinciden con las de grado medio, a las que hay que añadir Informática.

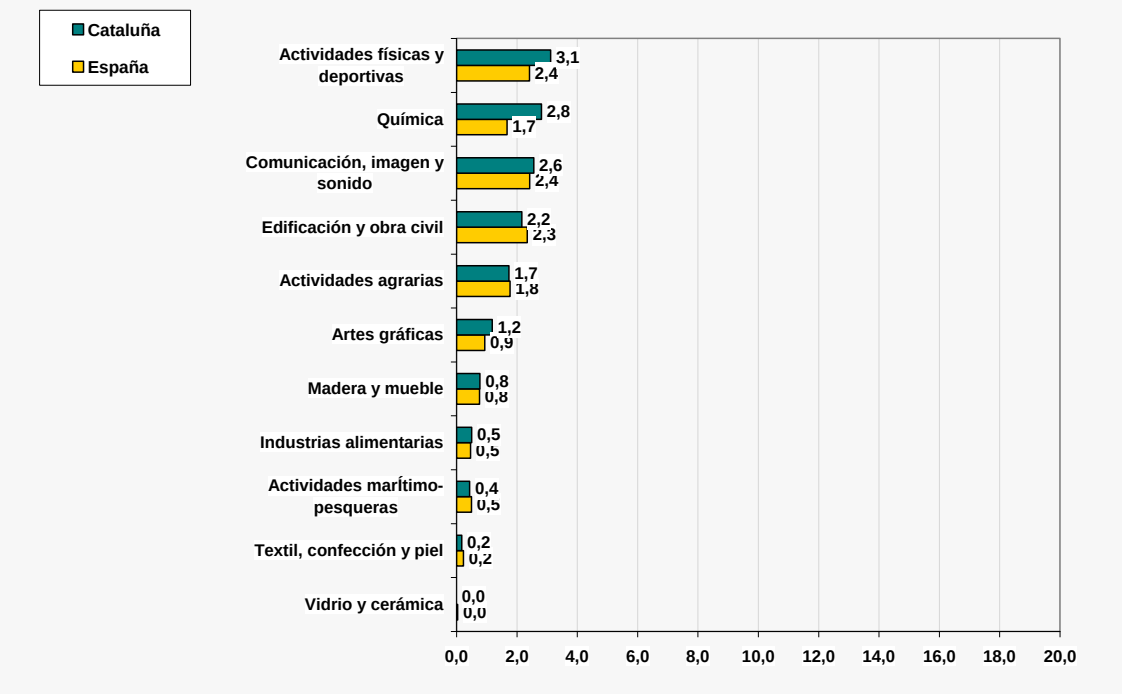
Estos datos son muy similares a los observados a nivel nacional coincidiendo las familias con mayor número de graduaciones y aquéllas con un número reducido de graduados/as, si bien es cierto que en el caso catalán el alumnado se encuentra más repartido entre las distintas familias profesionales.

Gráfico 11. Distribución del alumnado matriculado en Formación Profesional específica por familias profesionales en Cataluña y España. Porcentaje sobre el total. Curso 2005/2006



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya y del Ministerio de Educación y Ciencia.

Gráfico 12. Distribución del alumnado matriculado en Formación Profesional específica por familias profesionales en Cataluña y España. Porcentaje sobre el total. Curso 2005/2006 (Continuación)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya y del Ministerio de Educación y Ciencia. Curso 2005-2006

Por otro lado, si realizamos el **análisis desde una perspectiva de género**, observamos una mayor presencia de mujeres cursando ciclos formativos de grado superior que de grado medio, especialmente en el conjunto del Estado español, donde superan a los varones (Tabla 16). Sin embargo, atendiendo a las familias profesionales en las que ellas y ellos se sitúan, los datos corroboran el sesgo por género tanto en Cataluña como en el conjunto del Estado español. La socialización de las mujeres sigue encaminada, tal como muestra la tabla, hacia las enseñanzas administrativas y sociales: la administración y los servicios socioculturales; y las que agrupan a la rama de los cuidados y la salud. Los varones, por su parte, se decantan más por las ramas de carácter más técnico (Tabla 16 y Tabla 17).

Tabla 16. Distribución por sexo del alumnado matriculado en Formación Profesional específica por familias profesionales en Cataluña. Porcentajes e indicador de similitud mujeres/varones

	CATALUÑA			
	% sobre el Total	% Mujeres sobre Total	% Varones sobre Total	Indicador similitud Mujeres/Varones
Imagen personal	4,1	9,2	0,2	40,7
Textil, confección y piel	0,2	0,2	0,0	13,1
Servicios socioculturales	7,6	15,8	1,3	12,3
Sanidad	10,6	20,4	3,1	6,6
Administración	15,3	26,1	7,0	3,7
Química	2,8	3,7	2,1	1,7
Comercio y marketing	4,6	6,0	3,6	1,7
Hostelería y turismo	4,8	5,4	4,4	1,2
Comunicación, imagen y sonido	2,6	2,2	2,9	0,8
Artes gráficas	1,2	0,9	1,4	0,7
Industrias alimentarias	0,5	0,4	0,6	0,7
Actividades físicas y deportivas	3,1	2,0	4,0	0,5
Edificación y obra civil	2,2	1,2	2,9	0,4
Actividades agrarias	1,7	0,7	2,5	0,3
Informática	11,7	3,4	18,1	0,2
Actividades marÍtimo-pesqueras	0,4	0,1	0,7	0,1
Mantenim. y serv. a la producción	3,9	0,5	6,5	0,1
Fabricación mecánica	3,8	0,5	6,4	0,1
Madera y mueble	0,8	0,1	1,3	0,0
Electricidad y electrónica	11,5	0,9	19,7	0,0
Mantenimiento de veh. autoprop.	6,4	0,2	11,2	0,0
TOTAL	**100,0**	**43,5**	**56,5**	**0,8**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. Curso 2005-2006

Tabla 17. Distribución por sexo del alumnado matriculado en Formación Profesional específica por familias profesionales en España. Porcentajes e indicador de similitud mujeres/varones

	ESPAÑA			
	% sobre el Total	Mujeres	Varones	Indicador similitud Mujeres/Varones
Imagen personal	4,7	9,6	0,3	37,7
Servicios socioculturales	5,7	10,8	0,9	11,5
Sanidad	11,9	21,2	3,3	6,4
Textil, confección y piel	0,2	0,4	0,1	6,1
Administración	19,1	29,5	9,5	3,1
Comercio y marketing	5,2	6,9	3,7	1,9
Química	1,7	2,1	1,3	1,6
Hostelería y turismo	5,3	6,2	4,4	1,4
Industrias alimentarias	0,5	0,5	0,5	1,0
Artes gráficas	0,9	0,8	1,1	0,8
Comunicación, imagen y sonido	2,4	2,1	2,8	0,7
Vidrio y cerámica	0,0	0,0	0,0	0,6
Actividades físicas y deportivas	2,4	1,7	3,1	0,6
Edificación y obra civil	2,3	1,4	3,2	0,5
Actividades agrarias	1,8	0,7	2,7	0,3
Informática	8,9	3,5	14,0	0,2
Actividades marÍtimo-pesqueras	0,5	0,1	0,9	0,1
Mantenimiento de veh. autoprop.	6,5	0,9	11,8	0,1
Madera y mueble	0,8	0,1	1,4	0,1
Fabricación mecánica	3,8	0,4	7,0	0,1
Electricidad y electrónica	11,8	1,0	21,9	0,0
Mantenim. y serv. a la producción	3,4	0,1	6,5	0,0
TOTAL	**100,0**	**48,0**	**52,0**	**0,9**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación y Ciencia. Curso 2005-2006

1.3. Principales cifras de la Formación Ocupacional y la Formación Continua

La división tradicional en el sistema formativo español entre Formación Ocupacional y Formación Continua ha sido prácticamente única en Europa y obedece casi exclusivamente a la coexistencia de varios subsistemas y fuentes de financiación (MITYC, 2007).

En ambos casos se trataba de una formación continua dirigida a las personas que se hallan en el mercado de trabajo después de un proceso de formación inicial, aunque en el caso de la formación ocupacional los/las destinatarios/as fuesen personas desempleadas, mientras la formación continua estaba focalizada en las personas ocupadas. En la mayoría de los países europeos esta distinción no ha existido ya que se considera la situación de desempleo como transitoria en la vida activa de las personas y, por tanto, la formación recibida se va a adecuar a esa visión no diferenciadora de la formación continua.

Por Formación Ocupacional entendemos un tipo de formación eminentemente práctica, de carácter no reglado y cuyo objetivo general, como política activa de empleo, es el potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo, mediante su cualificación y recualificación que podrá acreditarse a través de las certificaciones correspondientes.

Mientras, por Formación Continua entendemos toda actividad dirigida a la capacitación, fortalecimiento, ampliación o actualización de los conocimientos, técnicas o habilidades que un/a profesional en activo puede necesitar para el mejor desempeño de sus funciones. La evolución constante del conocimiento y la aparición continua de nuevas tecnologías hace necesario un reciclaje constante en los conocimientos y competencias de los/las trabajadores/as.

En el ámbito catalán, en el año 1992 tiene lugar el traspaso de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional a la Generalitat de Cataluña. La Formación Profesional Continua no será delegada hasta que el Tribunal Constitucional, mediante la Sentencia 95/2002, de 25 de abril, reconozca la competencia de la gestión y ejecución de la Formación Profesional Continua a la Generalitat de Cataluña.

Así y de acuerdo con la Ley 17/2002, de 5 de julio, de ordenación del sistema de ocupación y de creación del Servicio de Ocupación de Cataluña en la que se prevé la creación de consorcios para mejorar la gestión y ejecución de los servicios a la ciudadanía, se crea el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña (Conforcat, 2007).

Después de más de una década de coexistencia de estas dos modalidades diferenciadas de Formación Profesional no reglada -la formación ocupacional y la formación continua-, recientemente se aprueba un nuevo modelo, tanto a nivel estatal como autonómico, con un único subsistema de Formación Profesional para la ocupación. Este nuevo modelo se regula con la

publicación el 23 de marzo de 2007, del Real decreto 395/2007 (BOE núm. 87 del miércoles 11 de abril).

Sin embargo, en este apartado se van a ofrecer las cifras de ambas modalidades de Formación Profesional de forma independiente debido a la imposibilidad de obtener, hasta la fecha, datos conjuntos.

Formación Ocupacional

Según los datos ofrecidos por el INEM (Tabla 18 y Tabla 19), en Cataluña un total de 30.905 personas concluyeron algún curso de Formación Ocupacional durante el año 2006, superando en más de 7.000 personas al total de los/las participantes formados/as en el año anterior, lo que significa una subida de un 0,1 % con respecto al total de la población en edad activa, porcentaje ligeramente inferior en ambos períodos al del conjunto del Estado español, situado en un 0,9% para los dos años de referencia. Sin embargo, esta diferencia parece estar motivada por los mejores datos de Cataluña en relación con el desempleo. Si observamos el porcentaje de alumnado formado en relación con el total de población en situación de desempleo, los datos de Cataluña se muestran más favorables que los obtenidos para España. Sin embargo, también se observa cómo este porcentaje ha descendido casi medio punto porcentual en el año 2006 con respecto al 2005.

En relación con su distribución por razón de sexo, se puede observar cómo tanto en el caso de Cataluña como para el conjunto de España, hay un mayor porcentaje de mujeres que han completado algún curso de formación en ambos períodos, hecho probablemente relacionado con las mayores tasas de desempleo femenino.

Tabla 18. Participantes que han finalizado los cursos de Formación Ocupacional en Cataluña. Valores absolutos, porcentaje sobre el total de población en edad laboral y distribución por sexo y porcentaje sobre total población en paro. Años 2005 y 2006[13]

	Total participantes formados/as en Cataluña						
	Total	(%) sobre el total de población entre 15 y 64 años	(%) sobre el total de población en paro	Mujeres	(%) sobre el total de mujeres entre 15 y 64 años	Varones	(%) sobre el total de varones entre 15 y 64 años
Año 2006	30.905	0,6	0,0	19.356	0,8	11.549	0,5
Año 2005	23.797	0,5	0,0	14.942	0,6	8.855	0,4

fuente: elaboración propia a partir de los datos de inem, instituto nacional de estadística y encuesta sobre la población activa. años 2005 y 2006

Tabla 19. Participantes que han finalizado los cursos de Formación Ocupacional en España. Valores absolutos, porcentaje sobre el total de población en edad laboral y distribución por sexo porcentaje sobre total población en paro. Años 2005 y 2006

	Total participantes formados/as en España						
	Total	(%) sobre el total de población entre 15 y 64 años	(%) sobre el total de población en paro	Mujeres	(%) sobre el total de mujeres entre 15 y 64 años	Varones	(%) sobre el total de varones entre 15 y 64 años
Año 2006	263.195	0,9	0,0	162.500	1,1	100.695	0,6
Año 2005	264.759	0,9	0,0	163.769	1,1	100.990	0,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INEM, Instituto Nacional de Estadística y Encuesta sobre la Población Activa. Años 2005 y 2006

Además, según los datos recogidos por el estudio "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008) la familia profesional con mayor número de beneficiarios/as en el año 2005 era la de Administración y gestión, con un peso del 49,9% sobre el total que alcanzaría hasta un 50,3% si se la considera de forma conjunta con la de Informática. A mucha distancia le siguen en número de beneficiarios/as

[13] El INEM no dispone de la información completa para Cataluña por lo que la cifra final puede ser superior a la indicada. Sin embargo, se ha creído conveniente ofrecer los datos para poder así establecer la comparativa con los del conjunto del Estado español.

las familias relacionadas con la sanidad, hostelería y turismo, comercio y marketing y los servicios socioculturales.

Por otro lado, este estudio también señala la necesidad de adecuar los criterios que se utilizan en la planificación de la oferta formativa en Formación Ocupacional con el fin de ajustar su oferta a las cualificaciones requeridas por las empresas[14].

Formación Continua

Las cifras de formación continua han ido mejorando de forma progresiva en la presente década. Si atendemos a los datos de la población catalana comprendida entre 15 y 64 años que ha recibido formación en los últimos años, se observa un constante y significativo aumento (Tabla 20). El total de participantes formados/as en Cataluña ha aumentado en casi 95.500 personas en tan sólo dos años (datos de 2006) lo que significa una subida de casi dos puntos porcentuales con respecto al total de la población en edad activa, porcentaje muy similar al del conjunto de España, donde el incremento de población formada se sitúa para el mismo período en 1,8 puntos porcentuales (Tabla 21). En cuanto a su distribución por sexo, el número de mujeres que participa en este tipo de formación es inferior al de los varones, hecho acorde con una menor presencia femenina en el mercado laboral (FORCEM, 2001).

Tabla 20. Participantes en cursos de Formación Continua en Cataluña. Valores absolutos, porcentaje sobre el total de población en edad laboral y distribución por sexo. Años 2004, 2005 y 2006

	Total participantes formados/as en CATALUÑA					
	Total	**(%) sobre el total de población entre 15 y 64 años**	**Mujeres**	**(%) sobre el total de mujeres entre 15 y 64 años**	**Varones**	**(%) sobre el total de varones entre 15 y 64 años**
Año 2006	**208.136**	**4,2**	**94.699**	**3,9**	**113.437**	**4,5**
Año 2005	**182.539**	3,8	**81.253**	3,4	101.286	4,1
Año 2004	**112.736**	2,4	**49.767**	2,2	62.969	2,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y el Instituto Nacional de Estadística

[14] En el anexo se pueden observar los datos referidos al crecimiento por familias profesionales de ocupados/as y distribución de beneficiarios/as (Gráfico 13).

Tabla 21. Participantes en cursos de Formación Continua en España. Valores absolutos, porcentaje sobre el total de población en edad laboral y distribución por sexo. Años 2004, 2005 y 2006

	Total participantes formados/as en ESPAÑA					
	Total	Población total entre 15 y 64 años	Mujeres	Total de mujeres en tre 15 y 64 años	Varones	Total de varones entre 15 y 64 años
Año 2006	**1.146.679**	**3,7**	**481.950**	**3,2**	**664.729**	**4,2**
Año 2005	**934.128**	**3,1**	378.937	2,5	**555.191**	3,6
Año 2004	**595.219**	**2,0**	238.450	1,6	**356.769**	2,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y el Instituto Nacional de Estadística

Con respecto al nivel de cualificación de las personas que han recibido formación continua en Cataluña, el grupo ocupacional con mayor porcentaje de personas formadas es el de los/las Oficiales administrativos/as, seguido del que engloba a los/las Auxiliares administrativos/as. En el lado opuesto se sitúan los/las Subalternos/as y los/las trabajadores/as no cualificados/as con porcentajes de personas formadas muy bajos respecto a la media (Tabla 22). En comparación con los datos correspondientes al Estado español (Tabla 23), cabe señalar el mayor porcentaje de trabajadores/as no cualificados/as que han recibido formación en el conjunto de España, frente a una mayor presencia en la Formación Continua de los grupos ocupacionales de mayor cualificación en el caso catalán.

Tabla 22. Participantes en cursos de Formación Continua en Cataluña según grado de cualificación. Valores absolutos y porcentajes sobre el total. Años 2004,2005 y 2006

	CATALUÑA					
	2004		2005		2006	
	Total	(%) sobre el total	Total	(%) sobre el total	Total	(%) sobre el total
Ingenieros/as y Licenciados/as	12.453	11,0	21.149	11,6	22.502	10,8
Ingnieros/as Técnicos/as, Peritos/as y Ayudantes Titulados/as	11.122	9,9	19.378	10,6	23.343	11,2
Jefes/as administrativos/as y de taller	13.798	12,2	20.065	11,0	22.218	10,7
Ayudantes no titulados/as	8.648	7,7	13.193	7,2	14.133	6,8
Oficiales administrativos/as	20.815	18,5	33.720	18,5	42.336	20,3
Subalternos/as	2.987	2,6	5.898	3,2	6.213	3,0
Auxilares administrativos/as	14.919	13,2	23.362	12,8	28.052	13,5
Oficiales de primera y segunda	13.627	12,1	22.626	12,4	25.316	12,2
Oficiales de tercera y especialistas	9.727	8,6	14.929	8,2	13.919	6,7
Trabajadores/as no cualificados/as	4.638	4,1	8.107	4,4	10.104	4,9
TOTAL	**112.736**	**100,0**	**182.539**	**100,0**	**208.136**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Tabla 23. Participantes en cursos de Formación Continua en España según grado de cualificación. Valores absolutos y porcentajes sobre el total. Años 2004,2005 y 2006

	ESPAÑA					
	2004		2005		2006	
	Total	(%) sobre el total	Total	(%) sobre el total	Total	(%) sobre el total
Ingenieros/as y Licenciados/as	70.899	11,9	110.377	11,8	126.075	11,0
Ingnieros/as Técnicos/as, Peritos/as y Ayudantes Titulados/as	55.244	9,3	89.881	9,6	105.040	9,2
Jefes/as administrativos/as y de taller	61.507	10,3	93.828	10,0	104.154	9,1
Ayudantes no titulados/as	44.574	7,5	66.298	7,1	75.684	6,6
Oficiales administrativos/as	100.394	16,9	146.171	15,6	203.563	17,8
Subalternos/as	22.752	3,8	39.862	4,3	44.876	3,9
Auxilares administrativos/as	79.748	13,4	120.822	12,9	161.996	14,1
Oficiales de primera y segunda	74.888	12,6	121.765	13,0	153.030	13,3
Oficiales de tercera y especialistas	46.520	7,8	78.171	8,4	87.110	7,6
Trabajadores/as no cualificados/as	38.690	6,5	65.801	7,0	85.148	7,4
TOTAL	**595.219**	**100,0**	**934.128**	**100,0**	**1.146.679**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

2. LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA

2.1. Descripción del sistema universitario

El sistema universitario catalán, al igual que el español, está, hasta que en 2010 se cumpla el plazo para la entrada en vigor del Plan de Bolonia, organizado en ciclos, existiendo tres modelos:

1.- Enseñanzas de primer ciclo con clara orientación profesional que, actualmente, carecen de continuidad en segundo ciclo. Son las denominadas Diplomaturas, Arquitecturas Técnicas o Ingenierías Técnicas.

2.- Enseñanzas de dos ciclos sin titulación intermedia. En este caso las enseñanzas se ordenan por ciclos pero la superación del primero no da derecho a la obtención de ningún título, por cuanto no supone un ciclo completo de formación académica ni otorga una cualificación profesional específica.

3.- Enseñanzas de dos ciclos con título intermedio. En este caso el primer ciclo conducirá a la obtención del título de Diplomado/a, Ingeniero/a Técnico/a o Arquitecto/a Técnico/a, pudiendo continuar el segundo ciclo para obtener la Licenciatura, Ingeniería o Arquitectura Superior.

2.2. Principales cifras de la educación universitaria

Desde la década de los años 70 se produce en toda España un gran incremento de la población con titulación universitaria, situándose a la cabeza de los países de la Unión Europea tanto en número de alumnado cursando estudios superiores, como de personas con estudios universitarios, tendencia que continuará en ascenso durante la década de los años 80.

Sin embargo, a partir de mediados de la década de los 90, este crecimiento va a comenzar a ralentizarse. Tal y como muestra la tabla (Tabla 24), el número de personas matriculadas en estudios universitarios ha aumentado en 79.517 alumnos/as en el período comprendido entre los cursos académicos de 1994-95 y 2001-2002. Sin embargo, un análisis más detallado nos muestra cómo este crecimiento ha sido muy importante en los primeros años, pero se ha ido ralentizando hasta perder 30.761 alumnos/as en 2001-02, respecto a la matrícula del año anterior.

Tabla 24. Evolución del número de personas matriculadas en Universidades Españolas. Cursos académicos 1994-95 a 2001-2002

ESPAÑA	VALOR ABSOLUTO
Curso 01/02	1.525.989
Curso 99/00	1.589.473
Curso 98/99	1.582.795
Curso 97/98	1.575.645
Curso 96/97	1.549.312
Curso 95/96	1.508.842
Curso 94/95	1.446.472

Fuente: "Informe sobre la Evolución del Alumnado Universitario". (Consejo de Coordinación Universitaria, 2003)

Esta tendencia decreciente se muestra aún más acusada en los últimos años. Según el informe "Datos y cifras 2005-2006" del Ministerio de Educación y Ciencia, desde el curso 2000-01 el índice de personas matriculadas en las universidades españolas no ha hecho más que descender. Para el curso 2005-06, se produjo un descenso de 113.669 alumnos/as en comparación con el número de personas matriculadas en el curso 2000-01.

Este descenso en el número de alumnado matriculado en enseñanzas superiores atiende a diversos factores sociodemográficos, aunque dos de ellos son especialmente significativos:

1.- El descenso poblacional de la sociedad española. La tasa de natalidad en España tuvo un descenso muy acelerado en la década de los años 80 y 90, lo que se ha traducido en la presente década en un menor número de personas en edad de cursar estudios universitarios.

2.- El desajuste entre el elevado número de personas con titulación universitaria que no se ha correspondido con la creación de suficientes puestos de trabajo adecuados a la preparación de los/las titulados/as universitarios/as. Según datos de Comisiones Obreras, en el cuarto trimestre de 2006 había casi 3,9 millones de asalariados/as con titulación universitaria y apenas 2,5 millones de asalariados/as en puestos de trabajo que reconocen esa cualificación. Es decir, 1.370.000 asalariados/as cuentan con estudios universitarios pero no desempeñan una ocupación acorde con tal formación, sino una inferior. Esto supone que más de un tercio (35,5%) de los asalariados con estudios superiores de este país desempeñan ocupaciones inferiores a las que deberían desempeñar por su capacitación (CC.OO., 2007).

Al analizar la situación específica de Cataluña observamos que el porcentaje de personas cursando estudios universitarios sobre el total de personas matriculadas en algún tipo de enseñanza reglada, es inferior al de España en su conjunto (18,5% y un 20,4% respectivamente para el año 2005) (Tabla 25). Además, esta diferencia ha aumentado en los últimos años. En el año 2000 solamente existía una diferencia de 0,2 puntos porcentuales, porcentaje que ha subido hasta situarse en casi 2,0 puntos en el año 2005. Aun así, estos porcentajes siguen siendo superiores a los de la media de la Unión Europea de los 27, situada en 2005 en un 16,7%.

Tabla 25. Evolución del número de alumnos/as cursando estudios superiores universitarios en Cataluña, España y UE – 27. Años 2000 a 2005

	CATALUÑA		ESPAÑA		U.E. -27	
	Valor absoluto	% sobre total enseñanza reglada	Valor absoluto	% sobre total enseñanza reglada	Valor absoluto	% sobre total enseñanza reglada
Año 2005	241.562	18,5	1.809.353	20,4	18.530.167	16,5
Año 2004	241.400	19,1	1.839.903	21,2	18.232.921	16,4
Año 2003	241.469	19,4	1.840.607	21,2	17.761.762	16,1
Año 2002	239.844	19,6	1.832.760	20,9	17.139.303	15,5
Año 2001	248.635	20,2	1.833.527	20,6	16.517.324	15,1
Año 2000	249.713	20,1	1.828.987	20,3	15.920.762	14,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Eurostat

En cuanto a la distribución del alumnado según su ámbito de estudio, el reparto por ramas de la educación es muy similar entre Cataluña y el conjunto del Estado español (Tabla 26). La rama de las Ciencias Sociales y Jurídicas, con más del 48% del alumnado total, es la que mayor número de estudiantes aglutina. En el lado opuesto, las carreras englobadas en la rama de las Ciencias Experimentales son las que tienen una menor proporción de alumnado, situándose en un 6,8% sobre el total de estudiantes en el caso catalán y en un 6,7% para el conjunto del Estado español (Tabla 27).

Por último, al analizar estos datos desde una **perspectiva de género** se observa que las mujeres tienen una mayor presencia en el alumnado universitario que los varones. Ahora bien, tal y como ocurre con la Formación Profesional, existe un sesgo por género a la hora de atender a los ámbitos de educación en los que ellas y ellos se ubican. Las mujeres, tanto en Cataluña como en España, tienen mayor presencia en todas las ramas con excepción del ámbito técnico donde los

varones se encuentran sobrerepresentados. El ámbito con mayor porcentaje de mujeres respecto al de varones es el de las Ciencias de la Salud con una presencia de mujeres significativamente superior.

Tabla 26. Alumnado cursando estudios superiores universitarios en Cataluña por ramas de la educación. Curso académico 2005/2006

	CATALUÑA					
	Total	% sobre el Total	Mujeres	% de mujeres sobre el alumnado total por ámbito de estudio	Varones	% de varones sobre el alumnado total por ámbito de estudio
Humanidades	21.619	9,5	14.106	65,2	7.513	34,8
Ciencias Experimentales	15.257	6,7	7.714	50,6	5.304	34,8
Ciencias de la Salud	19.995	8,8	15.524	77,6	4.471	22,4
Ciencias Sociales y Jurídicas	109.261	48,1	69.430	63,5	39.831	36,5
Técnicas	60.917	26,8	14.992	24,6	45.933	75,4
TOTAL	**227.057**	**100,0**	**122.730**	**54,1**	**104.327**	**45,9**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. Curso 2005/2006

Tabla 27. Alumnado cursando estudios superiores universitarios en España por ramas de la educación. Curso académico 2005/2006

	ESPAÑA					
	Total	% sobre el Total	Mujeres	% de mujeres sobre el alumnado total por ámbito de estudio	Varones	% de varones sobre el alumnado total por ámbito de estudio
Humanidades	132.119	9,3	82.756	62,6	49.363	37,4
Ciencias Experimentales	95.853	6,8	56.836	59,3	39.017	40,7
Ciencias de la Salud	121.087	8,5	89.846	74,2	31.241	25,8
Ciencias Sociales y Jurídicas	693.369	48,9	437.326	63,1	256.043	36,9
Técnicas	376.217	26,5	102.844	27,3	273.373	72,7
TOTAL	**1.418.645**	**100,0**	**769.608**	**54,2**	**649.037**	**45,8**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. Curso académico 2005/2006

3. CONCLUSIONES

Como se ha podido ver a lo largo de este capítulo, la oferta formativa en Cataluña, al igual que sucede en el conjunto del Estado español, no se ajusta a las necesidades de las empresas. A la hora de analizar la situación de los sectores de la industria, el turismo y el comercio en Cataluña con respecto a las necesidades de capacitación de su fuerza de trabajo, es necesario prestar especial atención a los cambios que ésta ha experimentado en los últimos años.

Comparativamente, las principales características de la educación en Cataluña con respecto al Estado español y los países del entorno económico, especialmente la Unión Europea, pueden resumirse en los siguientes puntos:

1.- Las tasas de escolarización en infantil son más elevadas que las existentes para el conjunto de España. En cuanto a la educación primaria, casi el 100% de la población en las franjas de edad correspondientes, se encuentra escolarizada tanto en Cataluña como en España.

2.- Existe un déficit de alumnado en la educación secundaria post-obligatoria, tanto en Cataluña, como en España, especialmente comparado con las cifras de la Unión Europea.

3.- El porcentaje de estudiantes universitarios/as es más elevado que el de la media europea aunque ligeramente inferior que el de la media del conjunto de España.

4.- El empleo en Cataluña, como en el caso español, se encuentra sesgado hacia los extremos. Es decir, por un lado, un alto porcentaje de la población ocupada catalana tiene como máximo estudios primarios, mientras por otro, también un alto porcentaje cuenta con estudios universitarios.

5.- Al igual que en el caso de España, los/las estudiantes catalanes/as de Formación Profesional acceden al mercado laboral más rápidamente que los/las universitarios/as aunque las escasas cifras de alumnado matriculado en este tipo de enseñanza no parecen adecuarse a su buena acogida en el mercado laboral.

Por tanto, como ya se ha señalado con anterioridad, parece obvio señalar la existencia de un desajuste entre los perfiles formativos demandados desde las empresas y la oferta formativa existente.

En la actualidad, nos encontramos ante una nueva situación económica con repercusiones tanto para el sector de la industria, como del turismo y del comercio, en la que se están produciendo una serie de cambios que repercuten en las necesidades de estos sectores con respecto a las

competencias y cualidades requeridas a sus trabajadores/as, es decir, con respecto a las cualificaciones que se necesitan en el mercado laboral.

El nuevo modelo económico, caracterizado por rápidos cambios estructurales, parece exigir un sistema educativo más dinámico y adecuado a las nuevas necesidades requeridas desde el mercado laboral. Sin embargo, si analizamos el modelo formativo, tanto catalán como español, encontramos aún una serie de rigideces que dificultan el ajuste entre las nuevas exigencias laborales y las capacidades adquiridas.

La escasez de alumnado en Formación Profesional, el alto academicismo de la universidad española y la falta, en algunos casos, de correspondencia entre los contenidos formativos y las necesidades reales, son los principales factores que dificultan la adecuación a un mercado cada vez más dinámico y cambiante.

Por tanto, los próximos capítulos de este estudio están centrados en el análisis de las necesidades de cualificación de la industria, el comercio y el turismo catalanes.

4. ANEXOS

Tabla 28. Evolución del alumnado cursando Formación Profesional específica en Cataluña por rama profesional y sexo. Valores absolutos y porcentaje sobre el total. Cursos académicos 2004/2005 a 2006/2007

CATALUÑA												
	Curso 2006/2007				Curso 2005/2006				Curso 2004/2005			
	Total	% sobre el Total	Mujeres	Varones	Total	% sobre el Total	Mujeres	Varones	Total	% sobre el Total	Mujeres	Varones
Actividades agrarias	1.232	1,7	231	1.001	1.265	1,8	249	1.016	1.276	1,9	243	1.033
Actividades físicas y deportivas	2.213	3,1	611	1.602	2.086	3,1	595	1.491	1.852	2,7	536	1.316
Actividades marítimo-pesqueras	306	0,4	21	285	269	0,4	22	247	295	0,4	24	271
Administración	10.887	15,3	8.071	2.816	10.511	15,4	7.750	2.761	11.110	16,2	8.096	3.014
Artes gráficas	839	1,2	282	557	873	1,3	312	561	895	1,3	299	596
Comercio y marketing	3.290	4,6	1.845	1.445	3.304	4,8	1.841	1.463	3.402	5,0	2.010	1.392
Comunicación, imagen y sonido	1.818	2,6	669	1.149	1.880	2,7	682	1.198	1.743	2,5	639	1.104
Edificación y obra civil	1.538	2,2	380	1.158	1.520	2,2	367	1.153	1.462	2,1	381	1.081
Electricidad y electrónica	8.156	11,5	264	7.892	8.332	12,2	240	8.092	8.902	13,0	259	8.643
Fabricación mecánica	2.722	3,8	142	2.580	2.794	4,1	107	2.687	3.143	4,6	144	2.999
Madera y mueble	551	0,8	19	532	554	0,8	19	535	572	0,8	26	546
Hostelería y turismo	3.429	4,8	1.680	1.749	3.357	4,9	1.621	1.736	3.209	4,7	1.658	1.551
Imagen personal	2.946	4,1	2.855	91	2.973	4,3	2.881	92	2.860	4,2	2.788	72
Industrias alimentarias	355	0,5	119	236	297	0,4	88	209	330	0,5	98	232
Mantenimiento de veh. autoprop.	4.557	6,4	62	4.495	4.412	6,5	56	4.356	4.629	6,7	71	4.558
Mantenim. y serv. a la producción	2.760	3,9	166	2.594	2.812	4,1	202	2.610	2.738	4,0	156	2.582
Química	1.998	2,8	1.141	857	1.869	2,7	1.032	837	1.963	2,9	1.111	852
Sanidad	7.546	10,6	6.302	1.244	7.397	10,8	6.237	1.160	7.158	10,4	6.082	1.076
Textil, confección y piel	122	0,2	111	11	123	0,2	112	11	365	0,5	129	236
Vidrio y cerámica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicios socioculturales	5.404	7,6	4.888	516	5.077	7,4	4.604	473	4.472	6,5	4.247	225
Informática	8.323	11,7	1.050	7.273	6.675	9,8	803	5.872	6.228	9,1	902	5.326
TOTAL	**70.992**	**100,0**	**30.909**	**40.083**	**68.380**	**100,0**	**29.820**	**38.560**	**68.604**	**100,0**	**28.899**	**38.705**

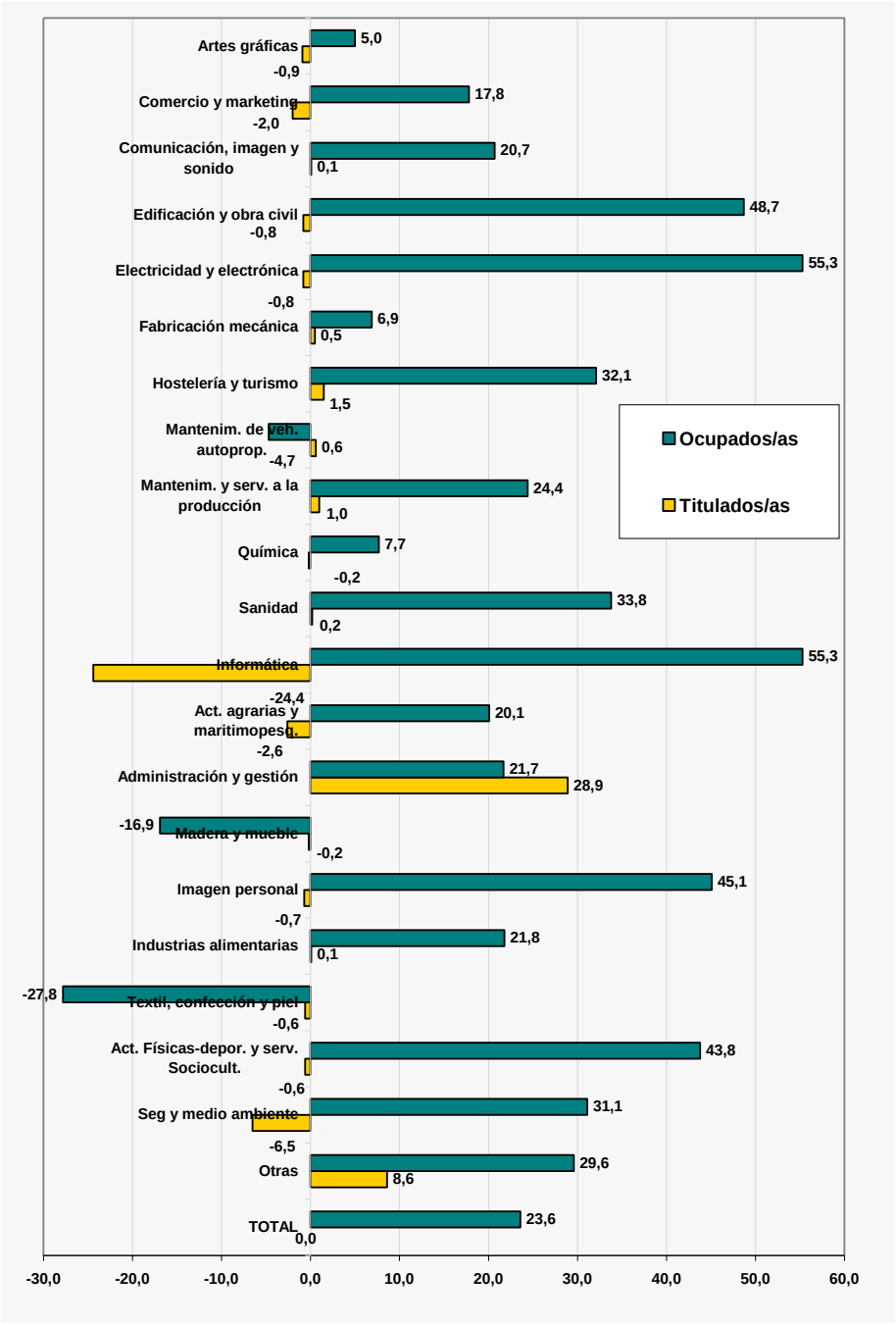
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya

Tabla 29. Evolución del alumnado cursando Formación Profesional específica en España por rama profesional y sexo. Valores absolutos y porcentaje sobre el total. Cursos académicos 2004/2005 a 2006/2007

ESPAÑA												
	Curso 2005/2006				Curso 2004/2005				Curso 2003/2004			
	Total	% sobre el Total	Mujeres	Varones	Total	% sobre el Total	Mujeres	Varones	Total	% sobre el Total	Mujeres	Varones
Actividades agrarias	7.943	1,8	1.577	6.366	8.177	1,8	1.664	6.513	8.309	1,8	1.863	6.446
Actividades físicas y deportivas	10.827	2,4	3.652	7.175	10.486	2,3	3.762	6.724	9.984	2,2	3.697	6.287
Actividades marÍtimo-pesqueras	2.221	0,5	239	1.982	2.226	0,5	200	2.026	2.281	0,5	200	2.081
Administración	85.413	19,1	63.389	22.024	89.288	19,5	65.483	23.805	93.598	20,2	67.795	25.803
Artes gráficas	4.188	0,9	1.716	2.472	4.436	1,0	1.743	2.693	4.630	1,0	1.826	2.804
Comercio y marketing	23.406	5,2	14.795	8.611	25.457	5,6	16.314	9.143	27.463	5,9	17.750	9.713
Comunicación, imagen y sonido	10.847	2,4	4.427	6.420	10.985	2,4	4.484	6.501	10.723	2,3	4.428	6.295
Edificación y obra civil	10.472	2,3	3.103	7.369	10.113	2,2	3.020	7.093	9.889	2,1	2.978	6.911
Electricidad y electrónica	52.965	11,8	2.104	50.861	56.176	12,3	2.328	53.848	59.776	12,9	2.558	57.218
Fabricación mecánica	17.014	3,8	784	16.230	18.286	4,0	839	17.447	19.262	4,2	838	18.424
Madera y mueble	3.418	0,8	183	3.235	3.639	0,8	105	3.412	3.615	0,8	250	3.365
Hostelería y turismo	23.499	5,3	13.364	10.135	23.800	5,2	13.885	9.915	23.700	5,1	13.890	9.810
Imagen personal	21.245	4,7	20.651	594	21.140	4,6	20.541	599	20.262	4,4	19.676	586
Industrias alimentarias	2.086	0,5	1.011	1.075	2.255	0,5	7.108	1.159	2.342	0,5	1.216	1.126
Mantenimiento de veh. autoprop.	29.252	6,5	1.840	27.412	27.245	6,0	128	26.826	26.915	5,8	457	26.458
Mantenim. y serv. a la producción	15.398	3,4	303	15.095	16.485	3,6	1.341	15.154	15.300	3,3	724	14.576
Química	7.500	1,7	4.499	3.001	8.028	1,8	3.230	3.152	8.345	1,8	5.164	3.181
Sanidad	53.217	11,9	45.543	7.674	53.386	11,7	18.978	7.670	53.015	11,4	45.210	7.805
Textil, confección y piel	1.024	0,2	869	155	1.136	0,2	21.738	194	1.248	0,3	1.024	224
Vidrio y cerámica	158	0,0	58	100	192	0,0	524	108	225	0,0	106	119
Servicios socioculturales	25.347	5,7	23.167	2.180	23.756	5,2	20.062	2.117	21.551	4,6	19.570	1.981
Informàtica	39.978	8,9	7.411	32.567	40.589	8,9	7.309	32.175	41.033	8,9	10.008	31.025
TOTAL	**447.429**	**100,0**	**214.693**	**232.736**	**417.281**	**100,0**	**219.007**	**238.274**	**463.466**	**100,0**	**221.228**	**242.238**

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación y Ciencia

Gráfico 13. Crecimiento por familias profesionales de los/as ocupados/as respecto a los/as beneficiarios/as de Formación Profesional Ocupacional entre 2000 y 2006 en Cataluña.



Fuente: "Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses" (Generalitat de Catalunya, 2008)

Tabla 30. Puestos de trabajo afectados por las vacantes en Cataluña. Detalle por grupos ocupacionales. 2007

Ocupaciones	Nº	% sobre el total
Técnicos/as y profesionales de apoyo	**887**	**9,2**
3010. Delineantes y diseñadores/as técnicos/as	270	2,8
3073 Técnicos/as en el control de calidad	193	2,0
3320. Representantes de comercio y técnicos/as de ventas	424	4,4
Empleados/as de tipo administrativo	**1.119**	**11,6**
4022. Empleados/as de oficina de servicios de producción	193	2,0
4210. Empleados/as de oficina	502	5,2
4300. Auxiliares administrativos/as	270	2,8
4522. Recepcionistas en establecimientos distintos a oficinas	154	1,6
Trabajadores/as cualificados/as de la industria	**2.315**	**23,9**
7130. Carpinteros/as	270	2,8
7240. Pintores/as, barnizadores/as, empapeladores/as y asimilados/as	154	1,6
7512. Soldadores/as y oxicortadores/as	540	5,6
7513. Chapistas y caldereros/as	193	2,0
7514. Montadores/as de estructuras metálicas	347	3,6
7524. Pulidores/as de metales y afiladores/as de herramientas	270	2,8
7613. Mecánicos/as y ajustadores/as de maquinaria agrícola e industrial	386	4,0
7731. Trabajadores/as de la cerámica, alfareros/as y asimilados/as	154	1,6
Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	**733**	**7,6**
8311. Operadores/as de máquinas-herramienta	424	4,4
8340. Operadores/as de máquinas de fabricar productos de madera y corcho	193	2,0
8413. Montadores/as de equipos electrónicos	116	1,2
Trabajadores/as no cualificados/as	**1.273**	**13,1**
9700. Peones de industrias manufactureras	1.003	10,4
9800. Peones del transporte y descargadores/as	270	2,8
Total 20 principales	**6.327**	**65,0**
Total vacantes	**9.683**	**100,0**

Fuente: "Mapa de Necesidades de Cualificación en la Industria Española" (MITYC, 2007)

CAPÍTULO III. EL TEJIDO EMPRESARIAL DE LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL TURISMO Y EL COMERCIO

INTRODUCCIÓN

Los dos capítulos siguientes van a profundizar en las necesidades de cualificación de los tres sectores ámbito de este análisis, tanto en el gap externo como en el gap interno. Como paso previo, este capítulo se centra en presentar algunas características del tejido empresarial de estos sectores que condicionan directa o indirectamente la envergadura y el contenido de los gaps de cualificación. Entre estas características cabe señalar el tamaño empresarial, la situación coyuntural por la que atraviesan las empresas de los distintos sectores, el grado de utilización de su capacidad productiva, sus perspectivas a corto plazo y, sin duda, las características del empleo y las condiciones de trabajo de los empleados/as.

El capítulo se ha organizado en torno a cuatro apartados. El primero de ellos profundiza en la importancia de los sectores analizados en la economía catalana a partir del número de empresas. El segundo apartado presenta algunas variables básicas referidas a las características de las empresas y a las diferencias sectoriales que se observan. El tercer apartado presenta algunos datos referidos a las características del empleo y el cuarto epígrafe recoge las principales conclusiones del capítulo.

1.- TAMAÑO SECTORIAL

Se estima que el número de **empresas industriales** de 3 o más trabajadores/as, ámbito de este estudio, es de **20.822**. De ellas, un 98,6% (20.525) pertenecen a la industria manufacturera, en la que las ramas de Fabricación de productos metálicos y Alimentación y bebida, con 4.587 empresas (22,0%) y 2.045 empresas (9,8%) respectivamente, son las de mayor tamaño, seguidas de la de Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados (1.924 empresas que representan el 9,2% del total industrial). La industria extractiva y el sector energético representan el 0,7% del total de empresas industriales con 3 ó más trabajadores/as en ambos casos (Tabla 31)

En cuanto al **sector del comercio**, se estima que en el año 2008 había un total de **27.317 empresas** de 3 ó más trabajadores/as. De ellas, el 44,4%, pertenece al Comercio al por mayor (12.119 empresas), mientras el 55,6% restante (15.198 empresas) pertenece al Comercio al por menor (Tabla 32).

Tabla 31. Distribución de las empresas industriales por rama de actividad. 2008

Empresas (de 3 o más trabajadores/as)		
	Nº	% sobre industria
Industria extractiva	**148**	**0,7**
Industria manufacturera	**20.525**	**98,6**
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	2.045	9,8
17 Industria textil	1.436	6,9
18 Industria de la confección y de la peletería	1.167	5,6
20 Industria de madera y corcho	950	4,6
22 Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	1.924	9,2
24 Industria química	869	4,2
25 Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	1.022	4,9
26 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	866	4,2
28 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	4.587	22,0
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	1.800	8,6
36 Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	1.385	6,7
Energía, gas y agua	**149**	**0,7**
TOTAL INDUSTRIA	**20.822**	**100,0**

Fuente: DIRCE y elaboración propia

Tabla 32. Distribución de las empresas comerciales por rama de actividad. 2008

Empresas (de 3 o más trabajadores/as)		
	Nº	% sobre comercio
51 Comercio al por mayor	12.119	44,4
52 Comercio al por menor	15.198	55,6
TOTAL COMERCIO	**27.317**	**100,0**

Fuente: DIRCE y elaboración propia

En cuanto al sector del turismo, se calcula que en el año 2008 había un total de 16.995 empresas. Por ramas de actividad, la mayor parte de éstas se sitúan en la Hostelería y restauración, con un total de 11.787 empresas que representan el 69,4% del total de empresas del sector del turismo. Un 22,9% de las empresas (4.742) pertenecen al Transporte (códigos CNAE-93 60, 61 y 62). Por último, las Actividades de las agencias de viajes representan tan sólo el 2,7% del sector, unas 466 empresas. (Tabla 33).

Tabla 33. Distribución de las empresas de turismo por rama de actividad. 2008

Empresas (de 3 o más trabajadores/as)		
	Nº	**% sobre turismo**
55 Hostelería y restauración	11.787	69,4
60, 61, 62 Transporte	4.742	27,9
633 Actividades de las agencias viajes, mayoristas y minoristas	466	2,7
TOTAL TURISMO	**16.995**	**100,0**

Fuente: DIRCE y elaboración propia

Pero además de los datos que nos ofrecen las fuentes secundarias, la encuesta realizada en el marco de este proyecto (Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009) también nos ofrece información de interés sobre algunas características de las empresas industriales, del comercio y del turismo que ayudan a contextualizar los gaps de cualificación y que se presentan en los siguientes apartados.

2. CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES

El tejido empresarial de los sectores de análisis está formado, principalmente, por empresas de pequeño y mediano tamaño. Si nos referimos al ámbito de este estudio (empresas de 3 y más trabajadores/as), cabe señalar que el 99,1 de las empresas son PYME (menos de 250 trabajadores/as) y el 70,0% son microempresas (entre 3 y 9 trabajadores/as) (Gráfico 14).

El dominio de las PYME en el tejido empresarial se aprecia en todos los sectores analizados, si bien el porcentaje de empresas de pequeño y mediano tamaño es algo inferior en el sector industrial, situándose en un 98,2% (Gráfico 15). Destacable es, también, que en este sector es donde se aprecia una menor presencia de microempresas, un 54,3% frente al 70,0% de la media de los tres sectores.

Gráfico 14. Tamaño empresarial. Número de empleados/as en 2008

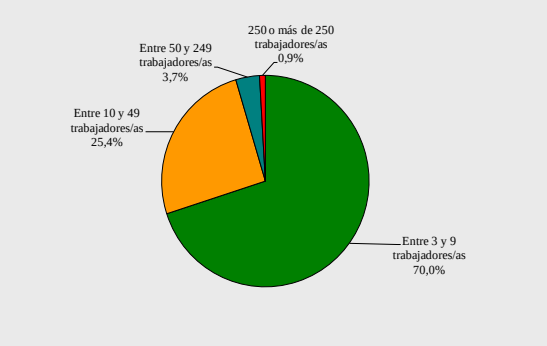
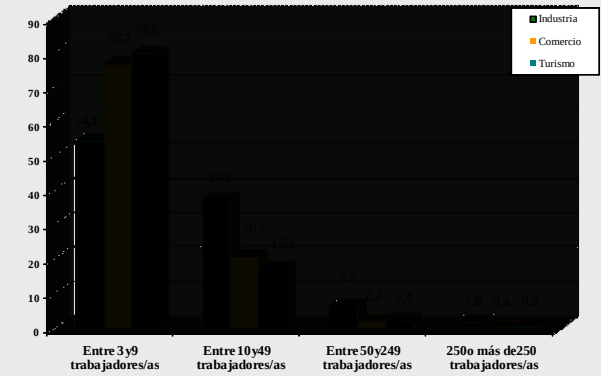


Gráfico 15. Tamaño empresarial. Por sectores analizados 2008



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

Esta importante presencia de la PYME en el tejido empresarial se constata también a la hora de analizar la variable facturación: **el 62,1% de las empresas factura menos de 0,6 millones de euros** y sólo un 2,2% supera los 40 millones de facturación anual (Gráfico 16). Por sectores, al igual que en el caso del empleo, también se observa un mayor tamaño empresarial del sector industrial, donde el porcentaje de empresas que factura menos de 0,6 millones de euros desciende hasta el 49,7%. Por el contrario, el sector del turismo presenta el mayor porcentaje de empresas (76,0%) con una facturación inferior a 0,6 millones (Gráfico 17).

Gráfico 16. Facturación anual en 2008

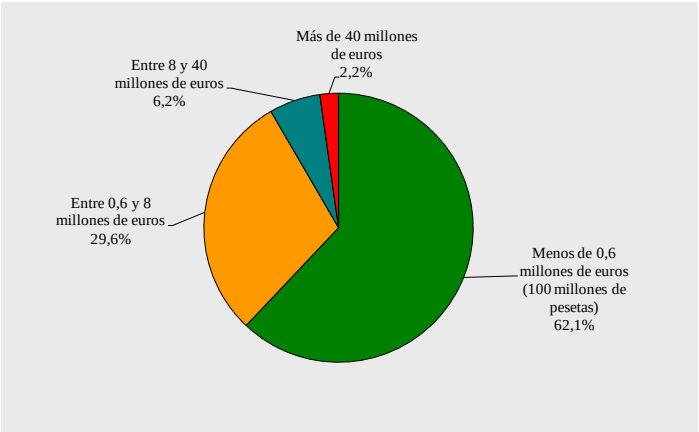
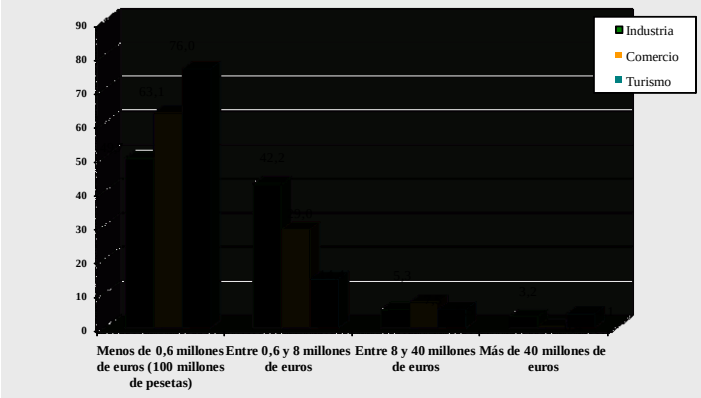


Gráfico 17. Facturación anual. Por sectores analizados 2008



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

Asimismo, **la gran mayoría de empresas (77,7%) tiene un solo establecimiento** (fábrica, taller, etc.) (Gráfico 18). Sin embargo, por sectores, es el comercio en el que encontramos un mayor número de establecimientos: un 10,0% de las empresas comerciales tiene 5 o más establecimientos y tan sólo un 67,3% de ellas tiene un único establecimiento (Gráfico 19).

Gráfico 18. Nº de establecimientos de las empresas

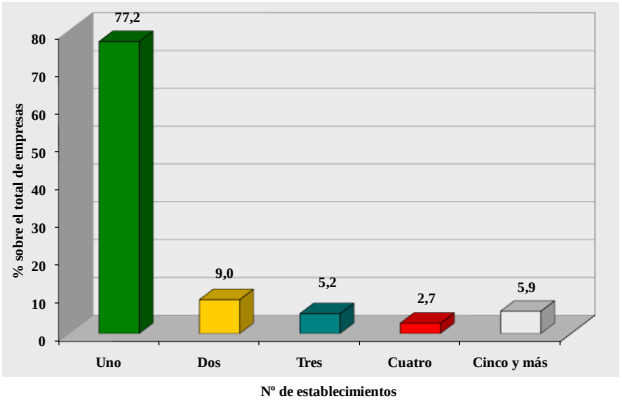
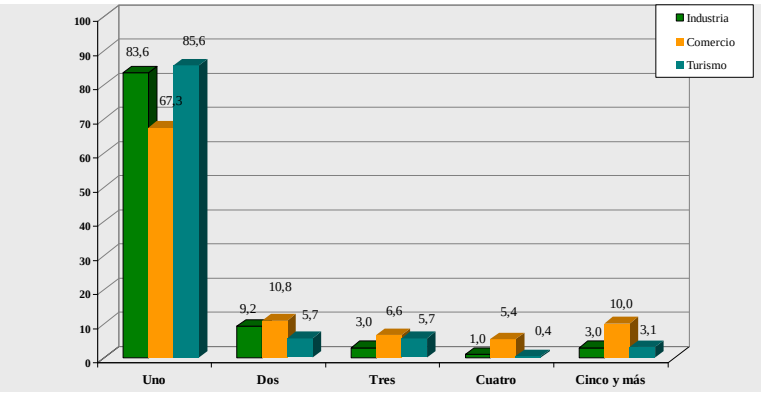


Gráfico 19. Nº de establecimientos. Por sectores analizados



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

En cuanto a la nacionalidad del capital social de las empresas catalanas, es importante resaltar que el **87,5% de las mismas son de capital nacional**, un 2,7%, de capital extranjero y un 9,8%, de capital mixto (nacional y extranjero) (Gráfico 20). En este caso, **los resultados por sectores son muy similares** (Gráfico 21).

Gráfico 20. Capital social de las empresas

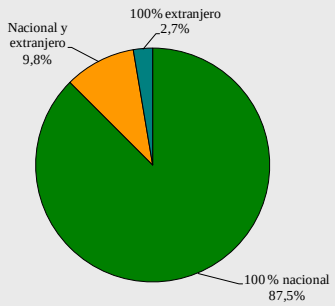
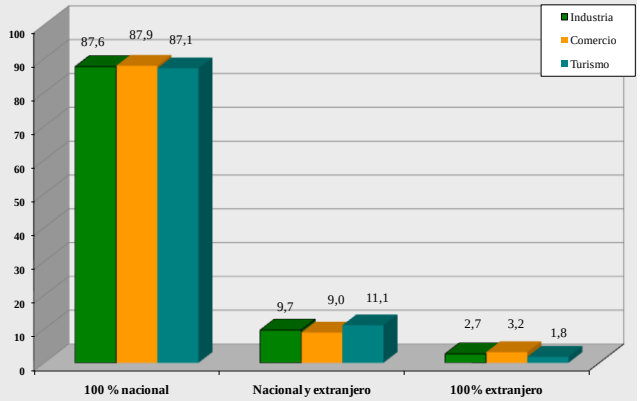


Gráfico 21. Capital social. Por sectores analizados



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

La situación de las empresas catalanas se encuentra condicionada por la crisis en la que la economía mundial se encuentra inmersa y esto queda patente cuando se compara la situación actual de las empresas con la situación que tenían hace doce meses. Los resultados de dicha comparación se resumen en los puntos siguientes (Gráficos 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29):

1.- **Fuerte deterioro de la situación empresarial**. Se observaba una cierta estabilidad en las ventas y en el empleo (57,0% de las empresas) hace 12 meses frente a una reducción de las ventas y del empleo declarado por la mayoría de las empresas en el momento actual (66,0%). Por sectores, los más afectados son la industria y el turismo, con un 70,6% y un 71,5% de empresas, respectivamente, que declaran encontrarse en un momento caracterizado por este descenso de las ventas y el empleo. El comercio sitúa este porcentaje en un 58,9%.

2.- **Un importante descenso del grado de utilización de la capacidad productiva de las empresas**. Hace 12 meses, tan sólo el 40,0% de las empresas declaraba funcionar por debajo de su capacidad productiva, porcentaje que aumenta 31,1 puntos porcentuales hasta situarse en el momento actual en torno al 78,1%. Por sectores, es de nuevo la industria el más afectado, con un 81,2% de empresas funcionando por debajo de su capacidad (hace 12 meses tan sólo el 35,8% declaraba esta circunstancia).

Gráfico 22. Situación de las empresas en relación con la facturación y EL empleo (hace 12 meses)

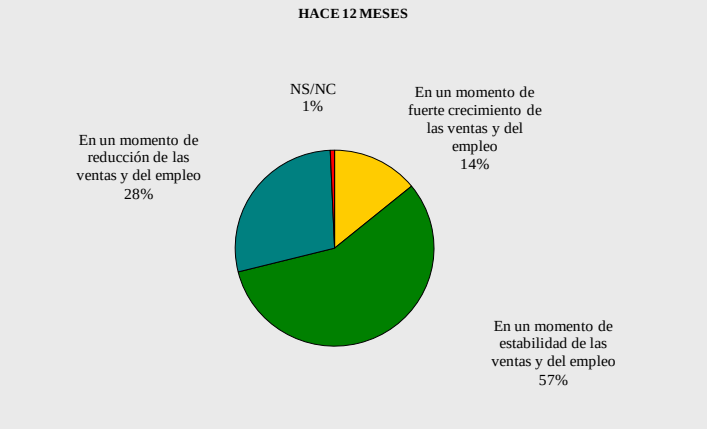


Gráfico 23. Situación de las empresas en relación con la facturación y EL empleo (actualmente)

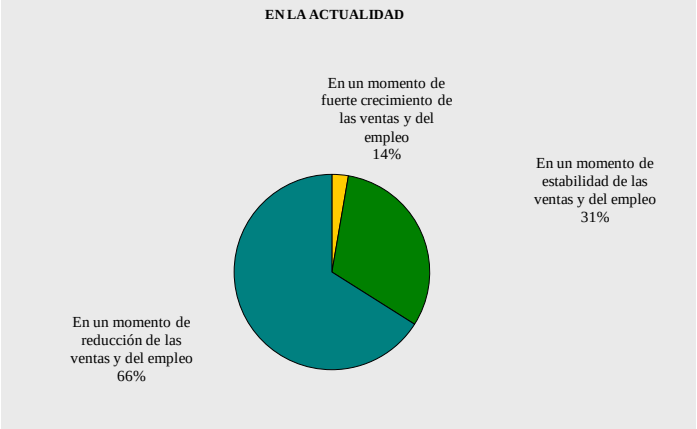


Gráfico 24. Situación de las empresas en relación con la facturación y EL empleo por sectores (hace 12 meses)

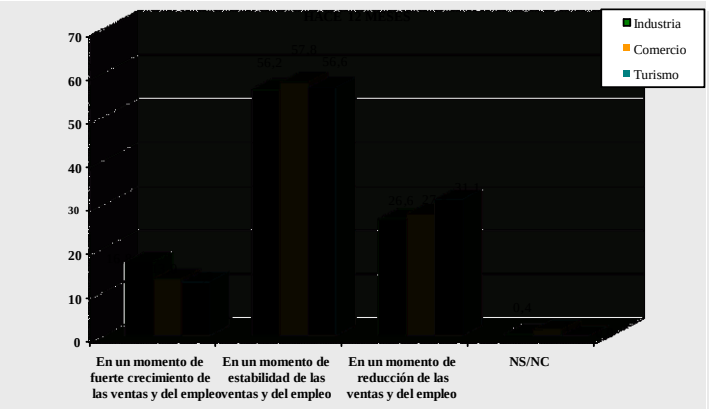
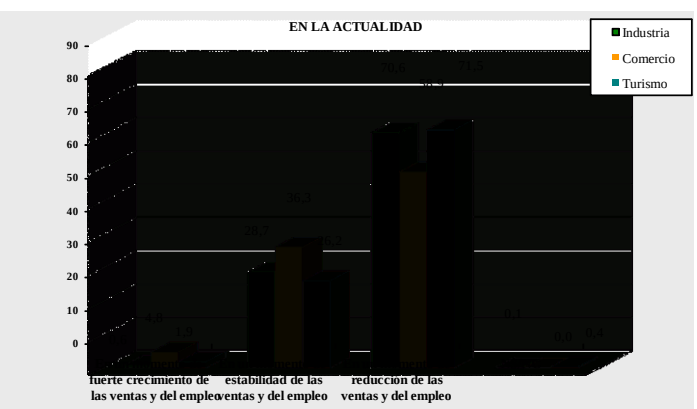


Gráfico 25. Situación de las empresas en relación con la facturación y EL empleo por sectores (actualmente)



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo catalanes, 2009 (SOC)

Gráfico 26. Grado de utilización de la capacidad productiva (hace 12 meses)

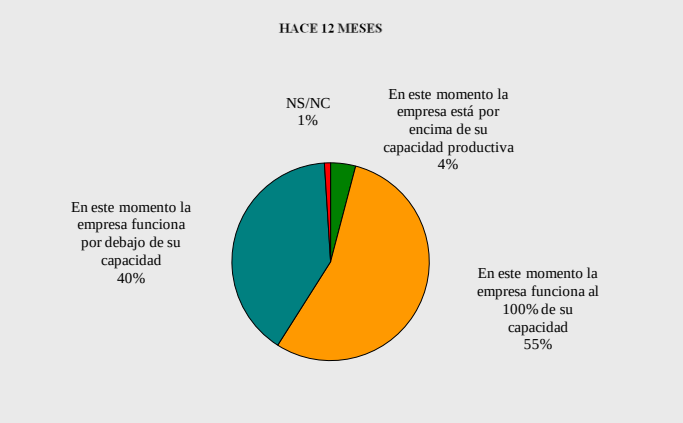


Gráfico 27. Grado de utilización de la capacidad productiva (actualmente)

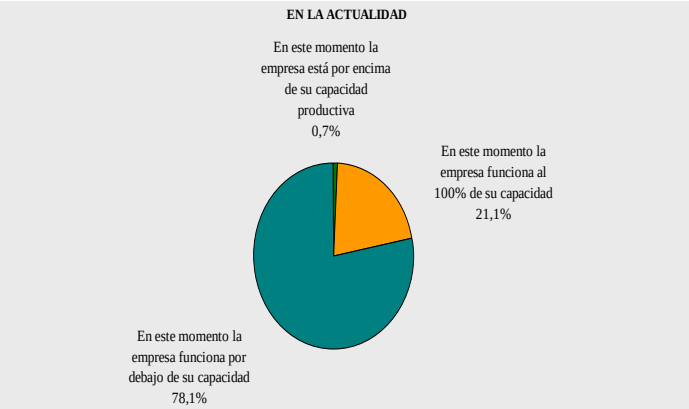


Gráfico 28. Grado de utilización de la capacidad productiva por sectores (hace 12 meses)

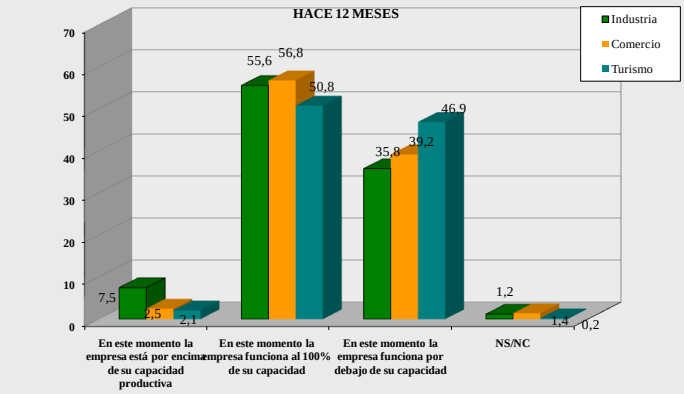
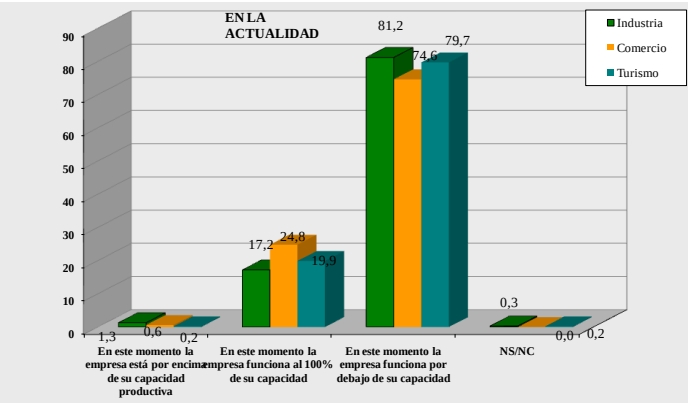


Gráfico 29. Grado de utilización de la capacidad productiva por sectores (actualmente)



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

Además, la encuesta realizada ha permitido conocer también algunas características ligadas a la competitividad empresarial y los resultados principales se concretan en (Gráficos 30, 31, 32 y 33):

1.- Un **interés significativo por la mejora de la calidad de los productos** (el 53,7% de las empresas ha implementado planes en el último año con este objetivo) y la mejora de la eficiencia en la producción (42,2%). Sin embargo, cabe destacar **las importantes diferencias existentes por**

sectores en cuanto a las estrategias a seguir. Así se observa un mayor interés por la innovación (desarrollo de nuevos productos y desarrollo de nuevos procesos productivos) en la Industria que en los sectores restantes. Un 24,4% de las empresas del sector comercial señalan su intención de desarrollar nuevos productos y un 16,7% de desarrollar nuevos procesos productivos.

2.- Por último, cabe señalar que **las perspectivas a corto plazo de las empresas no son favorables**: el 63,4% prevé que su plantilla se mantenga en los próximos doce meses y un 20,4%, que experimente una leve disminución. De nuevo, las empresas industriales son las que se muestran más pesimistas, aumentando este porcentaje hasta el 24,2%.

Gráfico 30. Objetivos de los planes implementados en la empresa durante el último año.

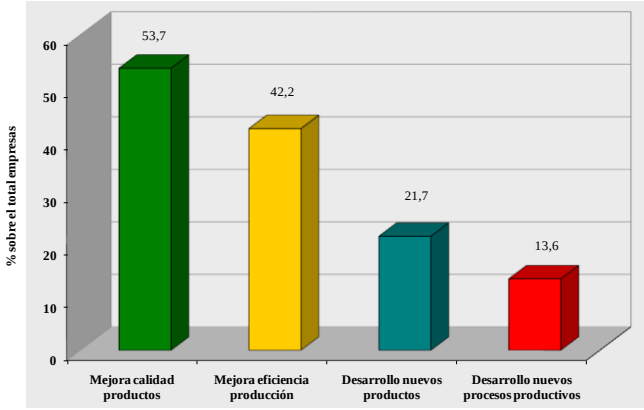


Gráfico 31. Objetivos de los planes implementados en la empresa durante el último año. Por sectores

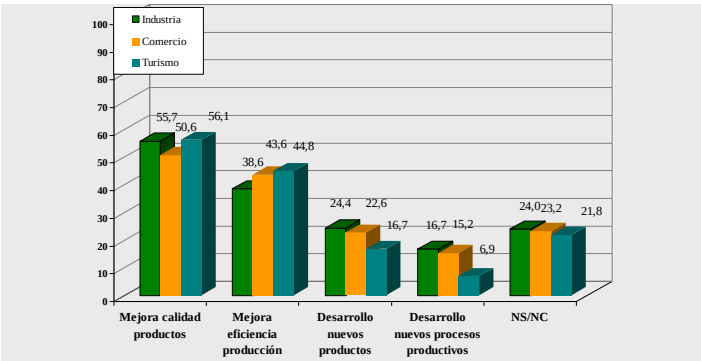


Gráfico 32. Perspectivas de crecimiento de la plantilla a corto plazo (12 meses)

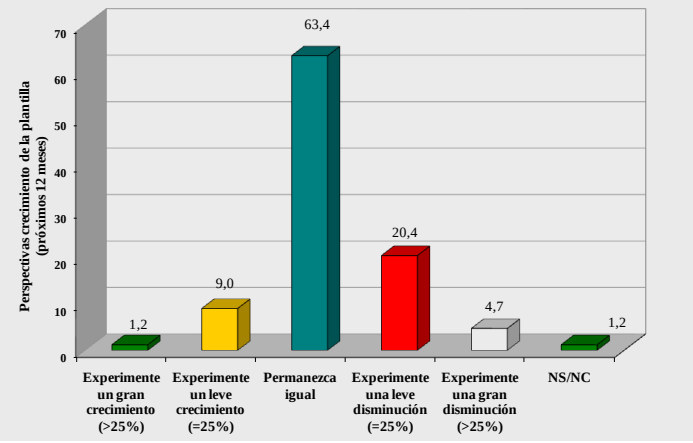
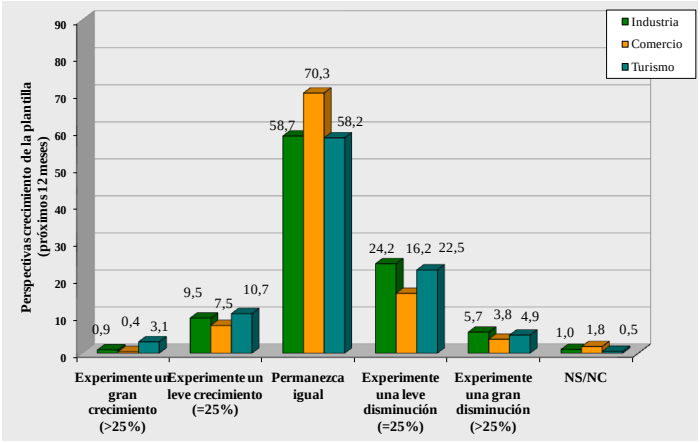


Gráfico 33. Perspectivas de crecimiento de la plantilla a corto plazo por sectores (12 meses)



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

3. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

En relación con el empleo, la encuesta aporta también alguna información de interés que deberá tenerse en cuenta en la lectura del resto de capítulos:

1.- **La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras tiene una edad intermedia** (el 77,6% entre 26 y 55 años), mientras que la presencia de jóvenes y de los/las trabajadores/as de más de 55 años es relativamente baja (13,3% y 9,0% respectivamente) (Gráfico 34). No existen diferencias significativas por sectores (Gráfico 35), aunque cabe resaltar que es la industria quien aglutina más empleo joven (17,8%).

2.- **En todos los sectores analizados, la temporalidad en el empleo es relativamente baja** (el 82,6% de los trabajadores y las trabajadoras tiene un contrato indefinido). A este respecto es el sector del turismo el que presenta mayor porcentaje de temporalidad (28,0%), probablemente debido a la fuerte estacionalidad del propio sector, seguido del comercio con un 21,2% de empleo temporal. Por último, la industria es el sector con menor porcentaje de trabajadores/as con contrato temporal (8,7%) (Gráfico 36 y Gráfico 37).

3.- **El 10,6% de los/las trabajadores/as de los sectores analizados son de procedencia extranjera** (Gráfico 38). Entre ellos/as, los/las procedentes de Latinoamérica son mayoritarios/as (41,5% del total de extranjeros/as), seguidos/as de los/las trabajadores/as procedentes de Países del Este (25,0%). El turismo es el sector con mayor porcentaje de trabajadores/as extranjeros/as con un 16,5% sobre el empleo total (**Error! No s'ha trobat l'origen de la referència.**).

4.- Por último, la estructura ocupacional de los sectores analizados muestra la importancia de los/las trabajadores/as de los servicios y del sector industrial en el empleo catalán y se corresponde con el siguiente patrón: 34,3% de trabajadores y trabajadoras de alta y media cualificación (directivos/as, profesionales y técnicos/as, profesionales y técnicos/as de apoyo y empleados/as de tipo administrativo), son los denominados “white collar” que desempeñan tareas de alto valor añadido; el 32,1% corresponde a los/las trabajadores/as de los servicios (comerciales, dependientes/as, etc.); y el 33,6% restante de trabajadores/as manuales de distinta cualificación, denominados/as también “blue collar”, e implicados/as directamente en la producción. Entre estos últimos, destaca el porcentaje de trabajadores/as cualificados/as (17,1%). Por sectores, cabe destacar la alta cualificación de la industria catalana con un 25,1% de trabajadores/as en ocupaciones técnicas y profesionales (25,1%) y de los/las trabajadores/as cualificados/as de la industria, que representan un 24,6% del total del empleo industrial y casi el 50,0% de los /las trabajadores/as directamente ligados/as con el proceso de producción (Tabla 34 y Tabla 35).

Gráfico 34. Empleo. Distribución por tramos de edad

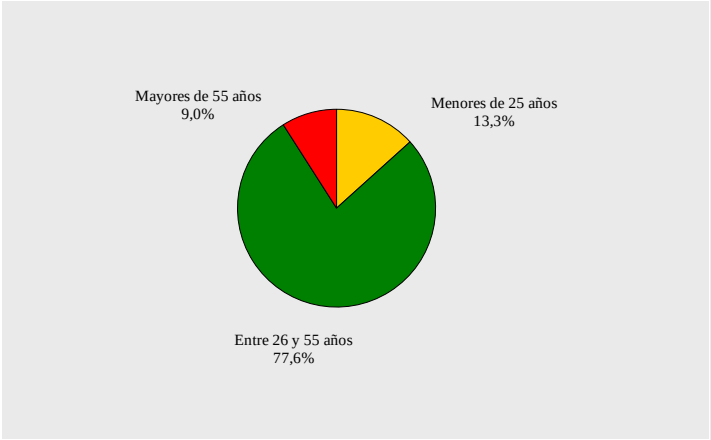


Gráfico 35. Empleo. Distribución por tramos de edad y sector

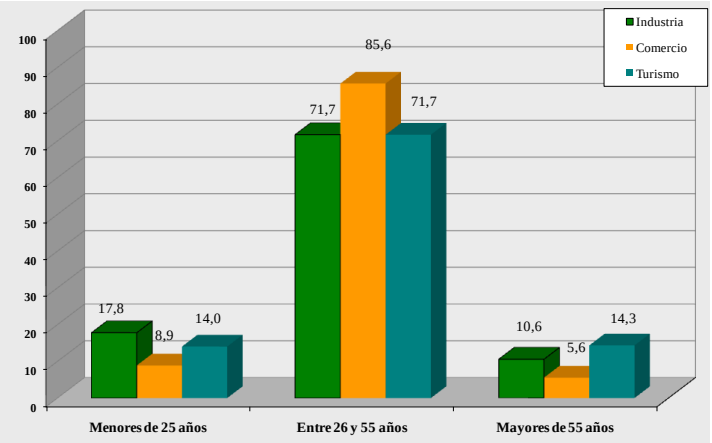


Gráfico 36. Empleo. Distribución por tipo de contrato

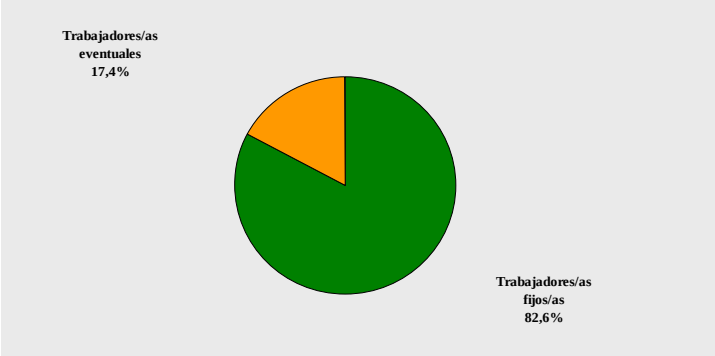


Gráfico 37. Empleo. Distribución por tipo de contrato y sector

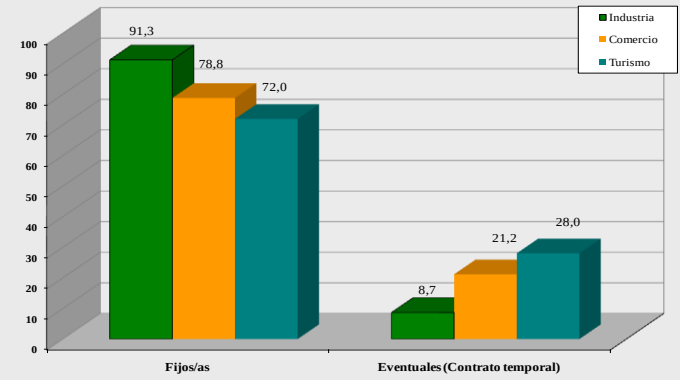
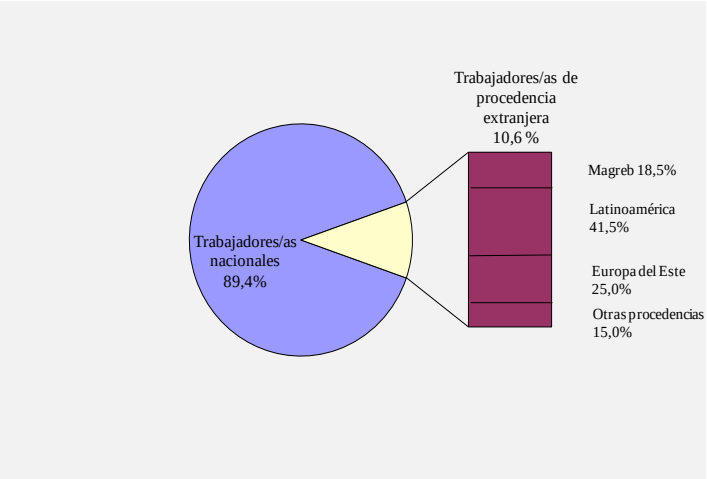


Gráfico 38. Empleo. Distribución por procedencia de los/Las trabajadores/as



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

Tabla 34. Empleo. Distribución por grupos ocupacionales

	% sobre el total
1. Directivos/as (Directores/as generales, directores/as de departamento)	7,3
2. Técnicos/as y profesionales (Ingeniería, Licenciatura en Química, Biología, Abogacía, Economistas, Arquitectura, etc.)	13,3
3. Técnicos/as y profesionales de apoyo (Técnicos/as de laboratorio, técnicos/as de control de calidad, programadores/as informáticos/as, técnicos/as en electricidad, etc.)	4,5
4. Empleados/as de tipo administrativo (Personal de contabilidad y nóminas, secretarios/as, telefonistas, etc.)	9,2
5. Trabajadores/as de los servicios (Comerciales, dependientes/as, ...)	32,1
6. Trabajadores/as cualificados/as de la industria y la minería (Jefes/as de taller, soldadores/as, chapistas, montadores/as de estructuras metálicas, mecánicos/as y ajustadores/as, trabajadores/as cualificados/as de la ind. textil, alimenticia y de la madera)	17,1
7. Operadores/as de instalaciones, de maquinaria y montadores/as (operadores/as de instalaciones y máquinas fijas, serrerías, cerámicas, montadores/as y ensambladores/as)	6,5
8. Trabajadores/as no cualificados (peones de la industria, descargadores/as, etc.)	10,0
TOTAL	**100,0**

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

Tabla 35. Empleo. Distribución por grupos ocupacionales y sectores

	% sobre el total industria	% sobre el total comercio	% sobre el total turismo
1. Directivos/as (Directores/as generales, directores/as de departamento)	8,0	6,0	9,0
2. Técnicos/as y profesionales (Ingeniería, Licenciatura en Química, Biología, Abogacía, Economistas, Arquitectura, etc.)	25,1	6,5	3,6
3. Técnicos/as y profesionales de apoyo (Técnicos/as de laboratorio, técnicos/as de control de calidad, programadores/as informáticos/as, técnicos/as en electricidad, etc.)	6,9	2,3	5,0
4. Empleados/as de tipo administrativo (Personal de contabilidad y nóminas, secretarios/as, telefonistas, etc.)	10,4	7,3	11,5
5. Trabajadores/as de los servicios (Comerciales, dependientes/as, ...)	1,8	52,0	50,5
6. Trabajadores/as cualificados/as de la industria y la minería (Jefes/as de taller, soldadores/as, chapistas, montadores/as de estructuras metálicas, mecánicos/as y ajustadores/as, trabajadores/as cualificados/as de la ind. textil, alimenticia y de la madera).	24,6	13,3	9,4
7. Operadores/as de instalaciones, de maquinaria y montadores/as (operadores/as de instalaciones y máquinas fijas, serrerías, cerámicas, montadores/as y ensambladores/as)	10,6	4,2	2,6
8. Trabajadores/as no cualificados (peones de la industria, descargadores/as, etc.)	12,5	8,4	8,3
TOTAL	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

CAPÍTULO IV. DIFICULTADES DE INCORPORACIÓN DE NUEVOS/AS TRABAJADORES/AS CON LAS CUALIFICACIONES REQUERIDAS

INTRODUCCIÓN

Las vacantes -puestos de trabajo vacíos pero necesarios para el desarrollo correcto del proceso de producción, y, por tanto, que las empresas tratan de cubrir en un plazo lo más breve posible- forman parte de la dinámica empresarial. El crecimiento de las plantillas, las jubilaciones y la rotación de los trabajadores y las trabajadoras provocan, con cierta periodicidad, necesidades de contratación, es decir, de incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras con determinados perfiles que ocupen los puestos de trabajo que se crean o cubran los que han quedado vacíos por la salida de los trabajadores y trabajadoras que, por diversos motivos, causan baja en la plantilla.

Sin embargo, como ya se ha señalado, hay un tipo de vacantes, que denominamos de difícil cobertura porque tardan en cubrirse un periodo muy superior al esperado, que sí tienen una incidencia negativa sobre los resultados empresariales y sobre el crecimiento y la competitividad empresarial. Se recuerda[15] al lector que estas vacantes, en función de la causa última que las origina, se clasifican a su vez en vacantes por cualificación o vacantes por otros motivos.

Por otra parte, en algunos casos, los cambios técnicos y organizativos modifican el contenido de algunos puestos de trabajo, que aún denominándose igual, incorporan nuevas tareas y/o eliminan la realización de otras para adaptarse mejor a los procesos productivos. Estos cambios se traducen no necesariamente en un cambio de denominación del puesto sino en una demanda expresa de nuevas competencias a los/las trabajadores/as que se van a incorporar al mismo.

Las vacantes de difícil cobertura se centran en determinadas ocupaciones en las que normalmente hay un exceso de demanda, que se manifiesta en dificultades para encontrar trabajadores/as con las cualificaciones y competencias requeridas y en un aumento significativo de los plazos en los que estas vacantes se cubren.

A continuación se presentan algunas cifras referidas a los puestos vacantes en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña. En concreto, se aproximan las cifras básicas de tres conceptos clave en el análisis de las necesidades de cualificación: vacantes, vacantes de difícil cobertura y vacantes por cualificación. En este capítulo se identifican también los sectores, las ocupaciones y las provincias más afectadas por las dificultades de contratación de determinados perfiles; se profundiza en el tipo de formación y en las competencias más solicitadas en las vacantes; y se ahonda en las causas y los efectos de las mismas, y en las estrategias que adoptan las empresas para afrontarlas.

[15] Ver marco conceptual en el capítulo de introducción a este informe.

1. MEDICIÓN DEL GAP EXTERNO DE CUALIFICACIÓN

1.1. Cifras básicas: empresas y puestos de trabajo afectados por las vacantes

1.1.1. Vacantes en los últimos 6 meses

Según datos de la encuesta (Tabla 36), en **los últimos seis meses**[16] un 22,5% (14.678) de las empresas catalanas[17] han tenido uno o más puestos de trabajo vacantes. En total, se estima que el número de **vacantes** ha ascendido a 41.712 en los últimos seis meses, lo que representa el 2,3% del empleo de los sectores ámbito de estudio.

Las **vacantes de difícil cobertura**, atendiendo a los resultados de la encuesta, han afectado a unas 6.000 empresas en los últimos 6 meses (el 9,3% de las empresas de los tres sectores ámbito de estudio) y, en total, alcanzarían a unos 12.582 puestos de trabajo, el 0,7% del total del empleo de los tres sectores.

Atendiendo a estos resultados, casi una de cada tres vacantes en los sectores de referencia es una vacante de difícil cobertura, ya que ésta representa el 30,2% del total de vacantes en el período.

Como se ha señalado, **una parte de las vacantes difíciles de cubrir se debe a la falta de cualificaciones** en la acepción más amplia del término, es decir, a la escasez de candidatos/as con la formación, las habilidades o la experiencia que el desempeño del puesto requiere. Atendiendo a los resultados de la encuesta, en torno al 61,1% de las vacantes de difícil cobertura de los últimos seis meses son vacantes por cualificación y se concretarían en unos 7.687 puestos de trabajo, lo que representa el 0,4% del empleo total de los sectores de referencia.

[16] A lo largo de todo el informe, dado que el campo de este trabajo se llevó a cabo en marzo de 2009, el término "últimos 6 meses" hace referencia al período comprendido entre octubre 2008/marzo 2009.

[17] A lo largo de todo el informe se utiliza este término para denominar a las empresas ámbito de estudio, es decir, empresas de 3 o más trabajadores/as pertenecientes a los sectores de la industria, el comercio y el turismo en Cataluña. Esta generalización se hace para evitar la expresión que delimita con mayor precisión el ámbito de análisis y facilitar la lectura del texto.

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball
Unió Europea
Fons Social Europeu

Tabla 36. Empresas y puestos de trabajo afectados por las vacantes y por las dificultades de incorporación de nuevos trabajadores/AS en los últimos 6 meses. 2009

	Nº	% sobre el total
Empresas de la industria, el comercio y el turismo (3 y más trabajadores/as)	65.134	100
	Nº	% sobre el total
Empresas con vacantes en los últimos 6 meses	14.678	22,5
Empresas con vacantes difíciles de cubrir en los últimos 6 meses	6.057	9,3
% sobre el total del empleo en empresas de 3 o más empleados/as	Nº	%
Puestos de trabajo vacantes en los últimos 6 meses	41.712	2,3
Puestos de trabajo vacantes difíciles de cubrir en los últimos 6 meses	12.582	0,7
% sobre el total de puestos vacantes en los últimos 6 meses	30,2%	
Puestos de trabajo vacantes difíciles de cubrir por cualificación en los últimos 6 meses	7.687	0,4
% sobre el total de puestos difíciles de cubrir en los últimos 6 meses	61,1%	

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

1.1.2. Vacantes en el momento actual

La medición del gap externo de cualificación se puede referir a los últimos seis meses, como se ha hecho en el apartado previo, o al momento actual.

Atendiendo a los resultados de la encuesta en el momento actual (primer trimestre de 2009), habría unas 4.812 empresas con **vacantes** (el 7,3% del total de empresas de 3 o más trabajadores/as de la industria, el comercio y el turismo catalanes) y el número de puestos de trabajo vacantes ascendería a unos 9.275, lo que representa el 0,5% del empleo de los sectores de referencia (Tabla 37).

Asimismo, se estima que el porcentaje de empresas afectadas por las **vacantes difíciles de cubrir** en la actualidad es del 2,4% (unas 1.553 empresas) y el número de puestos de trabajo afectados en torno a 3.048, lo que representa el 0,2% del empleo de los sectores ámbito de análisis y el 32,9% del total de vacantes actuales.

El aumento en el porcentaje que representan las vacantes de difícil cobertura sobre el total de vacantes (30,2% en los últimos seis meses y 32,9% en la actualidad) indicaría que las vacantes de difícil cobertura han experimentado una reducción menor que las vacantes totales, con lo que cada vez tienen un mayor peso relativo en estas últimas.

Por último, cabe señalar que el número de vacantes por cualificación podría elevarse a unos 1.887 puestos de trabajo; lo que representaría el 0,1% del empleo. Atendiendo a estos resultados, actualmente 6 de cada 10 vacantes de difícil cobertura son vacantes por cualificación.

Tabla 37. Empresas y puestos de trabajo afectados por las vacantes y por las dificultades de incorporación de nuevos trabajadores/AS en la actualidad. 2009

	Nº	% sobre el total
Empresas de la industria, el comercio y el turismo (3 y más trabajadores/as)	65.134	100
	Nº	**% sobre el total**
Empresas con vacantes actualmente	4.812	7,4
Empresas con vacantes difíciles de cubrir actualmente	1.553	2,4
sobre el total del empleo en empresas de 3 o más empleados	**Nº**	**%**
Puestos de trabajo vacantes actualmente	9.275	0,5
Puestos de trabajo vacantes difíciles de cubrir actualmente	3.048	0,2
% sobre el total de puestos vacantes actualmente	32,9%	
Puestos de trabajo vacantes difíciles de cubrir por cualificación actualmente	1.887	0,1
% sobre el total de puestos difíciles de cubrir actualmente	61,9%	

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

1.2. Plazos de cobertura de las vacantes

Atendiendo al **plazo en el que se cubren las vacantes de difícil cobertura**, (Gráfico 39 y Gráfico 40) la situación actual es más desfavorable que la de los últimos meses. Así, mientras que en los últimos seis meses el 70,3% de las vacantes se cubría antes de dos meses, en la actualidad ese porcentaje se ha reducido al 58,1% y el porcentaje de vacantes que tardan más de seis meses en

ocuparse ha pasado del 12,6% en los últimos seis meses al 21,7% en la actualidad. Estos resultados indican que aunque el número de este tipo de vacantes se ha reducido en la actualidad, ha aumentado la concentración de las mismas en aquellos perfiles más difíciles de encontrar.

Gráfico 39. Período en el que se han cubierto las vacantes de difícil cobertura de los últimos SEIS meses. Porcentaje sobre el total de vacantes de difícil cobertura en los últimos seis meses.

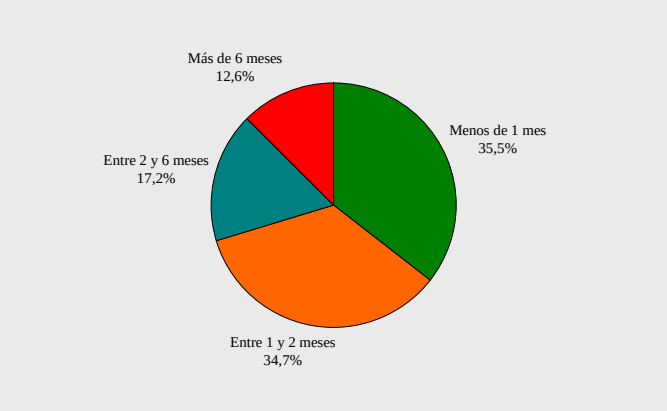
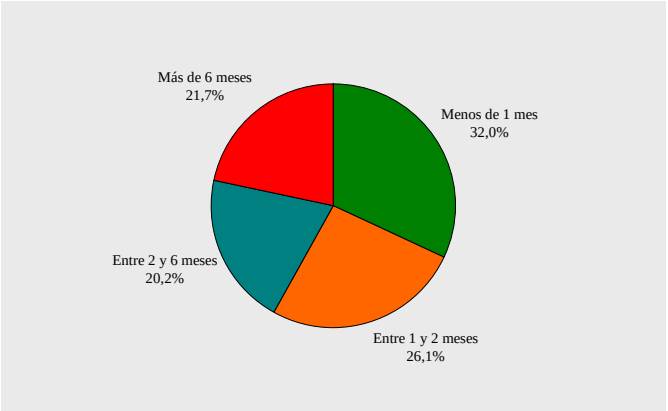


Gráfico 40. Período en el que se cubren las vacantes de difícil cobertura actuales. Porcentaje sobre el total de vacantes de difícil cobertura actuales.



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

1.3. Distribución por sectores de actividad

En términos absolutos, el sector del turismo es el más afectado por las vacantes de difícil cobertura en los últimos seis meses, seguido del sector industrial y, por último del sector del comercio.

El turismo concentra en torno al 35,6% de las empresas con vacantes de difícil cobertura (unas 2.158 empresas, 1.532 pertenecientes a la rama de Hostelería y restauración) y al 35,9% de los puestos de difícil cobertura (4.517 puestos de trabajo, 3.095 en Hostelería y restauración).

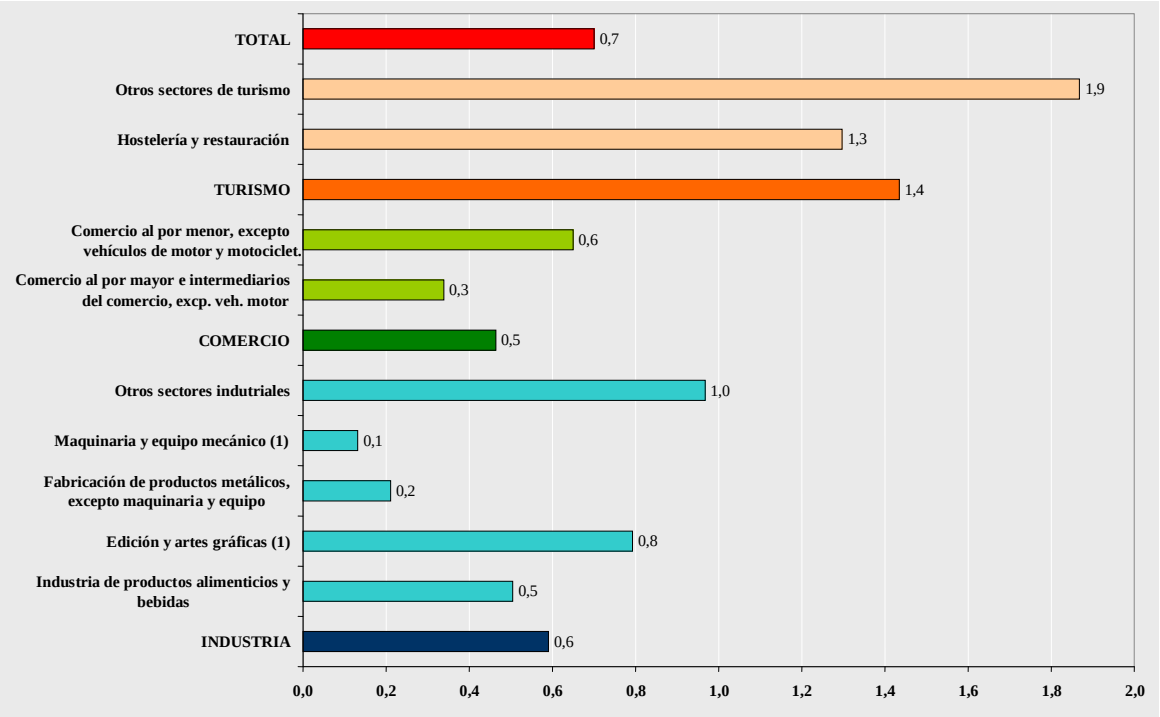
El sector industrial representa en torno al 34,5% de las empresas con vacantes de difícil cobertura (unas 2.089 empresas, 279 pertenecientes al sector de Edición y artes gráficas) y en torno al 34,8% del total de puestos vacantes de difícil cobertura (unos 4.378 puestos de trabajo, 668 en la rama de Alimentación).

El sector del comercio cuenta con unas 1.810 empresas (29,9%) con vacantes de difícil cobertura (975 pertenecientes al Comercio al por menor) y unos 3.687 puestos afectados (29,3%) por este tipo de vacantes (2.077 en Comercio al por menor)

Las cifras absolutas de vacantes están muy relacionadas con el peso que los distintos sectores y las distintas ramas tienen en el empleo total, pero es interesante también aproximar la incidencia de las mismas en términos relativos, es decir, considerando el tamaño del sector o la rama.

Dado que las vacantes con dificultad tienden a concentrarse en un número limitado de ocupaciones, afectan de manera desigual a sectores y ramas de actividad. Si se aproxima la **incidencia de las vacantes de difícil cobertura** (Gráfico 41) en los distintos sectores y ramas por el peso que éstas tienen en el total del empleo sectorial, ésta **es especialmente alta, en términos relativos, en turismo, en especial en las ramas de otros sectores de turismo** (Agencias de viaje y Transporte) (1,9% del empleo de la rama) y en Hostelería y restauración (1,3%). Entre las ramas industriales, una de las más afectadas sería la de Edición y artes gráficas (0,8%) y en el sector del comercio, la rama más afectada es la del Comercio al por menor (0,6%).

Gráfico 41. Incidencia de las vacantes de difícil cobertura en los últimos seis meses. Detalle por sectores y ramas de actividad. 2009. Porcentaje sobre el total del empleo de cada sector o rama.



(1) Base muestral reducida: datos orientativos.

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

Otro indicador de interés en el análisis es el peso de **las vacantes con dificultad en el total de vacantes sectoriales** (Tabla 38). Cuando éste porcentaje es alto indica que las vacantes de ese sector o rama se concentran en un número reducido de ocupaciones para las que hay un importante exceso de demanda en el mercado de trabajo. En esta situación se encontrarían las ramas de Otros sectores de turismo (las vacantes con dificultad representan en el total de vacantes en torno al 57,3%), Otros sectores industriales (42,4%) y el Comercio al por menor (37,2%).

Tabla 38. Empresas y puestos de trabajo afectados por las vacantes. Detalle por ramas de actividad. 2009

	Empresas de 3 o más trabajadores/as		Empresas con vacantes difíciles de cubrir en los últimos 6 meses			Puestos vacantes difíciles de cubrir en los últimos 6 meses			
	Nº	% sobre el total	Nº	% sobre el total	% sobre el total de empresas	Nº	% sobre el total	% sobre el total de puestos vacantes	% sobre el total del empleo
INDUSTRIA	**20.822**	**32,0**	**2.089**	**34,5**	**10,0**	**4.378**	**34,8**	**30,9**	**0,6**
Industria de productos alimenticios y bebidas	2.045	3,1	209	3,4	10,2	668	5,3	20,9	0,5
Edición y artes gráficas (1)	1.924	3,0	279	4,6	14,5	385	3,1	25,2	0,8
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	4.587	7,0	139	2,3	3,0	171	1,4	12,4	0,2
Maquinaria y equipo mecánico (1)	1.800	2,8	139	2,3	7,7	234	1,9	19,9	0,1
Otros sectores indutriales	14.190	21,8	1.323	21,8	9,3	2.920	23,2	42,4	1,0
COMERCIO	**27.317**	**41,9**	**1.810**	**29,9**	**6,6**	**3.687**	**29,3**	**32,7**	**0,5**
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	12.119	18,6	836	13,8	6,9	1.610	12,8	37,2	0,3
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	15.198	23,3	975	16,1	6,4	2.077	16,5	29,9	0,6
TURISMO	**16.995**	**26,1**	**2.158**	**35,6**	**12,7**	**4.517**	**35,9**	**28,3**	**1,4**
Hostelería y restauración	11.787	18,1	1.532	25,3	13,0	3.095	24,6	22,9	1,3
Otros sectores de turismo (transporte y agencias de viaje, mayoristas y minoristas de turismo)	5.208	8,0	627	10,3	12,0	1.421	11,3	57,3	1,9
TOTAL	**65.134**	**100**	**6.057**	**100**	**9,3**	**12.582**	**100**	**30,2**	**0,7**

(1) Base muestral reducida: datos orientativos.

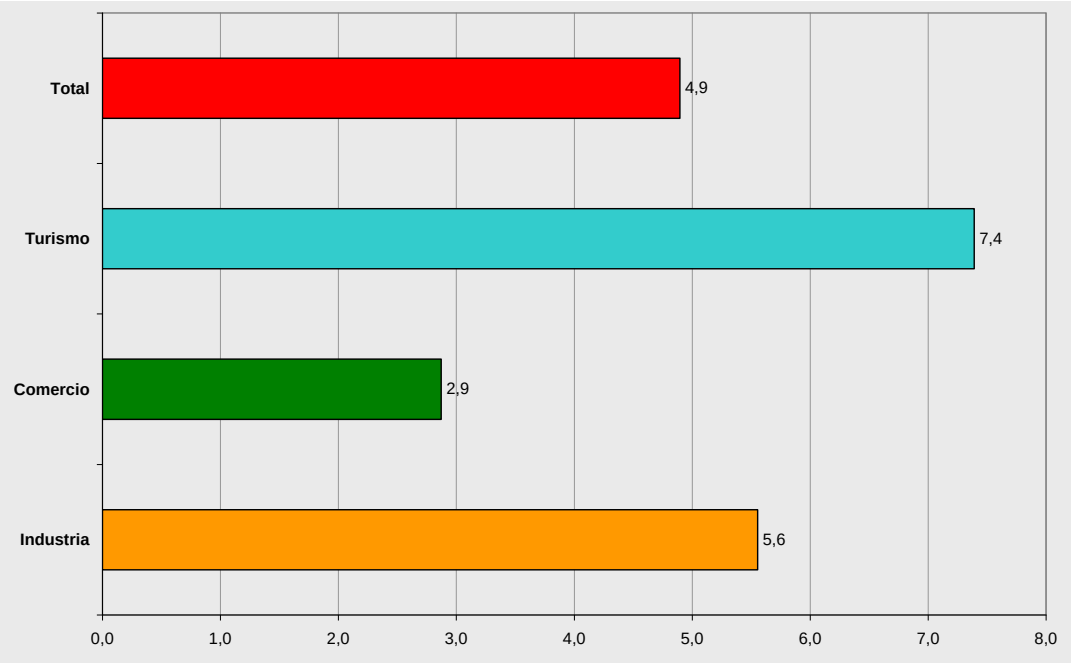
Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

Por último, en relación a la importancia de las **vacantes por cualificación** en los distintos sectores, cabe señalar que la incidencia de las mismas es más alta en los sectores del turismo y en el sector industrial. Así, el 4,9% de las empresas de 3 o más trabajadores/as ha tenido en los últimos seis

Generalitat de Catalunya Departament de Treball
Unió Europea Fons Social Europeu

meses una o más vacantes por cualificación; pero este porcentaje aumenta hasta el 7,4% en los sectores del turismo y hasta el 5,6% en el sector industrial. El comercio es el sector menos afectado por este tipo de vacantes (Gráfico 42).

Gráfico 42. Empresas con una o más vacantes por cualificación en los últimos seis meses. Porcentaje sobre el total de empresas de cada sector. 2009



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

1.4. Distribución por tramos de tamaño empresarial

El 98,8% de las empresas afectadas por las vacantes de difícil cobertura son PYME. No obstante, en términos relativos, como cabe esperar[18], el porcentaje de empresas afectadas por las vacantes de difícil cobertura aumenta con el tamaño empresarial (9,2% de las microempresas, 9,4% de las pequeñas empresas, 8,8% de las medianas y 12,5% en las grandes empresas) (Tabla 39)

[18] Al tener mayor número de trabajadores/as tienen también mayor número de vacantes y, en relación a una PYME, una mayor probabilidad de que algunas de estas vacantes sean de difícil cobertura.

Si se aproxima la incidencia de las vacantes de difícil cobertura en los distintos tramos de tamaño empresarial por el peso de las mismas en el empleo, ésta es especialmente alta, en términos relativos, en las microempresas (alcanzan el 1,2% del empleo) y en las pequeñas empresas (0,9%) y mucho menor en las empresas medianas y grandes (0,4% y 0,1% del total del empleo) (Gráfico 43).

Tabla 39. Empresas y puestos de trabajo afectados por las vacantes de difícil cobertura en los últimos 6 meses. Detalle por tamaño empresarial. 2009

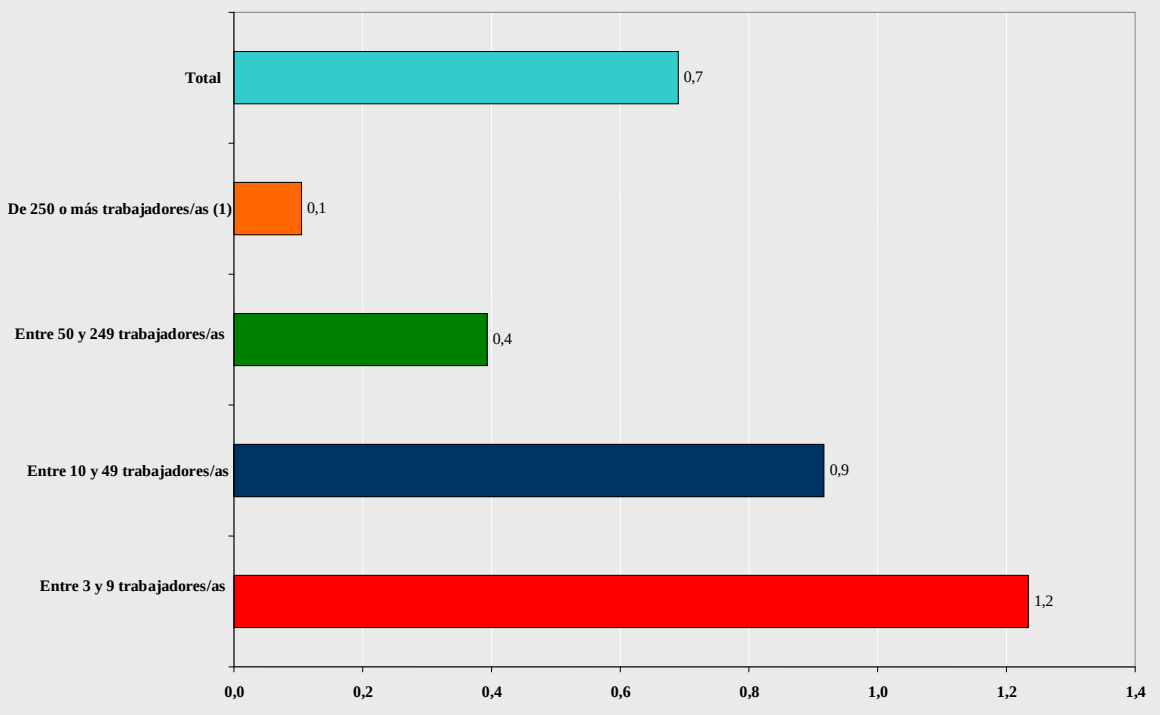
	Empresas de 3 o más trabajadores/as		Empresas con vacantes difíciles de cubrir en los últimos seis meses				Puestos vacantes difíciles de cubrir en los últimos seis meses		
	Nº	% sobre el total	Nº	% sobre el total	% sobre el total empresas	% sobre el total empresas con vacantes	Nº	% sobre el total	% sobre el total de puestos vacantes
Entre 3 y 9 trabajadores/as	45.643	70,1	4.205	69,4	9,2	43,4	7.191	57,2	35,1
Entre 10 y 49 trabajadores/as	16.514	25,4	1.568	25,9	9,4	33,8	3.666	29,1	27,6
Entre 50 y 249 trabajadores/as	2.410	3,7	214	3,5	8,8	20,0	1.150	9,1	31,0
De 250 o más trabajadores/as (1)	567	0,9	71	1,2	12,5	20,0	575	4,6	15,0
Total	65.134	100	6.057	100	9,3	38,5	12.582	100	30,2

(1) Base muestral reducida: datos orientativos.

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

Atendiendo al peso de las vacantes difíciles de cubrir en el total de vacantes, parece que las PYME, en especial las microempresas, tienen mayores dificultades para cubrir sus vacantes, mientras que las grandes empresas parecen tener una posición más favorable en este punto.

Gráfico 43. Incidencia de las vacantes de difícil cobertura en los últimos 6 meses. Detalle por tamaño empresarial. 2009



(1) Base muestral reducida: datos orientativos.

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña. 2009 (SOC)

1.5. Distribución por territorios

El tejido empresarial no sólo muestra una importante concentración en algunas provincias sino que además difiere notablemente de unas a otras, debido en gran medida a la especialización sectorial. Por este mismo motivo, la incidencia de las vacantes de difícil cobertura es también desigual por territorio.

La encuesta realizada permite obtener resultados particulares por provincias (Tabla 40). Barcelona es la provincia más afectada por las vacantes de difícil cobertura. En términos absolutos, en torno a 4.110 empresas (el 67,9% del total de las empresas afectadas por las vacantes de difícil cobertura) tienen dificultades para cubrir unos 8.211 puestos de trabajo.

No obstante, en términos relativos, las provincias más afectadas por las vacantes de difícil cobertura son Lleida y Tarragona. Las vacantes de difícil cobertura en estas dos provincias afectan al 11,8% y al 9,2% de las empresas.

En Girona y en Lleida, las vacantes de difícil cobertura representan respectivamente en torno al 45,9% y al 36,2% de las vacantes totales, lo que indica que las vacantes en estas provincias se concentran en un número reducido de ocupaciones con un importante exceso de demanda.

Tabla 40. Vacantes de difícil cobertura en los últimos 6 meses. Detalle por territorios. 2009

	Empresas de 3 o más trabajadores/as		Empresas con vacantes difíciles de cubrir últimos seis meses			Puestos vacantes difíciles de cubrir últimos seis meses		
	Nº	% sobre el total	Nº	% sobre el total	% sobre el total empresas	Nº	% sobre el total	% sobre el total de puestos vacantes
Barcelona	45.076	69,2	4.110	67,9	9,1	8.211	65,3	30,7
Girona (1)	6.166	9,5	505	8,3	8,2	1.051	8,4	45,9
Lleida (1)	6.095	9,4	721	11,9	11,8	1.987	15,8	36,2
Tarragona	7.796	12,0	721	11,9	9,2	1.332	10,6	23,2
TOTAL	65.134	100,0	6.057	100,0	9,3	12.582	100,0	30,2

(1) Base muestral reducida: datos orientativos.

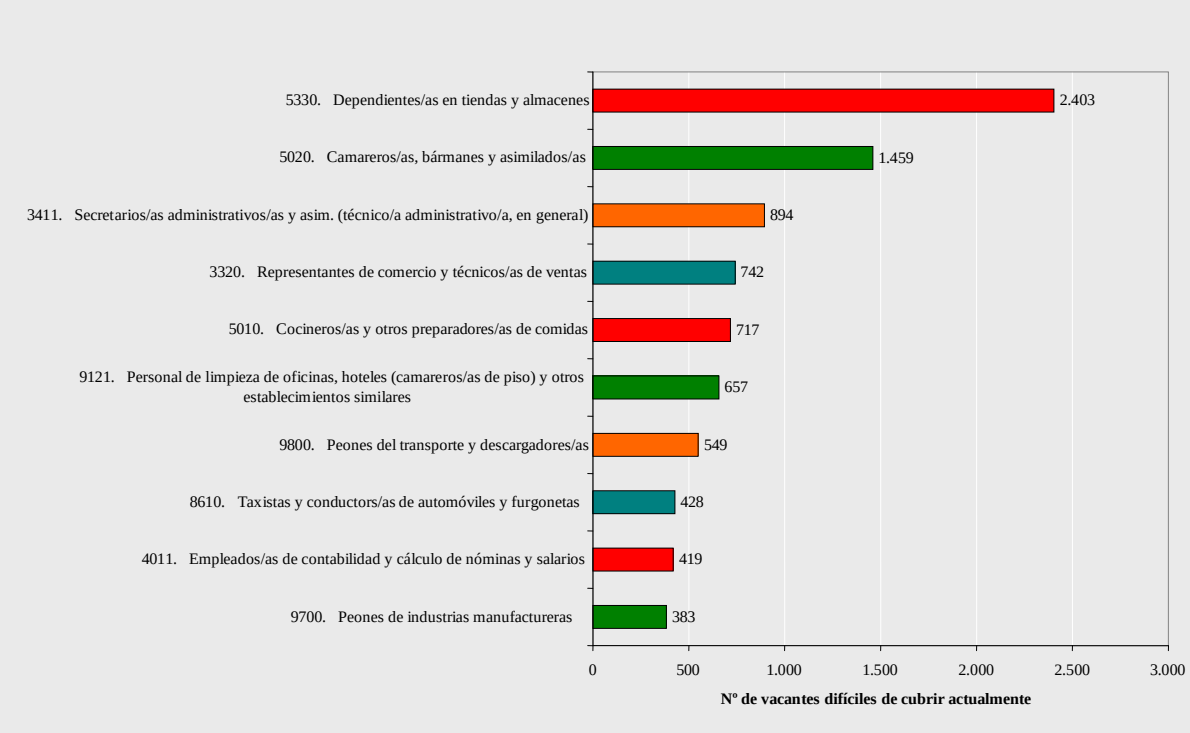
Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña. 2009 (SOC)

1.6. Distribución por ocupaciones

La distribución de vacantes por ocupaciones es uno de los resultados de la encuesta de mayor interés desde un punto de vista práctico, por cuanto permite concretar las actuaciones a desarrollar desde la política formativa o de inmigración.

Como algunos indicadores han mostrado en los apartados previos, **las vacantes de difícil cobertura se concentran en un número reducido de ocupaciones**, así el 69% de las vacantes de difícil cobertura se concentran en las diez ocupaciones más buscadas (Gráfico 44). Entre éstas cabe destacar los/las Dependientes/as en tiendas y almacenes (unos 2.403 puestos vacantes), Camareros/as, bármanes y asimilados/as (1.459), secretarios/as administrativos/as y asimilados/as (894); representantes de comercio y técnicos/as de venta (742) y cocineros/as y otros preparadores/as de comida (717).

Gráfico 44. Las diez ocupaciones más difíciles de cubrir en los últimos seis meses. 2009



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

Un nivel mayor de agregación, por grupos ocupacionales, de las veinte ocupaciones más buscadas muestra que es el grupo de *Trabajadores/as de los servicios y vendedores/as* el que concentra un mayor número de vacantes de difícil cobertura (38,4% del total), principalmente en puestos relacionados con las ramas de Hostelería y restauración y Comercio al por menor. Le sigue en importancia el grupo de *Técnicos/as y profesionales de apoyo* (21,4%), un grupo clave en la profesionalización de las empresas, especialmente de las PYME, y el de *Trabajadores/as no cualificados/as* (14,4%). (Tabla 41).

Tabla 41. Puestos de trabajo afectados por las vacantes de difícil cobertura en los últimos 6 meses. Detalle por grupos ocupacionales. 2009

Grupos ocupacionales y ocupaciones	Nº	% sobre el total
Dirección de las empresas	**288**	**2,3**
1210. Gerencia de empresas de comercio al por mayor con menos de 10 asalariados/as	214	1,7
Técnicos/as y profesionales	**116**	**0,9**
Técnicos/as y profesionales de apoyo	**2.693**	**21,4**
3025. Técnicos/as en mecánica (mantenimiento)	133	1,1
3031. Programadores/as de aplicaciones informáticas y controladores/as de equipos informáticos	226	1,8
3320. Representantes de comercio y técnicos/as de ventas	742	5,9
3411. Secretarios/as administrativos/as y asimilados/as (técnico/a administrativo/a, en general)	894	7,1
Empleados/as de tipo administrativo	**669**	**5,3**
4011. Empleados/as de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios	419	3,3
4510. Empleados/as de información y recepcionistas en oficinas	160	1,3
Trabajadores/as de los servicios y vendedores/as	**4.835**	**38,4**
5010. Cocineros/as y otros preparadores/as de comidas	717	5,7
5020. Camareros/as, bármanes y asimilados/as	1.459	11,6
5330. Dependientes/as en tiendas y almacenes	2.403	19,1
Trabajadores/as cualificados/as de la industria	**818**	**6,5**
7613. Mecánicos/as y ajustadores/as de maquinaria industrial	164	1,3
7920. Ebanistas y trabajadores/as asimilados/as	189	1,5
Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	**1.348**	**10,7**
8230. Encargado/a de operadores/as de máquinas para fabricar productos de caucho y de material plástico	201	1,6
8351. Operadores/as de máquinas para imprimir	164	1,3
8610. Taxistas y conductores/as de automóviles y furgonetas	428	3,4
Trabajadores/as no cualificados/as	**1.816**	**14,4**
9121. Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareros/as de piso) y otros establecimientos similares	657	5,2
9700. Peones de industrias manufactureras	383	3,0
9800. Peones del transporte y descargadores/as	549	4,4
Total 20 principales	**9.803**	**77,9**
Total vacantes	**12.582**	**100,0**

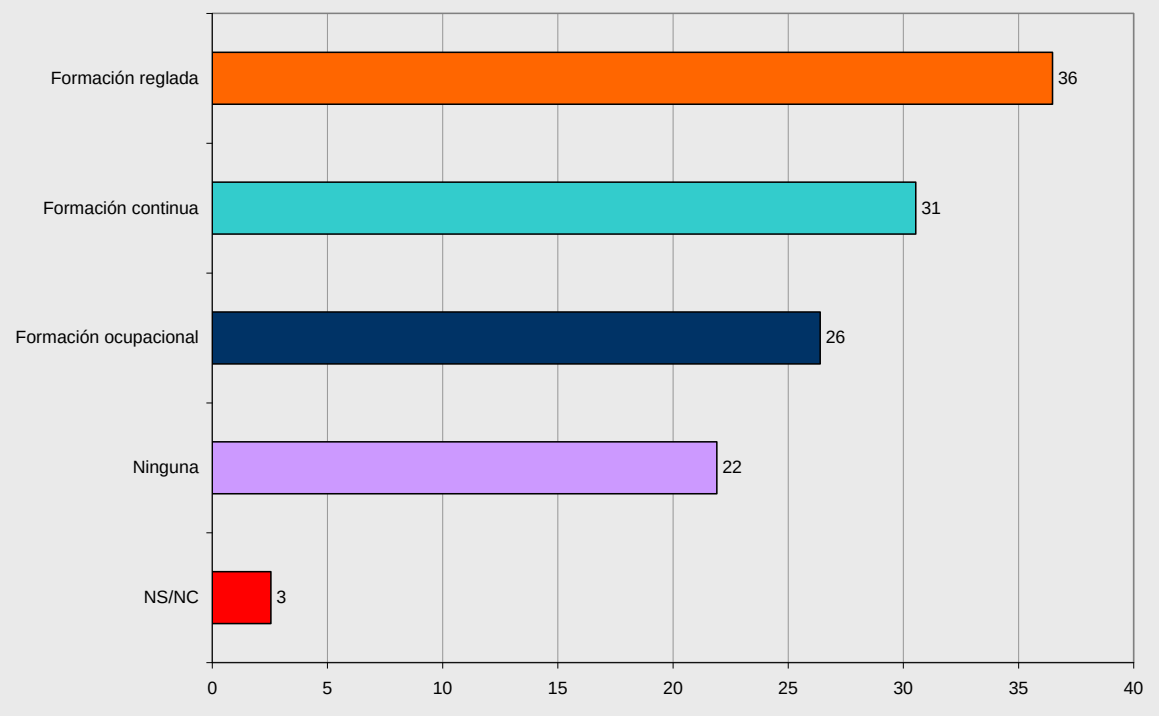
Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

2. FORMACIÓN Y COMPETENCIAS REQUERIDAS

En el 36% de las vacantes con mayores dificultades de cobertura se está solicitando alguna titulación de formación reglada, principalmente de Formación Profesional de ciclo medio o superior. En el 31% de las vacantes se solicita formación continua, es decir, la que el/la trabajador/a ha recibido en el puesto de trabajo y, por tanto, la que pueden aportar trabajadores/as con experiencia laboral previa. Por último, cabe señalar que en el 26% de las vacantes se solicita formación ocupacional.

En un 22% de las vacantes de difícil cobertura no se solicita ningún tipo de titulación ni formación concreta. Estas vacantes se concretan normalmente en ocupaciones poco cualificadas de los servicios y en el grupo ocupacional de Trabajadores/as no cualificados/as. Este resultado pone de manifiesto la importancia que tienen para estas ocupaciones la experiencia y las habilidades adquiridas en el propio puesto de trabajo y la necesidad de avanzar en la certificación de las mismas (Gráfico 45).

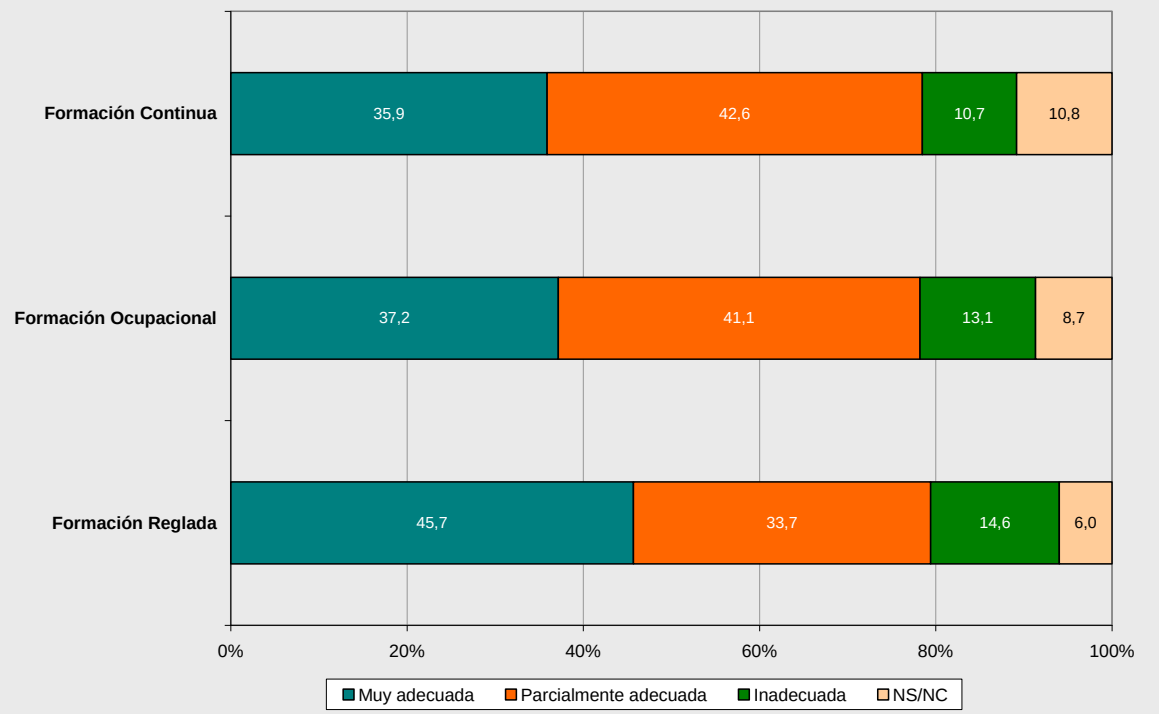
Gráfico 45. Formación solicitada en las vacantes más difíciles de cubrir en los últimos seis meses. Porcentaje sobre el total de vacantes.



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

En relación con la adecuación de la formación que aportan los/las candidatos/as a los puestos vacantes de difícil cobertura, cabe señalar que la formación mejor valorada es la reglada (Gráfico 46). Cerca del 80% de las empresas que han tenido una o más vacantes con dificultad en los últimos seis meses y/o en la actualidad considera que la formación reglada que aportan los/las candidatos/as es muy adecuada (45,7%) o adecuada (33,7%). La valoración de la adecuación de la formación continua y de la formación ocupacional es muy similar y es también considerada adecuada o muy adecuada por un porcentaje cercano al 80%. Este resultado pone de manifiesto que, en general, las vacantes por cualificación están relacionadas principalmente con una escasez de candidatos/as, ya que el contenido de la formación parece bastante adecuado a las necesidades empresariales.

Gráfico 46. Adecuación de la formación que aportan los candidatos/as a los puestos vacantes de difícil cobertura. Porcentaje sobre el total de empresas con vacantes en los últimos 6 meses y/o en la actualidad

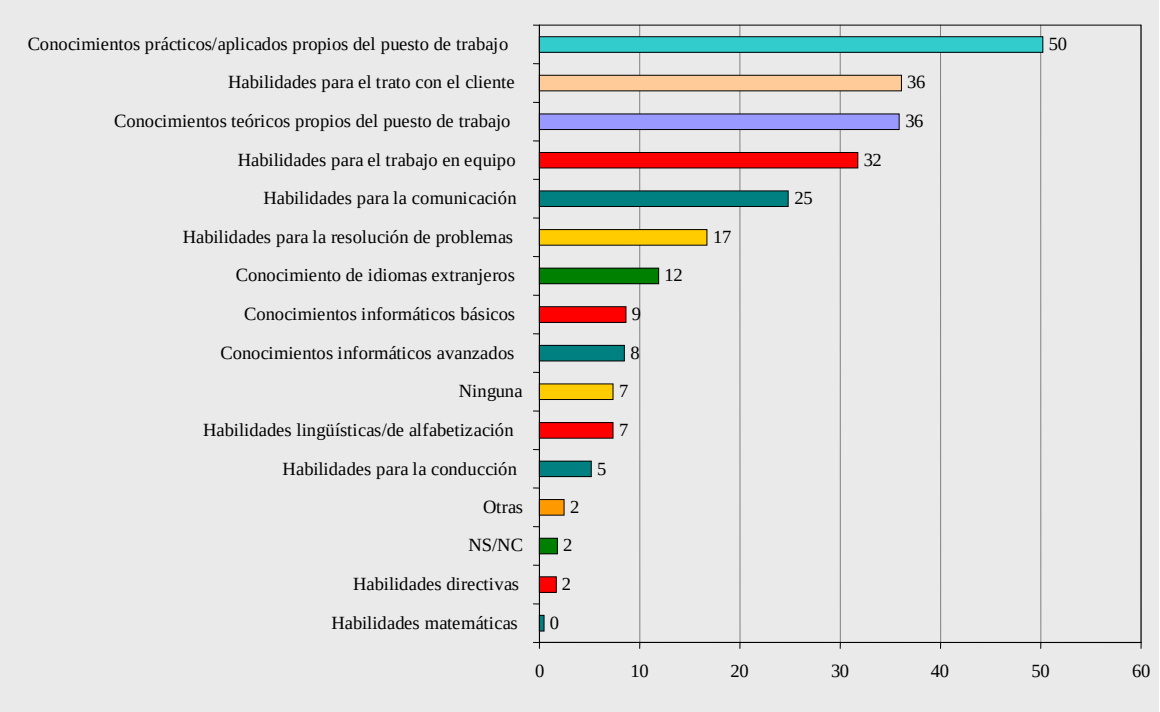


Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

Las competencias más buscadas en las vacantes más difíciles de cubrir son (Gráfico 47): los conocimientos técnicos y prácticos (se requieren en el 50% de las vacantes con dificultad); habilidades para el trato con el cliente (36%) y conocimientos teóricos del puesto de trabajo (36%). Otras competencias requeridas, aunque en menor medida, son habilidades para el trabajo

en equipo, habilidades para la comunicación, habilidades para la resolución de problemas, conocimiento de idiomas extranjeros y conocimientos informáticos básicos.

Gráfico 47. Las competencias más buscadas en las vacantes difíciles de cubrir. Porcentaje de empresas sobre el total de empresas con vacantes difíciles de cubrir en los últimos seis meses y/o en la actualidad



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

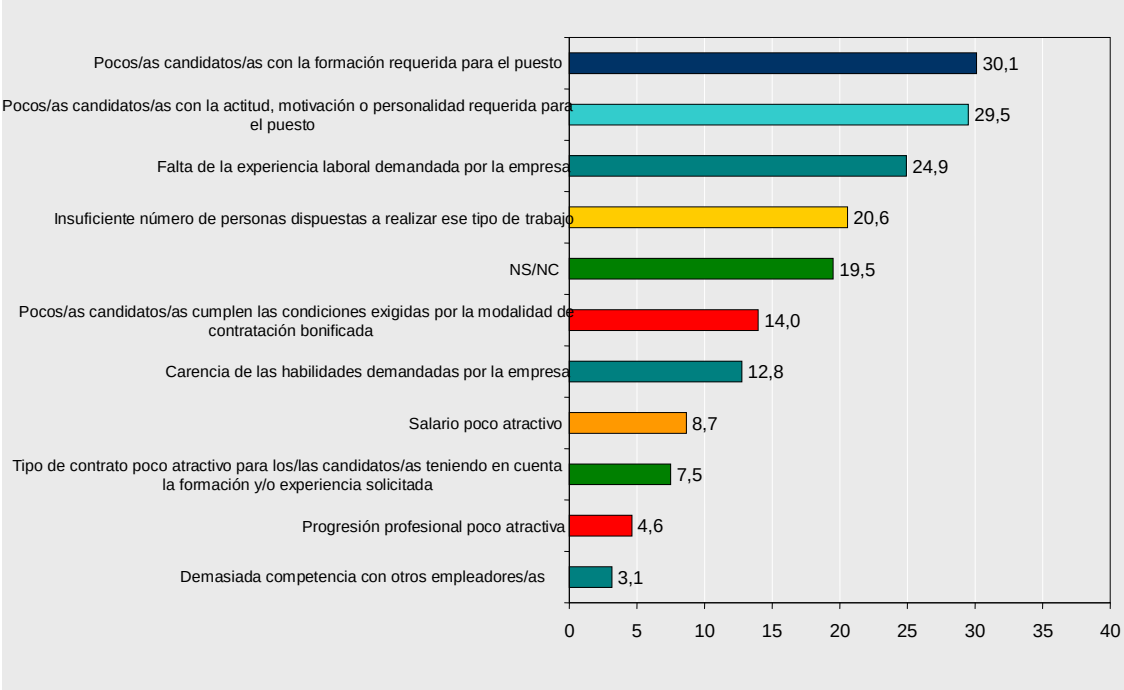
3. PRINCIPALES CAUSAS DE LAS VACANTES

En opinión de las empresas, la escasez de candidatos/as con la formación requerida para el puesto es una de las causas principales de la dificultad para cubrir determinadas vacantes. Así la identifican el 30,1% de las empresas con vacantes difíciles de cubrir; le siguen en importancia la escasez de candidatos/as con la actitud, motivación y personalidad requeridas (29,5%), la falta de experiencia laboral (24,9%), -seguramente asociada a la propia escasez de oferta de trabajadores/as para ese puesto- y la escasez de personas dispuestas a realizar ese trabajo, lo que apuntaría a una cierta carencia de "prestigio social", (Gráfico 48). Estos resultados son

coincidentes, en gran medida, con los obtenidos en el análisis cualitativo que se ha realizado también en el marco de este proyecto.

Otros aspectos más relacionados con las condiciones de trabajo y la carrera profesional tienen, en opinión de las empresas, una importancia más reducida en las vacantes con dificultad.

Gráfico 48. Principales causas de la dificultad en la cobertura de vacantes. Porcentaje sobre el total de empresas con vacantes de difícil cobertura en últimos seis meses o en la actualidad



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

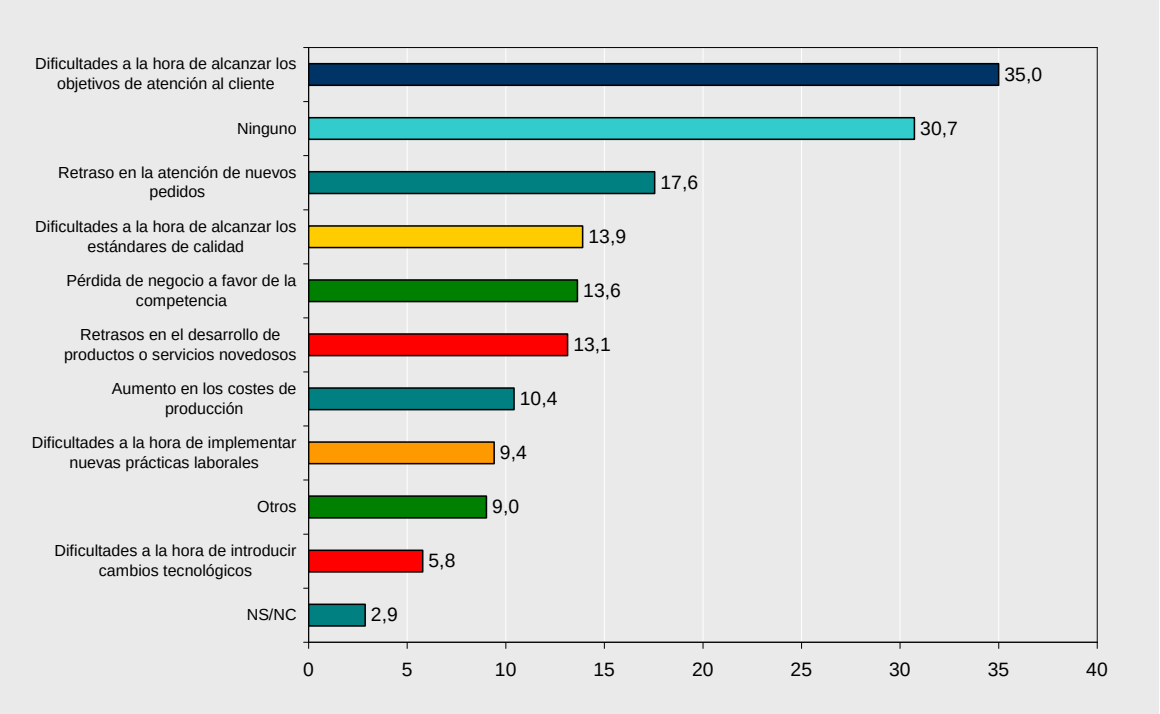
4. EFECTOS DE LAS VACANTES SOBRE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Las vacantes de difícil cobertura obligan al desarrollo de la actividad empresarial en condiciones subóptimas y tienen efectos negativos sobre distintos ámbitos de la empresa (Gráfico 49). Atendiendo a los resultados de la encuesta, el área más afectada ha sido la de atención al cliente. Así, el 35,0% de las empresas que tienen o han tenido vacantes con dificultad señalan que éstas han sido un obstáculo en el cumplimiento de los criterios comprometidos con el/la cliente (cantidades, especificaciones de los productos, etc.) y el 17,6% señala que ha sufrido retraso en la atención de nuevos pedidos.

El área de innovación de las empresas se ve afectada también de forma negativa por las vacantes de difícil cobertura, ya que un 13,1% de las empresas afectadas señala que este tipo de vacantes ha generado retrasos en el desarrollo de productos y servicios novedosos.

Otros efectos importantes sobre la actividad empresarial son la pérdida de negocio a favor de la competencia (efecto señalado por el 13,6% de las empresas) y el aumento de los costes de producción (10,4%). En menor medida, se señalan también las dificultades para alcanzar los estándares de calidad, para implementar nuevas prácticas laborales y para introducir cambios tecnológicos.

Gráfico 49. Principales consecuencias de la dificultad de cobertura de vacantes. Porcentaje sobre el total de empresas con vacantes de difícil cobertura en LOS últimos seis meses y/o en la actualidad

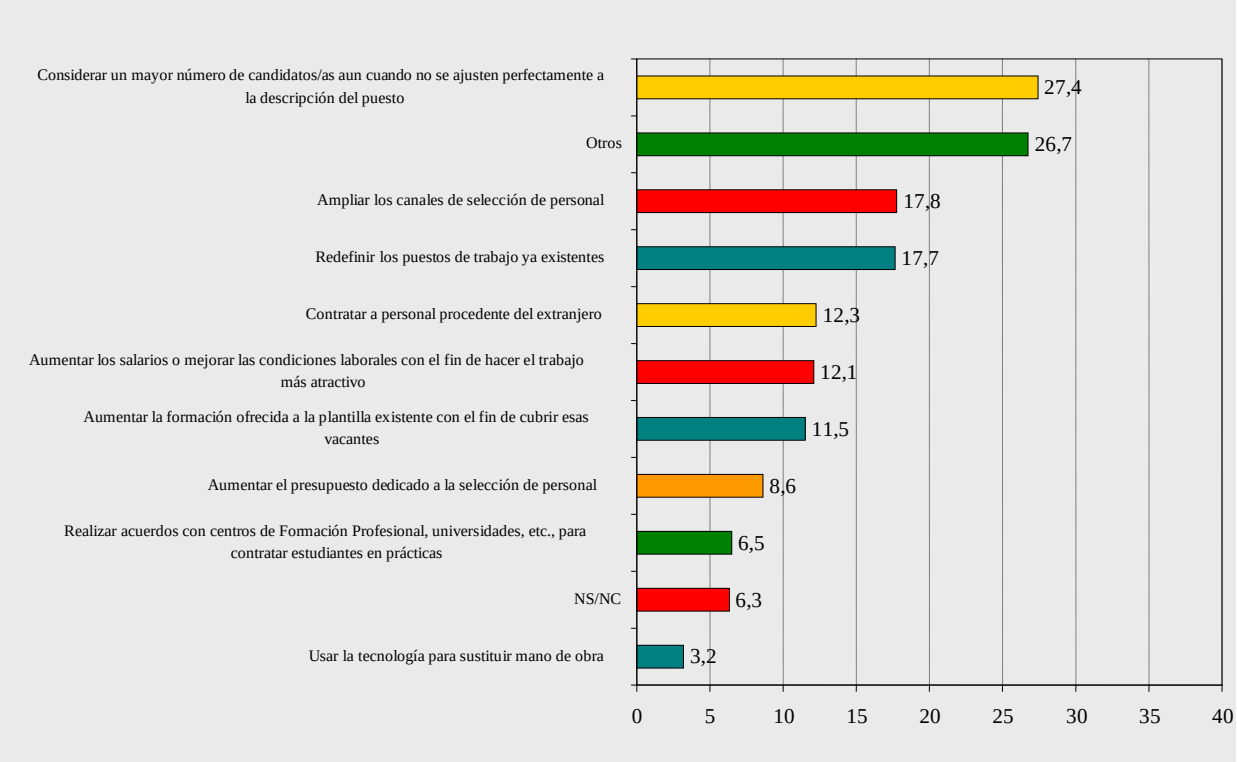


Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

5. ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS FRENTE A LAS VACANTES

Las **actuaciones más generalizadas** de las empresas para hacer frente a las vacantes se centran en la ampliación de los procesos de selección mediante la consideración de un mayor número de candidatos/as, normalmente ampliando los criterios de cobertura del puesto (27,4%); y la ampliación de los canales de selección de personal (17,8%) y la redefinición de puestos de trabajo ya existentes (17,7%) (Gráfico 50). Otras actuaciones son la contratación de personal procedente del extranjero, la mejora de los salarios y de otras condiciones laborales y el aumento de la formación ofrecida a la plantilla existente.

Gráfico 50. Actuaciones de las empresas frente a la dificultad de cobertura de vacantes. Porcentaje sobre total de empresas con vacantes de difícil cobertura en LOS últimos SEIS meses y/o en la actualidad

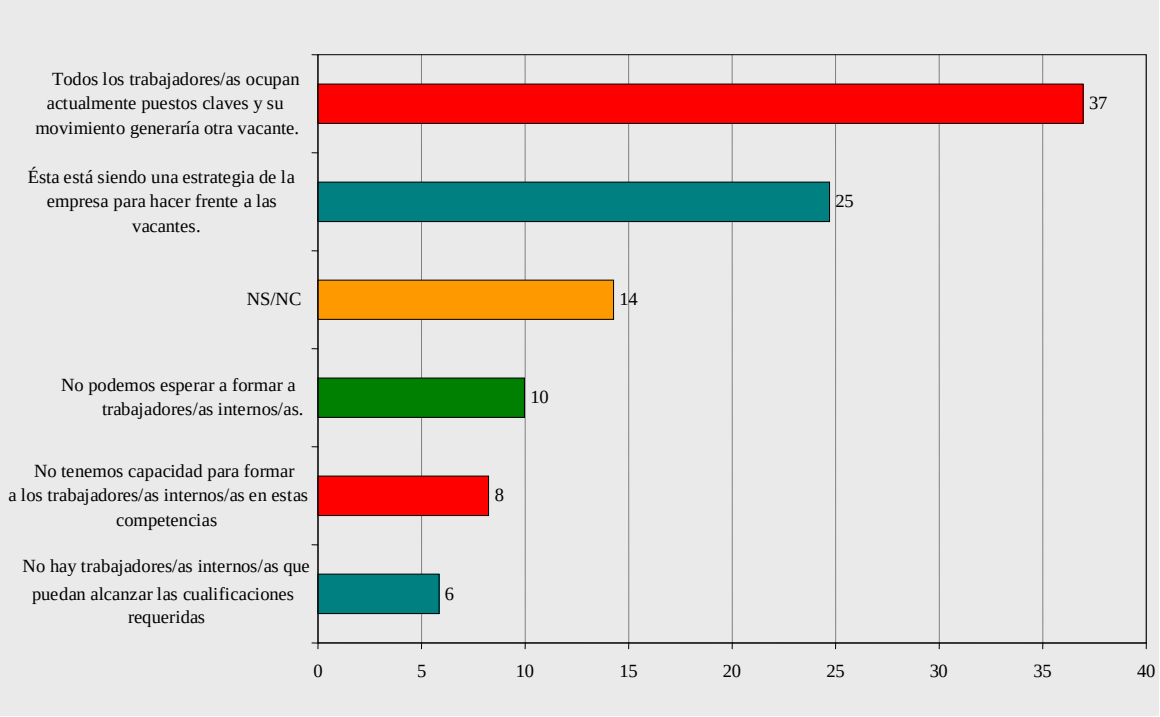


Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

Se les ha preguntado también a las empresas si la **posibilidad de cubrir las vacantes mediante la formación de trabajadores/as internos/as** es una opción factible y en qué medida la están aplicando (Gráfico 51). Los resultados indican, no obstante, que hay un alto porcentaje de

empresas (37%) que no la considera porque cree que sus trabajadores/as están ocupando puestos clave y que su movimiento generaría otra vacante. Un 25% de las empresas indica que sí ha considerado esta opción y que ésta es una estrategia más para hacer frente a las vacantes. Un 10% de las empresas con vacantes difíciles de cubrir cree que la formación de trabajadores/as internos/as requiere un plazo de tiempo del que no disponen, ya que sus necesidades son más inmediatas. Un 8% de las empresas cree que no tiene capacidad para formar en las competencias o en las cualificaciones que requieren sus vacantes con dificultad y otro 6% que entre sus trabajadores/as no hay candidatos/as adecuados/as para las mismas.

Gráfico 51. Opinión frente a la posibilidad de cubrir las vacantes mediante la formación de trabajadores/as internos/as. Porcentaje sobre total de empresas con vacantes de difícil cobertura en LOS últimos SEIS meses y/o EN LA actualidad



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

6. LOS SERVICIOS DIRIGIDOS A EMPRESAS DEL SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA

El 73,8% de las empresas pertenecientes a los sectores de la industria, el comercio y el turismo conoce alguno de los servicios dirigidos a empresas del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) (Tabla 42). De ellos, el más conocido y el más utilizado es el de Gestión de ofertas de empleo y de búsqueda de candidatos/as para sus ofertas (el 59,1% de las empresas conoce este servicios y de ellas, un 65,5% lo ha utilizado).

Los servicios relacionados con la contratación de personas desempleadas que han realizado formación ocupacional, con la formación para el personal de plantilla y con los contratos bonificados para la conversión de empleos temporales en fijos son también conocidos por casi un tercio de las empresas, pero son mucho menos utilizados.

El resto de servicios son conocidos y utilizados por un porcentaje muy pequeño de empresas, salvo el servicio de contratación de personas extranjeras, que conoce un 24% de las empresas y ha utilizado un 6% de las mismas.

Por último, cabe señalar que el servicio relacionado con la contratación bonificada es el mejor valorado por las empresas, con un 6,6 de media en una escala de 1 a 10. Le siguen el servicio de gestión de ofertas de empleo y los servicios relacionados con la contratación de personas desempleadas y con la formación de la plantilla.

Las empresas que han tenido vacantes de difícil cobertura en los últimos seis meses valoran de forma más positiva que la media los servicios de contratación de personas extranjeras a través del régimen general o del contingente (7,0) y el servicio de intermediación laboral en origen (7,3).

No se aprecian diferencias significativas por sectores de actividad en la valoración de los servicios del SOC.

Tabla 42. Grado de conocimiento, grado de utilización y valoración de los distintos servicios del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). 2009

	Conoce (% sobre el total)	Ha utilizado (% sobre los que conocen)	Valoración media (sólo los que lo han utilizado)
Gestión de ofertas de empleo. Búsqueda de candidatos/as para sus ofertas	59,1	65,5	6,5
Contratación de personas desempleadas que han realizado formación ocupacional	37,4	13,0	6,4
Formación para el personal de plantilla (Formación Continua, Formación en reciclaje, Programa FORMA'T, etc.)	35,5	11,4	6,4
Contratos bonificados por la conversión de empleos temporales en fijos	32,1	12,1	6,6
Contratación de personas extranjeras a través del régimen general o del contingente	24,0	6,0	6,0
Servicio de Intermediación Laboral en Origen	12,7	2,2	6,3
Programa de compromiso de contratación	11,1	0,8	5,6
Otros	0,5	0,3	
Ninguno	26,2	19,4	

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, 2009 (SOC)

7. CONCLUSIONES

1.- En los últimos seis meses, el 22,5% de las empresas de los sectores de la industria, el comercio y el turismo catalanes (unas 14.678) ha tenido alguna vacante. El número de puestos afectados por las vacantes ascendió en los últimos seis meses a unos 41.712.

2.- No obstante, las vacantes forman parte de la dinámica empresarial. Sólo las denominadas vacantes de difícil cobertura se consideran un obstáculo para la competitividad empresarial. En los últimos seis meses, el 9,3% de las empresas de los sectores de la industria, el comercio y el turismo catalanes (unas 6.057) ha tenido alguna vacante de difícil cobertura. El número de puestos afectados por las vacantes de difícil cobertura ascendió en los últimos seis meses a unos 12.582. En el momento actual se estima que el 2,4% de las empresas de los sectores señalados está afectado por alguna vacante de difícil cobertura.

3.- El porcentaje que representan las vacantes de difícil cobertura sobre el total de vacantes alcanzó el 30,2% en los últimos seis meses.

4.- En torno al 61,1% de las vacantes difíciles de cubrir en los últimos seis meses son vacantes debidas a la falta de cualificación; y éstas se concretan en unos 7.687 puestos de trabajo, lo que representa el 0,4% del empleo de los sectores de la industria, el comercio y el turismo catalanes.

5.- El plazo medio en el que se cubren las vacantes de difícil cobertura ha aumentado en la actualidad respecto a los últimos meses, lo que indica que las vacantes de más difícil cobertura están ganando peso relativo en este grupo de vacantes. Un 41,9% de las vacantes de difícil cobertura tardan más de dos meses en cubrirse (de ellas, un 21,7% más de seis meses).

6.- Las vacantes con dificultad afectan de manera desigual a sectores y ramas de actividad. Su incidencia es especialmente alta, en términos relativos, en el sector de turismo (el 12,7% de las empresas tienen una o más vacantes de este tipo) tanto en la rama de Hostelería y restauración como en el resto de ramas (Transporte y Agencias de viaje). La industria catalana está también afectada notablemente por las vacantes con dificultad (el 10% de las empresas). El sector del comercio es el menos afectado en términos relativos (el 6,6% de las empresas tiene una vacante de difícil cobertura).

7.- Las vacantes de difícil cobertura afectan especialmente a los/las trabajadores/as de los servicios (38,4% del total) y al grupo de profesionales y técnicos/as de apoyo (21,4%). Los/las trabajadores/as relacionados/as directamente con el proceso productivo y de cualificación media-baja, como el grupo de Trabajadores/as cualificados/as de la industria (6,5% del total de vacantes difíciles) o el grupo de Operadores/as de maquinaria e instalaciones y montadores/as (10,7%) y el

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball
Unió Europea
Fons Social Europeu

de Trabajadores/as no cualificados (14,4%) tiene también una representación significativa en las vacantes de difícil cobertura.

8.- Las vacantes de difícil cobertura se concentran en un número reducido de ocupaciones. Así el 69% de las vacantes de difícil cobertura se concentran en las diez ocupaciones más buscadas. Entre éstas cabe destacar dependientes/as en tiendas y almacenes (unos 2.403 puestos vacantes), camareros/as y asimilados/as (1.459), secretarios/as administrativos/as y asimilados/as (894); representantes de comercio y técnicos/as de venta (742) y cocineros/as y asimilados/as (717).

9.- La incidencia de las vacantes de difícil cobertura es también desigual por provincias. Barcelona concentra el 67,9% de este tipo de vacantes, pero en términos relativos la provincia más afectada es Lleida.

10.- La formación reglada es la más solicitada en las vacantes con mayores dificultades de cobertura, seguida de la ocupacional y, por último, de la continua. No obstante, en un porcentaje muy significativo de vacantes difíciles no se requiere ninguna formación, lo que pone de manifiesto la importancia que en algunas de estas vacantes tienen tanto la experiencia como las habilidades desarrolladas en el propio puesto de trabajo.

11.- Las competencias más buscadas en las vacantes más difíciles de cubrir son los conocimientos técnicos y prácticos (se requieren en el 50% de las vacantes); las habilidades para el trato con el cliente (36%) y los conocimientos teóricos propios del puesto de trabajo (36%).

12.- La escasez de candidatos/as con la formación requerida para el puesto; con la actitud, motivación y personalidad requeridas; la falta de experiencia laboral; y la escasez de personas dispuestas a realizar este trabajo son, en opinión de las empresas, las causas más importantes de las vacantes.

13.- Las actuaciones de las empresas para hacer frente a las vacantes se centran en la ampliación de los procesos de selección mediante la consideración de un mayor número de candidatos/as, normalmente ampliando los criterios de cobertura del puesto; y la ampliación de los canales de selección de personal. Otras actuaciones frecuentes son la redefinición de puestos de trabajo ya existentes, la contratación de personal procedente del extranjero, la mejora de los salarios y de otras condiciones laborales, aumentar la formación ofrecida a la plantilla y la realización de acuerdos con centros de formación reglada.

14.- Las vacantes de difícil cobertura obligan al desarrollo de la actividad empresarial en condiciones subóptimas y tienen efectos negativos sobre distintos ámbitos de la empresa. Las áreas más afectadas son la de atención al cliente y la innovación. Las vacantes dificultan el cumplimiento de los criterios comprometidos con el/la cliente (cantidades, especificaciones de los productos, estándares de calidad, etc.) e introducen retrasos en el desarrollo de nuevos

productos y servicios. Otros efectos importantes sobre la actividad empresarial son la pérdida de negocio a favor de la competencia y el aumento de los costes de producción.

15.- El 73,8% de las empresas pertenecientes a los sectores de la industria, el comercio y el turismo conoce alguno de los servicios dirigidos a empresas del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). De ellos, el más conocido y el más utilizado es el de Gestión de ofertas de empleo y de búsqueda de candidatos para sus ofertas.

16.- El servicio relacionado con la contratación bonificada es el mejor valorado por las empresas. Le siguen el servicio de gestión de ofertas de empleo y los servicios relacionados con la contratación de personas desempleadas y con la formación de la plantilla.

17.- Las empresas que han tenido vacantes de difícil cobertura en los últimos seis meses valoran de forma más positiva que la media los servicios de contratación de personas extranjeras a través del régimen general o del contingente y el servicio de intermediación laboral en origen.

CAPÍTULO V. NECESIDADES INTERNAS DE CUALIFICACIÓN

INTRODUCCIÓN

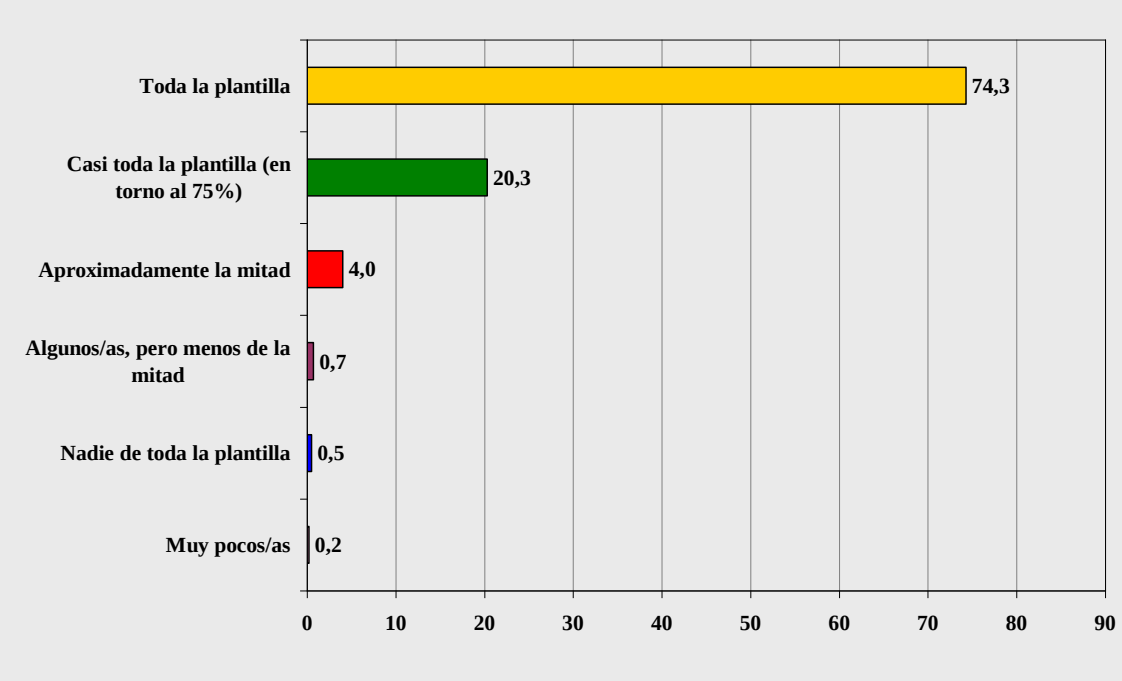
En el capítulo anterior se abordaron las necesidades de cualificación asociadas a la contratación de trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral. Éste se centra en las carencias internas de cualificación, entendidas éstas como la diferencia entre el nivel de cualificación que los trabajadores y trabajadoras poseen y el nivel que se considera necesario para alcanzar los objetivos empresariales. Es decir, este capítulo se centra en el gap interno de cualificación, analizando no sólo las cifras y porcentajes de empresas afectadas en los sectores de la industria, el comercio y el turismo, sino también atendiendo a la opinión de las empresas sobre, entre otras, las causas que originan dichas necesidades internas de cualificación; cuáles son las competencias más requeridas a los/las trabajadores/as o las consecuencias que éste está teniendo para el desarrollo y funcionamiento empresarial.

1. MEDICIÓN DEL GAP INTERNO DE CUALIFICACIÓN

1.1. Cifras básicas: empresas y puestos afectados por las necesidades internas de cualificación

Un total de 16.739 empresas catalanas de los sectores analizados (el 25,7% del total) considera que una parte de su plantilla no rinde plenamente en su puesto de trabajo (Gráfico 52). De éstas, un 20,3% considera que lo hace casi toda la plantilla (en torno al 75%); un 4,0%, la mitad de la plantilla; un 0,7% considera que menos de la mitad de los trabajadores y trabajadoras rinden plenamente; un 0,5% que nadie en la plantilla y otro 0,2% que muy pocos/as de los trabajadores/as tiene un rendimiento pleno.

Gráfico 52. Proporción de la plantilla que rinde plenamente en su puesto de trabajo. Porcentaje sobre el total de empresas



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo de Cataluña, 2009 (SOC)

Según estimaciones apoyadas en los resultados de la encuesta, el número de puestos de trabajo afectados por la falta de rendimiento podría alcanzar **los 242.403 (el 13,3% del empleo).**

1.2. Distribución por sectores de actividad

Atendiendo al número de empresas afectadas, el mayor porcentaje de empresas con necesidades internas de cualificación se ubica en la industria (29,4% equivalente a unas 6.122 empresas), seguida del turismo (27,0% y 4.589 empresas). El comercio es el sector con un menor porcentaje de empresas afectadas, situado éste en un 22,0%, aproximadamente unas 6.010 empresas (Gráfico 53 y Tabla 43).

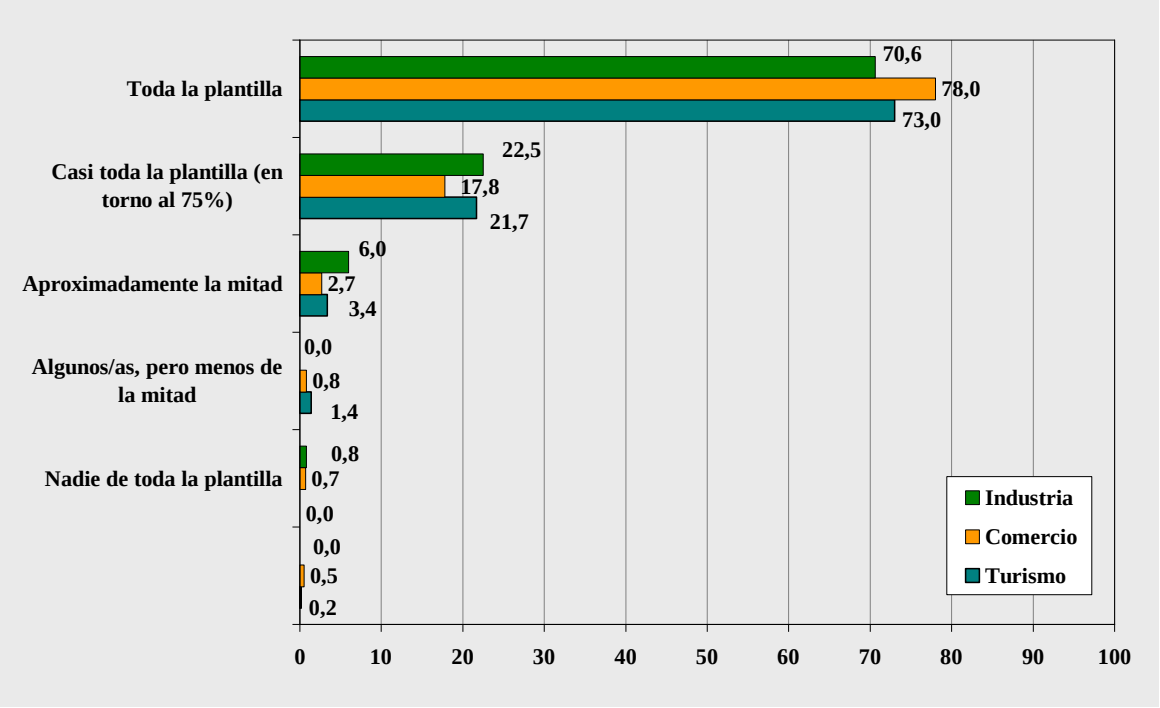
Atendiendo al porcentaje de empresas afectadas por ramas de actividad, la rama más afectada del **sector industrial** es la *Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico,* con un 35,1% sobre el total, seguida de la *Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria,* con un 31,3% (Tabla 43).

En el caso del **comercio**, la rama más afectada por las necesidades internas de cualificación es el ***Comercio al por mayor***. Se estima que en esta rama hay unas 3.086 empresas afectadas, lo que supone el 25,5% del total de su sector (Tabla 43).

Por último, en el sector del **turismo**, la rama de actividad con mayor porcentaje de empresas afectadas es la *Hostelería y restauración* con un 28,1% de empresas afectadas (aproximadamente 3.310).

Sin embargo, atendiendo al número de **puestos de trabajo afectados** es en el **comercio donde existe un mayor porcentaje** de puestos afectados por el gap interno de cualificación: aproximadamente 137.824, lo que representa un 56,9% del empleo total afectado en el conjunto de los tres sectores (Tabla 43).

Gráfico 53. Proporción de la plantilla que rinde plenamente en su puesto de trabajo por sectores analizados. Porcentaje sobre el total de empresas



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, el comercio y el turismo de Cataluña, 2009 (SOC)

Tabla 43. Necesidades internas de cualificación. Empresas afectadas por sector y rama de actividad. Porcentaje sobre el total de empresas del sector y estimación del total de empresas afectadas (*)

	Total de empresas de 3 o más trabajadores/as		Total de empresas en las que parte de la plantilla no rinde plenamente			Trabajadores/as que no rinden plenamente en su trabajo	
	Nº	% sobre el total	Nº	% sobre el total	% sobre el total de empresas del sector	Nº	% sobre el total
Industria manufacturera	**20.525**	**31,5**	**6.054**	**36,2**	**29,5**	**n.d.**	**n.d.**
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	2.045	3,1	592	3,5	28,9	n.d.	n.d.
22 Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados (1)	1.924	3,0	412	2,5	21,4	n.d.	n.d.
28 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	4.587	7,0	1.433	8,6	31,3	n.d.	n.d.
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico (1)	1.800	2,8	632	3,8	35,1	n.d.	n.d.
TOTAL COMERCIO	**27.317**	**41,9**	**6.010**	**35,9**	**22,0**	**137.824**	**56,9**
51 Comercio al por mayor	12.119	18,6	3.086	18,4	25,5	n.d.	n.d.
52 Comercio al por menor	15.198	23,3	2.949	17,6	19,4	n.d.	n.d.
TOTAL TURISMO	**16.995**	**26,1**	**4.589**	**27,4**	**27,0**	**22.675**	**9,4**
55 Hostelería y restauración	11.787	18,1	3.310	19,8	28,1	n.d.	n.d.
60, 61, 62 Transporte	4.742	7,3	1.293	7,7	27,3	n.d.	n.d.
633 Actividades de las agencias de viajes, mayoristas y minoristas	466	0,7	78	0,5	16,7	n.d.	n.d.
TOTAL	**65.134**	**100,0**	**16.739**	**100,0**	**25,7**	**242.403**	**100,0**
TOTAL INDUSTRIA	**20.822**	**32,0**	**6.122**	**36,6**	**29,4**	**81.903**	**33,8**

(*) Base muestral reducida. Datos orientativos

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

1.3. Distribución por tramos de tamaño empresarial

Atendiendo a los resultados de la encuesta**, las necesidades internas de cualificación afectan especialmente a las empresas de tamaño mediano** (de 50 a 249 trabajadores/as). Así, en este tramo, el 48,6% de las empresas de este tamaño señala que una parte de su plantilla no rinde plenamente (unas 1.232 empresas). Por el contrario, las microempresas (entre 3 y 9 trabajadores/as) son las que muestran una menor incidencia (21,3% lo que equivale aproximadamente a 9.668 empresas) Sin embargo es importante señalar que este resultado puede estar indicando una menor capacidad de estas empresas para identificar sus necesidades de formación (Tabla 44).

Sin embargo, atendiendo al **porcentaje de trabajadores/as afectados/as, son las microempresas las que muestran una mayor incidencia**, con un 38,0% de puestos afectados sobre el empleo total (aproximadamente 92.118 personas).

Tabla 44. Necesidades internas de cualificación. Empresas y trabajadores/as afectados/AS. Detalle por tamaño empresarial

	Total de empresas de 3 o más trabajadores/as		Total de empresas en las que parte de la plantilla no rinde plenamente			Trabajadores/as que no rinden plenamente en su trabajo	
	Nº	% sobre el total	Nº	% sobre el total	% sobre el total de empresas del sector	Nº	% sobre el total
Entre 3 y 9 trabajadores/as	45.388	69,7	9.668	57,8	21,3	92.118	38,0
Entre 10 y 49 trabajadores/as	16.575	25,4	5.636	33,7	34,0	49.669	20,5
Entre 50 y 249 trabajadores/as	2.536	3,9	1.232	7,4	48,6	44.743	18,5
250 o más de 250 trabajadores/as (1)	635	1,0	224	1,3	35,3	55.872	23,0
TOTAL	**65.134**	**100,0**	**16.739**	**100,0**	**25,7**	**242.403**	**100,0**

(*) Base muestral reducida. Datos orientativos

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

1.4. Distribución por territorios

La encuesta realizada también permite obtener resultados orientativos por provincias (Tabla 45)[19]. **Barcelona es la provincia más afectada por las necesidades internas de cualificación**, tanto en porcentaje de empresas (79,8% sobre el total) como en puestos afectados (80,3%). En términos absolutos, en torno a 13.361 empresas y 194.650 puestos de trabajo se encuentran afectados por el gap interno de cualificación en esta provincia. Girona es la provincia con menor porcentaje de empresas y puestos de trabajo afectados (1,5% y 4,6% respectivamente).

Tabla 45. Necesidades internas de cualificación. Empresas y trabajadores/as afectados/as. Detalle por provincias (*)

	Empresas		Empresas afectadas		Puestos de trabajo	
	Nº	% sobre el total	Nº	% sobre el total	Puestos de trabajo afectados	% sobre el total
Barcelona	45.388	69,7	13.361	79,8	194.650	80,3
Tarragona	16.575	25,4	2.549	15,2	13.090	5,4
Lleida	2.536	3,9	584	3,5	23.513	9,7
Girona	635	1,0	245	1,5	11.151	4,6
TOTAL	**65.134**	**100,0**	**16.739**	**100**	**242.403**	**100,0**

(*) Base muestral reducida. Datos orientativos

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

[19] Base muestral reducida. Datos orientativos

2. LAS COMPETENCIAS MÁS DEMANDADAS A LOS/LAS TRABAJADORES/AS

Las empresas han identificado una amplia relación de competencias en las que los trabajadores y las trabajadoras de sus plantillas no alcanzan los niveles requeridos en el puesto que ocupan. Este gap de competencias varía lógicamente dependiendo de cada uno de los grupos ocupacionales. Los resultados se resumen en los puntos siguientes (Tabla 46):

1.- En los grupos ocupacionales de Directivos/as, el conocimiento de idiomas extranjeros, seguido de la habilidad para el trabajo en equipo y la habilidad para el trato con los y las clientes son las competencias en las que las empresas identifican mayores carencias.

2.- Mientras, en los grupos ocupacionales de Profesionales y técnicos/as y Profesionales y técnicos/as de apoyo, los conocimientos prácticos propios del puesto y los conocimientos informáticos avanzados son las competencias en la que se identifican mayores carencias, seguidas de la habilidad para el trabajo en equipo en el caso de los Profesionales y técnicos/as y por el conocimiento de idiomas extranjeros en el caso de los Profesionales y técnicos/as de apoyo.

3.- En el grupo de trabajadores/as que desarrolla tareas administrativas, también se identifican como mayores carencias las competencias ya mencionadas en los grupos ocupacionales de mayor cualificación. En este caso, los conocimientos informáticos avanzados son identificados como la competencia en la que se detectan mayores necesidades, seguido de la habilidad para el trabajo en equipo y el conocimiento de idiomas extranjeros.

4.- En el grupo de los/las trabajadores/as de los servicios, las carencias internas de cualificación se centran en la habilidad para el trato con el cliente, en los conocimientos prácticos propios del puesto y en la capacidad para la resolución de problemas. Es en este grupo en el que las empresas identifican mayores necesidades de cualificación.

5.- Los/las trabajadores/as de la industria (trabajadores/as cualificados/as de la industria, operadores/as y trabajadores/as no cualificados/as) concentran sus principales necesidades de cualificación en una serie de competencias, principalmente conocimientos técnicos y prácticos, capacidades para la resolución de problemas, capacidades para el trabajo en equipo y conocimiento de idiomas extranjeros.

Tabla 46. Competencias en las que se centra el gap interno de cualificación. Detalle por grupos ocupacionales. Porcentaje de empresas que identifica cada categoría sobre el total de empresas con algún/a trabajador/a en cada grupo ocupacional (*)

	Directivos/as	Profesionales y técnicos/as	Profesionales y técnicos/as de apoyo	Administrativos/as	Trabajadores/as de los servicios	Trab. industria cualificados/as	Oper. Inst. maq. y mont.	Trab. no cualif.
Conocimientos informáticos básicos	2,2	12,0	5,6	15,2	17,5	7,3	11,1	11,9
Conocimientos informáticos avanzados	10,9	36,0	22,2	21,7	10,5	12,2	11,1	7,1
Conocimientos teóricos propios del puesto	6,5	20,0	5,6	17,4	21,1	36,6	11,1	16,7
Conocimientos prácticos propios del puesto	6,5	44,0	22,2	30,4	38,6	51,2	22,2	7,1
Habilidades para la comunicación	2,2	8,0	5,6	19,6	21,1	9,8	22,2	23,8
Habilidades para el trato con el cliente	15,2	8,0	11,1	8,7	52,6	9,8	22,2	28,6
Habilidades para el trabajo en equipo	15,2	28,0	11,1	17,4	29,8	26,8	33,3	31,0
Conocimiento de idiomas extranjeros	21,7	24,0	27,8	32,6	19,3	7,3	0,0	16,7
Habilidades para la resolución de problemas	8,7	16,0	27,8	17,4	33,3	14,6	22,2	11,9
Habilidades directivas	8,7	8,0	16,7	4,3	0,0	4,9	0,0	2,4
Habilidades matemáticas	2,2	0,0	5,6	4,3	7,0	4,9	0,0	0,0
Habilidades lingüísticas/de alfabetización	2,2	12,0	5,6	2,2	1,8	7,3	0,0	4,8
Habilidades para la conducción	0,0	4,0	5,6	0,0	1,8	9,8	11,1	2,4
Otras	2,2	4,0	11,1	10,9	7,0	9,8	11,1	4,8
Ninguna	47,8	4,0	5,6	17,4	12,3	9,8	11,1	21,4

(*)Base muestral reducida. Datos orientativos

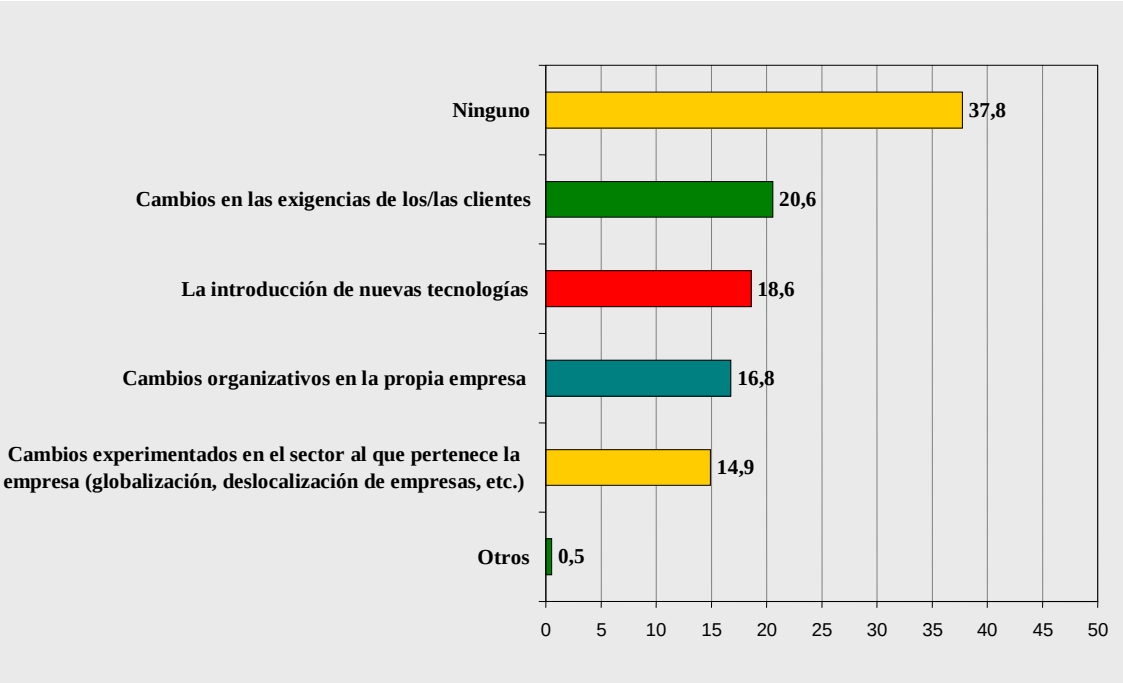
Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

2.1. Factores que originan los cambios en las competencias requeridas

Los cambios en las exigencias de los/las clientes es el principal factor que origina el cambio en las cualificaciones requeridas a los/las trabajadores/as de la plantilla (señalado por el 20,6% de las empresas), (Gráfico 54). Sin embargo, la mayor parte de las empresas encuestadas no identifican ningún factor concreto que origine el cambio en las cualificaciones requeridas a sus plantillas (37,8%).

Otros factores significativos parecen ser la introducción de nuevas tecnologías (18,6%), los cambios en las exigencias de los y las clientes (citado por el 23% de las empresas) y los cambios organizativos en la propia empresa (16,8%). Los cambios experimentados en el sector al que pertenece la empresa parecen tener menor relevancia (14,9%).

Gráfico 54. Factores que originan el cambio en las cualificaciones requeridas a los/Las trabajadores/as. Porcentaje sobre el total de empresas



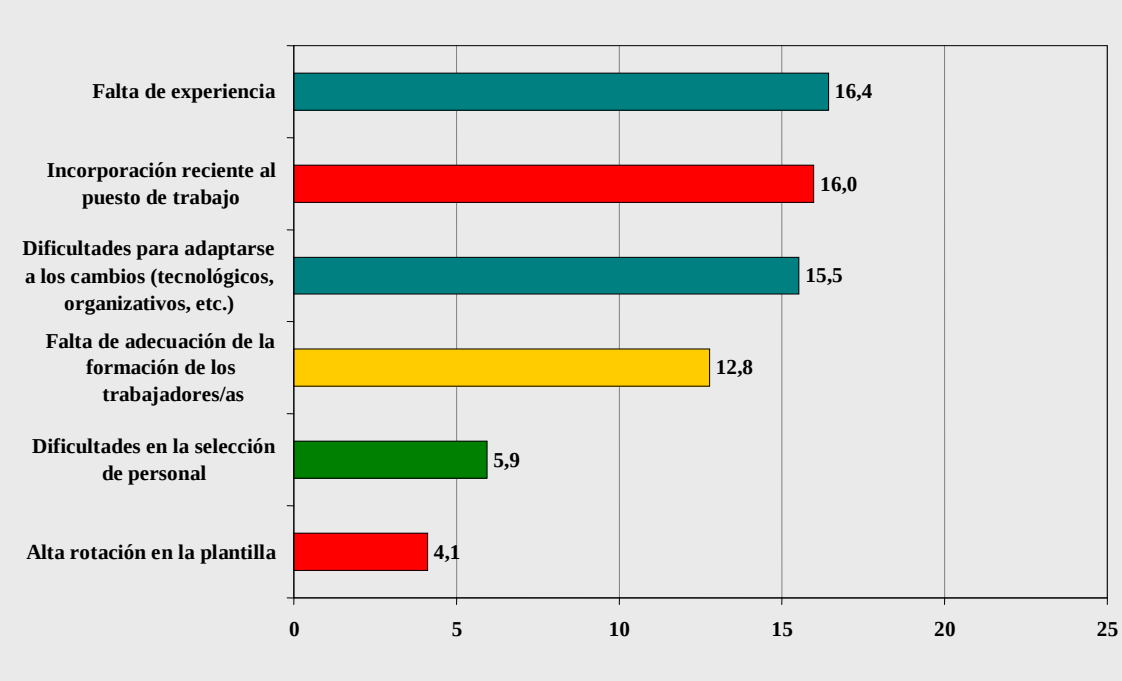
Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

3. PRINCIPALES CAUSAS DEL GAP INTERNO DE CUALIFICACIÓN

La falta de experiencia de los/las trabajadores/as (citado por el 16,4% de las empresas con problemas de rendimiento) y la incorporación reciente al puesto de trabajo (16,0%) son, en opinión de las empresas en las que una parte de su plantilla no rinde plenamente, las principales causas que motivan la existencia de las necesidades internas de cualificación (Gráfico 55). La importancia que se otorga a la experiencia y a la permanencia en el puesto apunta, de nuevo, a la necesidad de una formación aplicada en numerosas ocupaciones. Otras causas señaladas son las dificultades para adaptarse a los cambios – tecnológicos, organizativos, etc. - (14,5%); la falta de adecuación de la formación de los/las trabajadores/as (12,8%); las dificultades en la selección de

personal (5,9%), que rebaja los criterios de cobertura del puesto; y la alta rotación en la plantilla (4,1).

Gráfico 55. Principales causas por las que la plantilla no rinde plenamente. Porcentaje sobre el total de empresas que consideran que parte de su plantilla no rinde plenamente



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

Si se desciende a un mayor detalle por grupos ocupacionales, los resultados apuntan a las dificultades para adaptarse a los cambios (técnicos u organizativos) como la causa principal de las necesidades internas de cualificación en prácticamente todos los grupos ocupacionales (Tabla 47). En el caso de los grupos de alta cualificación (directivos/as, profesionales y técnicos/as y profesionales y técnicos/as de apoyo) las dificultades en la selección de personal juegan un papel importante a la hora de hablar de las causas por las que existe el *gap* interno de cualificación. Mientras, la falta de experiencia y la incorporación reciente al puesto de trabajo son señaladas en mayor medida por los restantes grupos ocupacionales (administrativos/as, trabajadores/as de los servicios, trabajadores/as cualificados/as de la industria, operadores/as de instalaciones y maquinarias y trabajadores/as no cualificados) pero también por el grupo de profesionales y técnicos/as.

Tabla 47. Principales causas por las que la plantilla no rinde plenamente. Detalle por grupo ocupacional. Porcentaje sobre el total de empresas que consideran que el grupo ocupacional no rinde plenamente (*)

	Directivos/as	Profesionales y técnicos/as	Profesionales y técnicos/as de apoyo	Administrativos/as	Trabajadores/as de los servicios	Trab industria cualificados/as	Oper. Inst. maq. y mont.	Trab. no cualif.
Falta de adecuación de la formación	6,5	12,0	11,1	13,0	3,5	9,8	11,1	7,1
Dificultades en la selección de personal	10,9	12,0	11,1	6,5	5,3	9,8	0,0	9,5
Alta rotación en la plantilla	10,9	0,0	16,7	2,2	1,8	7,3	0,0	16,7
Dificultades para adaptarse a los cambios (tecnológicos, organizativos, etc.)	8,7	16,0	11,1	10,9	21,1	29,3	33,3	23,8
Falta de experiencia	4,3	20,0	22,2	17,4	15,8	22,0	11,1	31,0
Incorporación reciente al pueto de trabajo	8,7	8,0	11,1	13,0	15,8	24,4	11,1	7,1
Otros	16,9	10,5	3,7	14,2	9,1	16,0	2,7	9,6

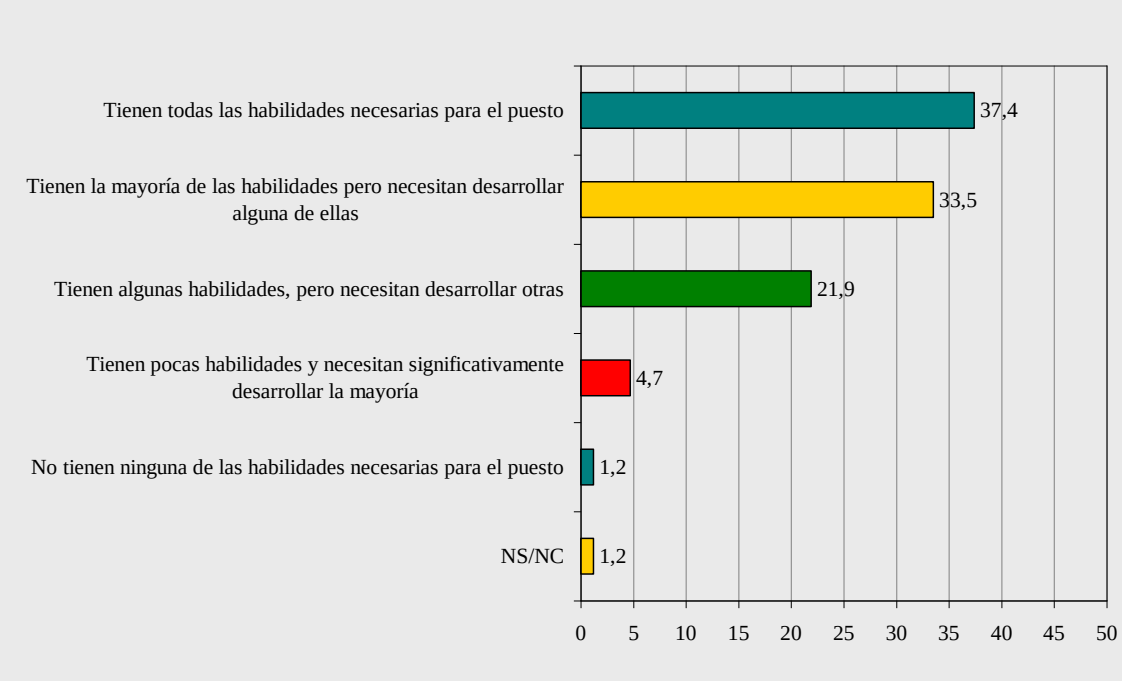
(*)Base muestral reducida. Datos orientativos.

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

El gap interno de cualificación está también relacionado con el gap externo. Así, la existencia de vacantes difíciles de cubrir debido a la escasez de candidatos/as con las competencias requeridas suele venir acompañado de una menor exigencia en los criterios de selección, lo que conlleva la aparición del gap interno ya que se tiende a incorporar candidatos/as con niveles de cualificación inferiores a los requeridos para el puesto. Esto se hace patente a la hora de analizar las impresiones que las empresas tienes sobre las personas recién contratadas (Gráfico 56).

Así, sólo el 37,4%% de las empresas considera que los/las trabajadores/as recién incorporados/as a la plantilla tienen todas las capacidades necesarias para el puesto. Un 33,5% considera que tienen la mayoría, un 21,9% que sólo tienen algunas, un 4,7% que tienen muy pocas. Como dato positivo, solamente un 1,2% de las empresas considera que las personas recién contratadas no tienen ninguna de las capacidades requeridas.

Gráfico 56. Competencias de las personas recién contratadas. Porcentaje sobre el total de empresas

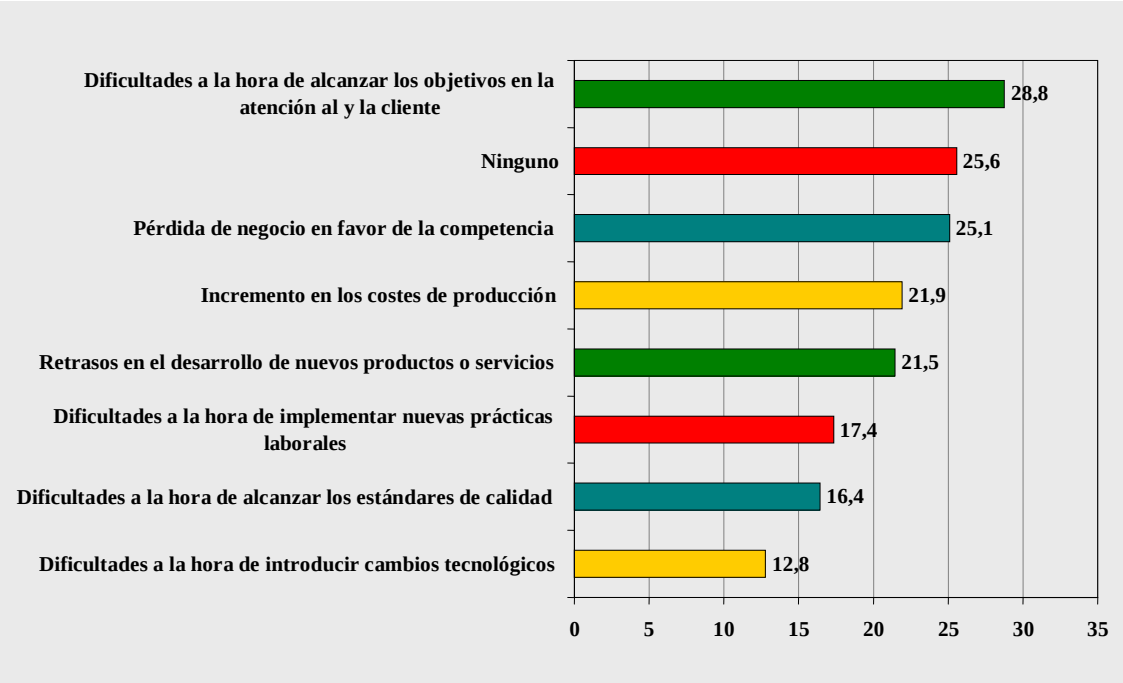


Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

4. EFECTOS DEL GAP INTERNO DE CUALIFICACIÓN SOBRE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Las consecuencias del *gap* interno de cualificación se manifiestan de forma clara en un incremento de las dificultades a la hora de alcanzar los objetivos de atención al y la cliente (28,8%) y en la pérdida de negocio a favor de la competencia (25,1%) (Gráfico 57). Otras consecuencias identificadas por un importante porcentaje de empresas son el incremento en los costes de producción (21,9%) y retrasos en el desarrollo de nuevos productos o servicios. Cabe señalar que un 25,6% de las empresas en las que parte de su plantilla no rinde plenamente no identifica ninguna consecuencia sobre su actividad empresarial.

Gráfico 57. Principales consecuencias de que parte de la plantilla no rinda plenamente. Porcentaje sobre el total de empresas en las que parte de su plantilla no rinde plenamente



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

5. ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS FRENTE AL GAP INTERNO DE CUALIFICACIÓN

Las actuaciones que llevan a cabo las empresas para hacer frente al gap interno de cualificación se centran en las acciones relacionadas con la formación, excepto en el caso del grupo ocupacional de Directivos/as en el que la principal actuación es la redistribución de funciones dentro de la propia compañía (Tabla 48). Otra estrategia también frecuente es el cambio en las prácticas de trabajo.

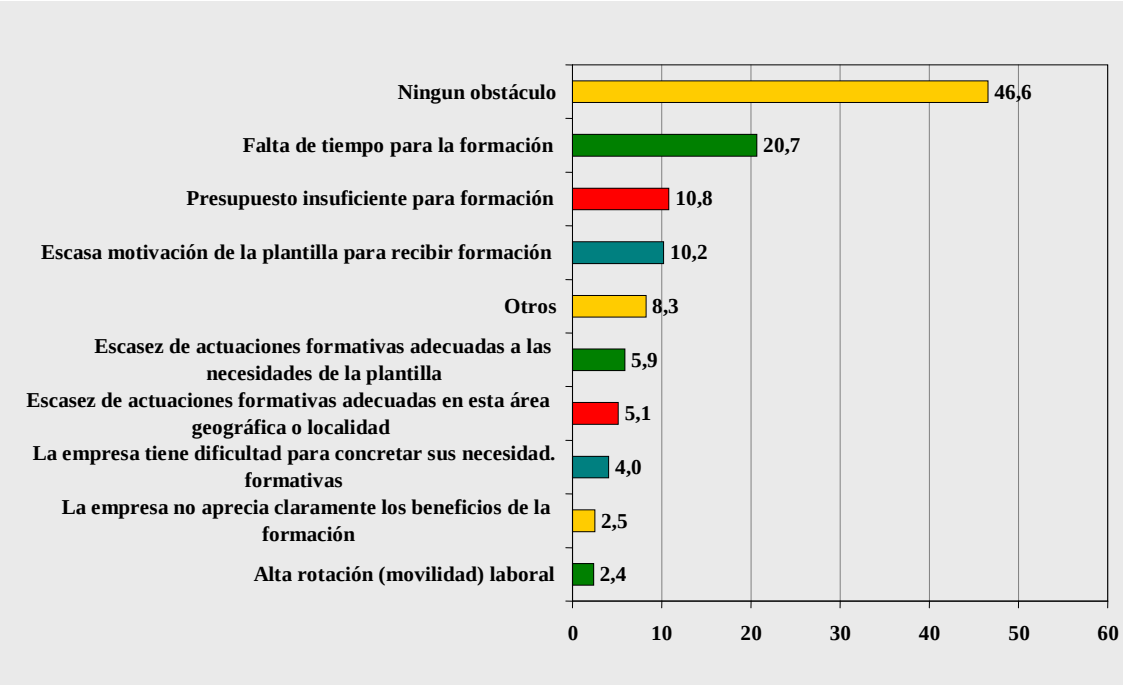
Tabla 48. Actuaciones llevadas a cabo por las empresas para paliar el gap interno de cualificación. Porcentaje sobre el total de empresas con algún trabajador/A en cada grupo ocupacional (*)

	Directivos/as	Profesionales y técnicos/as	Profesionales y técnicos/as de apoyo	Administrativos/as	Trabajadores/as de los servicios	Trab. industria cualificados/as	Oper. Inst. maq. y mont.	Trab. no cualif.
Redistribución de funciones en la compañía	25,0	8,3	5,9	10,5	10,0	13,5	12,5	9,1
Formación privada, financiada por la propia empresa	20,8	41,7	41,2	36,8	22,0	32,4	12,5	18,2
Cambiar las prácticas de trabajo	16,7	29,2	17,6	10,5	12,0	21,6	25,0	21,2
Otros	16,7	20,8	23,5	31,6	36,0	18,9	12,5	33,3
Incrementar/expandir los programas de formación	12,5	37,5	11,8	28,9	14,0	29,7	37,5	24,2
Expandir los canales de selección	0,0	0,0	17,6	5,3	6,0	10,8	0,0	3,0
Aumentar la contratación	0,0	0,0	5,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

Como se acaba de comentar, las actuaciones que llevan a cabo las empresas para hacer frente al gap interno de cualificación se centran en acciones relacionadas con la formación por lo que las empresas también se han pronunciado sobre los obstáculos encontrados en la consolidación de equipos mediante la formación (Gráfico 58). Es destacable que casi la mitad de las empresas encuestadas (46,6%) no detectan ningún obstáculo. En el caso de aquéllas que sí identifican obstáculos, la falta de tiempo parece ser la barrera principal para un mayor protagonismo de la formación en la consolidación de los equipos y en su pleno rendimiento (20,7%). Otras barreras significativas son el insuficiente presupuesto para formación (10,8%), la escasa motivación de la plantilla para recibir formación (10,2%) y la escasez de actuaciones formativas adecuadas a las necesidades de las plantillas (5,9%).

Gráfico 58. Obstáculos encontrados a la consolidación de equipos mediante la formación. Porcentaje sobre el total de empresas



Fuente: Encuesta sobre necesidades de cualificación en la industria, comercio y turismo catalanes, 2009 (SOC)

6. CONCLUSIONES

1.- El 25,7% de las empresas de los sectores de la industria, el turismo y el comercio considera que una parte de su plantilla no rinde plenamente en su puesto de trabajo. El número de puestos de trabajo afectados por esta falta de rendimiento alcanza los 242.403 (el 13,3% del empleo).

2.- Por sectores, la mayor incidencia del gap interno, atendiendo al porcentaje de empresas afectadas, se sitúa en la industria con un 29,4% sobre su total sectorial y aproximadamente 6.122 empresas afectadas. Sin embargo, si se atiende al porcentaje de puestos de trabajo afectados sobre el total del empleo sectorial, es el comercio quien acusa una mayor incidencia con 137.824 puestos afectados (56,9% del total del empleo afectado por las necesidades internas de cualificación en estos tres sectores).

3.- En términos relativos y atendiendo al tamaño empresarial son las medianas empresas (entre 50 y 249 empleados/as) las más afectadas (48,6%). Sin embargo, si atendemos al porcentaje de puestos de trabajo afectados, el gap interno de cualificación tiene una mayor incidencia en las microempresas (entre 3 y 9 trabajadores/as) con un 38,0% de puestos afectados (92.118 puestos).

4.- Aunque los datos provinciales sobre el *gap* interno de cualificación son orientativos, Barcelona es la provincia con mayor número de empresas afectadas por el *gap* interno. Un 79,8% del total de empresas de los sectores analizados que declaran tener necesidades internas de cualificación se encuentra en esta provincia.

5.- Las competencias en las que se ubican las principales necesidades de cualificación de los trabajadores y trabajadoras vinculados directamente con el proceso de producción (trabajadores/as cualificados/as de la industria, operadores/as y trabajadores/as no cualificados/as) y de los servicios son: conocimientos técnicos y prácticos, capacidades para la resolución de problemas, capacidades para el trabajo en equipo y para el trato con el/la cliente.

6.- Las empresas señalan a la falta de experiencia previa de los/las trabajadores/as, a la incorporación reciente al puesto de trabajo (grupos ocupacionales de mayor cualificación) y las dificultades para adaptarse a los cambios (grupos ocupacionales de cualificación media y baja) como tres de las principales causas de las necesidades internas de cualificación.

7.- El cambio en las exigencias de los y las clientes es el principal factor que origina el cambio en las cualificaciones requeridas a los/las trabajadores/as de la plantilla. Otros factores significativos son la introducción de nuevas tecnologías y los cambios organizativos en la propia empresa.

8.- La falta de tiempo parece ser la barrera principal para un mayor protagonismo de la formación en la consolidación de los equipos y en su pleno rendimiento. Otra barrera significativa es el presupuesto insuficiente para la formación. Es también significativo que casi la mitad de las empresas encuestadas (46,6%) no identifica ningún obstáculo.

9.- El gap interno de cualificación está también relacionado con el gap externo. Así, la existencia de vacantes difíciles de cubrir por una escasez de candidatos/as con las competencias requeridas suele tener como consecuencia que se incorporen candidatos/as con un nivel de cualificación inferior al requerido para el puesto.

10.- Las actuaciones que llevan a cabo las empresas para hacer frente al gap interno de cualificación se centran en las acciones relacionadas con la formación, especialmente, la impartición de formación privada, financiada por la propia empresa. Otras prácticas menos frecuentes son el cambio en las prácticas de trabajo y la redistribución de funciones en la compañía, especialmente en el caso del grupo ocupacional de los/las directivos/as.

11.- Las consecuencias del gap interno de cualificación se manifiestan de forma clara en un incremento de las dificultades para alcanzar los objetivos de atención al y la cliente y en la pérdida de negocio a favor de la compañía. Cabe también destacar que más de un 25% de las empresas encuestadas no identifican ninguna consecuencia originada por el gap interno de cualificación sobre el desarrollo empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almarcha, A.; Cristóbal, P. y Castro, L.F. (2005): Tendencias de las trayectorias de los titulados en tránsito al mercado laboral. Almería: International Journal of Psychological Therapy, November/vol 5 nº 003. Universidad de Almería.

Becker, G. S. (1962): Investment in human capital: a theoretical analysis. Chicago: Journal of Political Economy, supplement 70.

Becker, G.S. (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: Columbia University Press.

Casal, J., coord. (2003): La interrelación de los tres subsistemas de Formación Profesional en España. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Casanova, F. (2003): Formación Profesional y Relaciones Laborales. Montevideo: CINTERFOR (OIT).

Castells, M. (2000): La era de la información: economía, sociedad y cultura. La sociedad red. Madrid: Alianza Ed.

CGFP (Consejo General de Formación Profesional) (2000): Nuevo programa Nacional de Formación Profesional. Madrid: CGFP.

Comisión de las Comunidades Europeas (2006): Ejecución de la estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo, Bruselas: Comisión Comunidades Europeas.

Cuadernos del mercado de trabajo (2008), edición semestral 1 junio 2008.

Department for Work and Pensions (2004): Building a New Deal: Local Solutions meeting individual needs.

Descy, P. y Tessaring, M. (2002): Training and learning for competence. Second report on vocational training research in Europe: executive summary. Luxembourg: Office for Offcial Publications of the European Communities.

Documentos Círculo de Empresarios (2007): Formación Profesional: una necesidad para la empresa, marzo 2007.

Documentos Comisiones Obreras (2007): La sobrecualificación, uno de los rostros de la precariedad laboral, 6 de junio de 2007.

Encuesta sobre la Población Activa, I Trimestre 2007.

Eures (Servicio Europeo de Empleo).

Fundación para la Formación Continua (2001): Mujer y Formación Continua. Principales indicadores. Boletín estadístico de la Fundación para la Formación Continua, enero-marzo.

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2004-2006): Acciones de Formación Continua en las Empresas. Ejercicios económicos 2004 a 2006.

Generalitat de Catalunya (2008): Oferta formativa de la formació professional a Catalunya i les qualificacions requerides per les empreses. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. Barcelona.

Generalitat de Catalunya (2008): Acord Estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana, juny 2008.

Generalitat de Catalunya (2007): Estadísticas del Departament d'Educació sobre Formación Profesional específica en Cataluña, cursos 2001/2002 a 2006/2007. Barcelona.

Generalitat de Catalunya (2005): Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad del empleo y la competitividad de la economía catalana. Barcelona, 16 de febrero de 2005.

Generalitat de Catalunya (2005): Formació Professional. Línies d'actuació i nova oferta de cicles per al curs 2005-2006. Barcelona: Departament d'Educació.

Gobernado, R (2005): La sobreeducación en España: estudio descriptivo y revisión crítica del concepto. Centro de estudios andaluces, Sevilla: Consejería de la Presidencia.

Gobierno Vasco. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Plan de empleo 2007-2010. 12 de julio de 2007

González Veiga, M.C.; Cueto, B. y Mato Díaz, J. (2004): Un análisis coste-efectividad de la Formación Profesional en España. Oviedo: Universidad de Oviedo.

INE (2008): Encuesta sobre la Población Activa. III Trimestre

INE (2007): Encuesta sobre la Población Activa. III Trimestre

INE (2007): Encuesta de Condiciones de Vida

INE (2006): Encuesta sobre la Población Activa. III Trimestre

INEM (2008): Catálogo de Ocupaciones de difícil cobertura.

INEM (2002-2006): Estadística sobre Formación Profesional Ocupacional, años 2002 y 2006.

Homs, O.; Potrony, J. y Sánchez, G. (2004): Mapa de la Formació Professional de la Regió Metropolitana de Barcelona. Barcelona: Pacte Industrial de la Regió Metropolitana de Barcelona i Beta editorial.

Mañé, F. (2001): Cambio tecnológico y cualificaciones en la industria española: una aproximación estructural. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona.

Marchesi, A. (2000): "Controversias en la educación española". Madrid: Alianza Editorial.

Ministerio de Educación y Ciencia (2005): Estadísticas sobre Formación Profesional Específica. Cursos académicos 2001/2002 a 2005/2006. Madrid: Estadísticas de las Enseñanzas no Universitarias.

Ministerio de Educación y Ciencia (2005): Avance estadístico de los cursos 2001-2002, 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005. Madrid: Estadísticas de las Enseñanzas Universitarias.

Ministerio de Educación y Ciencia (2005): Avance estadístico de los cursos 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005. Madrid: Estadísticas de las Enseñanzas no Universitarias.

Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (2007): Mapa de Necesidades de Cualificación en la Industria Española. Madrid: MITYC.

National Centre for Vocational Education Research (NCVER) (2008): Accelerated apprenticeships: Apprentice Employer and Teaching Staff Perceptions. Victor J. Collan. The University of Queensland. Australian Government

Observatorio Ocupacional de Barcelona (2006): Tendencias del Mercado de Trabajo.(2006). Barcelona.

Organización Internacional del Trabajo OIT (1998): Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999. El papel fundamental de la formación.

Oroval Planas, E. y Escardíbul Ferrá, J.O. (2007): El sistema de Formación Profesional en Cataluña. Retos y estrategias ante la globalización. Bellaterra: Documento de Economía Industrial nº 30.

Planas, J. (2005): Vocational training in Spain: Changes in the model of skill production and in management modalities. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona.

Roquero, E. y Hernando, S. (2004): La conformación del Sistema Nacional de Cualificaciones. Madrid: Cuadernos de Relaciones Laborales, 22 nº1 113-146.

Schultz, G. (1961): Investment in human capital. American Economic Review nº 51.

Simón, L. y Campelo Martínez, P. (2006): La adecuación de la formación a las necesidades de capital humano en empresas de la Comunidad Autónoma del País Vasco. El papel de la Formación Continua. EDIT.

Walter M. (2004): Formación Profesional y Empleo en el ámbito de la Unión Europea. Federal Institute for Vocational Training. Seminario 2004. Formación Profesional y Empleo. Hacia un espacio común. Madrid: Consejo Escolar de Estado.

Wilson, R. y Bosworth, D. (2005): Sectorial management priorities: management skills and capacity, Research report 8. Wath upon Dearne: SSDA.

RELACIÓN DE TABLAS

Tabla 1. Vacantes, vacantes de difícil cobertura y vacantes de cualificación. Comparativa Reino Unido, España y Cataluña....16

Tabla 2. Estudios similares realizados en el ámbito internacional 17

Tabla 3. Principales macromagnitudes de la industria. Cataluña. 2000-2006 31

Tabla 4. Principales macromagnitudes de la industria. Cataluña y España. 2006....31

Tabla 5. Principales macromagnitudes del comercio. Cataluña. 2000-2006 32

Tabla 6. Principales macromagnitudes del comercio. Cataluña y España. 2006....33

Tabla 7. Principales macromagnitudes del turismo. Cataluña. 2000-2006....33

Tabla 8. Principales macromagnitudes del turismo. Cataluña y España. 2006 34

Tabla 9. Evolución del empleo entre el 2º Trimestre de 2007 y el 1º Trimestre de 2009 38

Tabla 10. Organismos competentes en materia de Formación Profesional en Cataluña....45

Tabla 11. Análisis DAFO del ajuste de la Formación Profesional inicial....48

Tabla 12. Análisis DAFO del ajuste de la Formación Profesional ocupacional 49

Tabla 13. Análisis DAFO del ajuste de la Formación Profesional continua 51

Tabla 14. Alumnado cursando Formación Profesional en Cataluña por ciclo formativo y sexo. Cursos académicos 2001/2002 al 2006/2007. Valores absolutos y porcentajes sobre el total de la población catalana comprendida entre los 15 y los 24 años 54

Tabla 15. Alumnado cursando Formación Profesional en España por ciclo formativo y sexo. Cursos académicos 2001/2002 al 2006/2007. Valores absolutos y porcentajes sobre el total de la población catalana comprendida entre los 15 y los 24 años 54

Tabla 16. Distribución por sexo del alumnado matriculado en Formación Profesional específica por familias profesionales en Cataluña. Porcentajes e indicador de similitud mujeres/varones ..57

Tabla 17. Distribución por sexo del alumnado matriculado en Formación Profesional específica por familias profesionales en España. Porcentajes e indicador de similitud mujeres/varones 58

Tabla 18. Participantes que han finalizado los cursos de formación ocupacional en Cataluña. Valores absolutos, porcentaje sobre el total de población en edad laboral y distribución por sexo y porcentaje sobre total población en paro. Años 2005 y 2006 61

Tabla 19. Participantes que han finalizado los cursos de formación ocupacional en España. Valores absolutos, porcentaje sobre el total de población en edad laboral y distribución por sexo y porcentaje sobre total población en paro. Años 2005 y 2006 61

Tabla 20. Participantes en cursos de formación continua en Cataluña. Valores absolutos, porcentaje sobre el total de población en edad laboral y distribución por sexo. Años 2004, 2005 y 2006 62

Tabla 21. Participantes en cursos de formación continua en España. Valores absolutos, porcentaje sobre el total de población en edad laboral y distribución por sexo. Años 2004, 2005 y 2006 63

Tabla 22. Participantes en cursos de formación continua en Cataluña según grado de cualificación. Valores absolutos y porcentajes sobre el total. Años 2004, 2005 y 2006 64

Tabla 23. Participantes en cursos de formación continua en España según grado de cualificación. Valores absolutos y porcentajes sobre el total. Años 2004,2005 y 2006 65

Tabla 24. Evolución del número de personas matriculadas en universidades españolas. Cursos académicos 1994-95 a 2001-2002 67

Tabla 25. Evolución del número de alumnos/as cursando estudios superiores en Cataluña, España y UE – 27. Años 2000 a 2005 68

Tabla 26. Alumnado cursando estudios superiores en Cataluña por ramas de la educación. Curso académico 2005/2006 69

Tabla 27. Alumnado cursando estudios superiores en España por ramas de la educación. Curso académico 2005/2006 69

Tabla 28. Evolución del alumnado cursando Formación Profesional específica en Cataluña por rama profesional y sexo. Valores absolutos y porcentaje sobre el total. Cursos académicos 2004/2005 a 2006/2007 72

Tabla 29. Evolución del alumnado cursando Formación Profesional específica en España por rama profesional y sexo. Valores absolutos y porcentaje sobre el total. Cursos académicos 2004/2005 a 2006/2007 73

Tabla 30. Puestos de trabajo afectados por las vacantes en Cataluña. Detalle por grupos ocupacionales. 2007 75

Tabla 31. Distribución de las empresas industriales por rama de actividad. 2008 78

Tabla 32. Distribución de las empresas comerciales por rama de actividad. 2008 78

Tabla 33. Distribución de las empresas de turismo por rama de actividad. 2008 79

Tabla 34. Empleo. Distribución por grupos ocupacionales 89

Tabla 35. Empleo. Distribución por grupos ocupacionales y sectores 90

Tabla 36. Empresas y puestos de trabajo afectados por las vacantes y por las dificultades de incorporación de nuevos trabajadores en los últimos 6 meses. 2009 94

Tabla 37. Empresas y puestos de trabajo afectados por las vacantes y por las dificultades de incorporación de nuevos trabajadores/as en la actualidad. 2009 95

Tabla 38. Empresas y puestos de trabajo afectados por las vacantes. Detalle por ramas de actividad. 2009 98

Tabla 39. Empresas y puestos de trabajo afectados por las vacantes de difícil cobertura en los últimos 6 meses. Detalle por tamaño empresarial. 2009 100

Tabla 40. Vacantes de difícil cobertura en los últimos 6 meses. Detalle por territorios. 2009 102

Tabla 41. Puestos de trabajo afectados por las vacantes de difícil cobertura en los últimos 6 meses. Detalle por grupos ocupacionales. 2009 104

Tabla 42. Grado de conocimiento, grado de utilización y valoración de los distintos servicios del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). 2009 113

Tabla 43. Necesidades internas de cualificación. Empresas afectadas por sector y rama de actividad. Porcentaje sobre el total de empresas del sector y estimación del total de empresas afectadas (*) 121

Tabla 44. Necesidades internas de cualificación. Empresas y trabajadores/as afectados. Detalle por tamaño empresarial 122

Tabla 45. Necesidades internas de cualificación. Empresas y trabajadores/as afectados/as. Detalle por provincias (*) 122

Tabla 46. Competencias en las que se centra el gap interno de cualificación. Detalle por grupos ocupacionales. Porcentaje de empresas que identifica cada categoría sobre el total de empresas con algún/a trabajador/a en cada grupo ocupacional (*).....124

Tabla 47. Principales causas por las que la plantilla no rinde plenamente. Detalle por grupo ocupacional. Porcentaje sobre el total de empresas que consideran que el grupo ocupacional no rinde plenamente 127

Tabla 48. Actuaciones llevadas a cabo por las empresas para paliar el gap interno de cualificación. Porcentaje sobre el total de empresas con algún trabajador/a en cada grupo ocupacional 130

RELACIÓN DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Crecimiento real del PIB a precios de mercado. 2000-2007 21

Gráfico 2. Evolución del PIB per cápita en Paridad del Poder de Compra. 2000-2005.....22

Gráfico 3. Tasa de empleo de la población de 15 a 64 años. Año 2007.....23

Gráfico 4. Tasa de desempleo de la población de 15 a 64 años. Año 2007 24

Gráfico 5. Nivel de cualificación de la población en edad de trabajar (Más de 15 años). Año 2007. Porcentaje sobre el total. 26

Gráfico 6. Nivel de cualificación de la población en edad de trabajar (Más de 15 años). Año 2007. Porcentaje sobre el total 27

Gráfico 7. Empleados en labores de I+D. Porcentaje sobre el total del empleo. Año 2006 28

Gráfico 8. Ramas industriales con mayor ganancia y mayor pérdida de empleo en el periodo 1996-2006. Cataluña.....30

Gráfico 9. Evolución del PIB pm en volumen. Porcentaje de variación interanual 36

Gráfico 10. Evolución del PIB pm en volumen. Detalle por ramas de actividad. Porcentaje de variación interanual (2ºT 2007- 1ºT 2009) 37

Gráfico 11. Distribución del alumnado matriculado en Formación Profesional específica por familias profesionales en Cataluña y España. Porcentaje sobre el total. Curso 2005/2006 55

Gráfico 12. Distribución del alumnado matriculado en Formación Profesional específica por familias profesionales en Cataluña y España. Porcentaje sobre el total. Curso 2005/2006 (Continuación) 56

Gráfico 13. Crecimiento por familias profesionales de los/as ocupados/as respecto a los/as beneficiarios/as de Formación Profesional Ocupacional entre 2000 y 2006 en Cataluña. 74

Gráfico 14. Tamaño empresarial. Número de empleados/as en 2008 80

Gráfico 15. Tamaño empresarial. Por sectores analizados 2008.....80

Gráfico 16. Facturación anual en 2008 80
Gráfico 17. Facturación anual. Por sectores analizados 2008 80
Gráfico 18. Nº de establecimientos de las empresas 81
Gráfico 19. Nº de establecimientos. Por sectores analizados 81
Gráfico 20. Capital social de las empresas 82
Gráfico 21. Capital social. Por sectores analizados 82
Gráfico 22. Situación de las empresas en relación con la facturación y EL empleo (hace 12 meses) ...83
Gráfico 23. Situación de las empresas en relación con la facturación y EL empleo (actualmente) 83
Gráfico 24. Situación de las empresas en relación con la facturación y EL empleo por sectores (hace 12 meses) 83
Gráfico 25. Situación de las empresas en relación con la facturación y EL empleo por sectores (actualmente) 83
Gráfico 26. Grado de utilización de la capacidad productiva (hace 12 meses) 84
Gráfico 27. Grado de utilización de la capacidad productiva (actualmente) 84
Gráfico 28. Grado de utilización de la capacidad productiva por sectores (hace 12 meses) 84
Gráfico 29. Grado de utilización de la capacidad productiva por sectores (actualmente) 84
Gráfico 30. Objetivos de los planes implementados en la empresa durante el último año. 85
Gráfico 31. Objetivos de los planes implementados en la empresa durante el último año. Por sectores 85
Gráfico 32. Perspectivas de crecimiento de la plantilla a corto plazo (12 meses) 85
Gráfico 33. Perspectivas de crecimiento de la plantilla a corto plazo por sectores (12 meses) 85
Gráfico 34. Empleo. Distribución por tramos de edad 87
Gráfico 35. Empleo. Distribución por tramos de edad y sector 87

9Gráfico 36. Empleo. Distribución por tipo de contrato 87

Gráfico 37. Empleo. Distribución por tipo de contrato y sector 87

Gráfico 38. Empleo. Distribución por procedencia de los/Las trabajadores/as 88

Gráfico 39. Período en el que se han cubierto las vacantes de difícil cobertura de los últimos SEIS meses. Porcentaje sobre el total de vacantes de difícil cobertura en los últimos seis meses. 96

Gráfico 40. Período en el que se cubren las vacantes de difícil cobertura actuales. Porcentaje sobre el total de vacantes de difícil cobertura actuales. 96

Gráfico 41. Incidencia de las vacantes de difícil cobertura en los últimos seis meses. Detalle por sectores y ramas de actividad. 2009. Porcentaje sobre el total del empleo de cada sector o rama. 97

Gráfico 42. Empresas con una o más vacantes por cualificación en los últimos seis meses. Porcentaje sobre el total de empresas de cada sector. 2009 99

Gráfico 43. Incidencia de las vacantes de difícil cobertura en los últimos 6 meses. Detalle por tamaño empresarial. 2009 101

Gráfico 44. Las diez ocupaciones más difíciles de cubrir en los últimos seis meses. 2009 103

Gráfico 45. Formación solicitada en las vacantes más difíciles de cubrir en los últimos seis meses. Porcentaje sobre el total de vacantes. 105

Gráfico 46. Adecuación de la formación que aportan los candidatos/as a los puestos vacantes de difícil cobertura. Porcentaje sobre el total de empresas con vacantes en los últimos 6 meses y/o en la actualidad 106

Gráfico 47. Las competencias más buscadas en las vacantes difíciles de cubrir. Porcentaje de empresas sobre el total de empresas con vacantes difíciles de cubrir en los últimos seis meses y/o en la actualidad 107

Gráfico 48. Principales causas de la dificultad en la cobertura de vacantes. Porcentaje sobre el total de empresas con vacantes de difícil cobertura en últimos seis meses o en la actualidad .108

Gráfico 49. Principales consecuencias de la dificultad de cobertura de vacantes. Porcentaje sobre el total de empresas con vacantes de difícil cobertura en LOS últimos seis meses y/o en la actualidad 109

Gráfico 50. Actuaciones de las empresas frente a la dificultad de cobertura de vacantes. Porcentaje sobre total de empresas con vacantes de difícil cobertura en LOS últimos SEIS meses y/o en la actualidad 110

Gráfico 51. Opinión frente a la posibilidad de cubrir las vacantes mediante la formación de trabajadores/as internos/as. Porcentaje sobre total de empresas con vacantes de difícil cobertura en LOS últimos SEIS meses y/o EN LA actualidad 111

Gráfico 52. Proporción de la plantilla que rinde plenamente en su puesto de trabajo. Porcentaje sobre el total de empresas 119

Gráfico 53. Proporción de la plantilla que rinde plenamente en su puesto de trabajo por sectores analizados. Porcentaje sobre el total de empresas 120

Gráfico 54. Factores que originan el cambio en las cualificaciones requeridas a los/Las trabajadores/as. Porcentaje sobre el total de empresas 125

Gráfico 55. Principales causas por las que la plantilla no rinde plenamente. Porcentaje sobre el total de empresas que consideran que parte de su plantilla no rinde plenamente 126

Gráfico 56. Competencias de las personas recién contratadas. Porcentaje sobre el total de empresas 128

Gráfico 57. Principales consecuencias de que parte de la plantilla no rinda plenamente. Porcentaje sobre el total de empresas en las que parte de su plantilla no rinde plenamente 129

Gráfico 58. Obstáculos encontrados a la consolidación de equipos mediante la formación. Porcentaje sobre el total de empresas 131

NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO EN CATALUÑA DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se van a recoger los resultados de una de las aproximaciones metodológicas contempladas en el estudio: la aproximación cualitativa mediante entrevistas en profundidad con representantes cualificados/as de asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.

La incorporación al estudio de esta metodología ha permitido, por un lado, ahondar en la **percepción de las empresas** sobre los temas objeto de estudio, e **incorporar la perspectiva de los trabajadores y las trabajadoras,** por otro.

Los **objetivos** que han articulado esta parte del trabajo han sido los siguientes:

1) Conocer las necesidades de cualificación en la industria, turismo y comercio catalanes desde la perspectiva de sus actores: empresariado y personas trabajadoras.

2) Identificar los *gaps* de cualificación más urgentes de corregir, poniéndolos en relación con sectores y perfiles ocupacionales.

3) Conocer las razones de estos *gaps* desde la perspectiva de los y las representantes del empresariado y las personas trabajadoras.

4) Ahondar en las consecuencias de la falta de cualificación en la industria, turismo y comercio sobre:

La contratación.

El desarrollo del puesto de trabajo.

El crecimiento y los resultados empresariales, etc.

5) Conocer qué líneas de actuación se están desarrollando para cubrir las necesidades de cualificación en la industria, turismo y comercio catalanes y cuál es su valoración desde la perspectiva de los empresarios y las empresarias y de los trabajadores y las trabajadoras.

6) Analizar el papel que la formación está ocupando en este doble contexto (como posible causa y como línea de intervención) desde la perspectiva de empresarios/as y trabajadores/as y su potencial (debilidades y fortalezas) como herramienta para la mejora de la cualificación de los trabajadores y las trabajadoras.

7) Identificar posibles líneas de actuación dirigidas a cubrir las necesidades de cualificación en la industria, turismo y comercio catalanes.

Con el fin de cubrir estos objetivos se han realizado **19 entrevistas en profundidad** distribuidas como sigue[20]:

- 12 entrevistas con representantes de **asociaciones empresariales**[21] de los distintos sectores objeto de estudio (industria, comercio y turismo)
- 7 entrevistas con **representantes de los/las trabajadores/as**[22] (sindicatos) seleccionados por su conocimiento del sector así como de la formación en el sector.

Las páginas siguientes, como se ha dicho, recogen los resultados del análisis de estas entrevistas, de acuerdo con la siguiente estructura:

- En primer lugar, se describirá el escenario en el que, los y las representantes de las asociaciones empresariales y de las organizaciones sindicales, sitúan a los tres sectores objeto del estudio: la industria, el comercio y el turismo catalanes.
- En segundo lugar, nos detendremos a describir cómo es la situación en cada uno de los sectores contemplados en el estudio, desde el punto de vista de las personas entrevistadas. Analizando, en cada sector, las dificultades en la incorporación de trabajadores/as a las que se enfrentan y las necesidades internas de cualificación.

El capítulo concluye recogiendo las sugerencias de las personas entrevistadas relacionadas con los distintos temas que se han ido planteando a lo largo del estudio.

[20] El diseño (distribución y selección) se ha realizado de acuerdo con el equipo del SOC. Las entrevistas se han estructurado siguiendo un guión que recogía los objetivos de información y posibles temas a tratar durante la misma; y han sido grabadas en audio y transcritas para su análisis. Ver Anexos Metodológicos (Anexo 1: Guión entrevista; Anexo 2: Listado de entidades y personas participantes).

[21] CECOT, Associació d'empresaris de Gènere de Punt de Mataró i Comarca, Associació d'Indústries de l'Alimentació i Begudes de Catalunya (AIABECA), Gremi d'Hotels de Barcelona, Foment, PIMEC, Gremi de Restauració de Barcelona, Gremi Editors, Gremi Indústries Confecció Barcelona, Unión Patronal Metalúrgica, Federación Empresarial Catalana del Sector Químico (FEDEQUIM), Confederació de Comerç de Catalunya.

[22] CC.OO. Federació del Metall, CC.OO. Comerç i Hosteleria, CC.OO, Secretaria de Empleo, UGT Secretaria de Empleo y Educación, UGT Agroalimentaria, UGT FIA. Se ha realizado una entrevista por organización, a excepción de CCOO Comerç i Hosteleria donde, con el fin de cubrir los objetivos se ha visto la necesidad de realizar dos entrevistas.

En la lectura de las páginas que siguen se tienen que tener en cuenta dos cuestiones:

Por un lado, el presente capítulo recoge la lectura de los y las representantes de las asociaciones empresariales y de las organizaciones sindicales sobre los distintos temas que se les han planteado relacionados con los objetivos del estudio.

Por otro lado, los apartados que recogen los resultados por sectores son autocontenidos, por lo que su lectura puede ser redundante, dadas las coincidencias que se producen entre los distintos sectores estudiados.

1. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN EN LA INDUSTRIA, EL COMERCIO Y EL TURISMO CATALANES

Desde la perspectiva de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales participantes en el estudio, la industria, el comercio y el turismo en Cataluña parecen situarse en un escenario compartido en relación a sus necesidades de cualificación. En este apartado nos vamos a detener en su descripción:

> En primer lugar, analizaremos la situación en relación a las dificultades que tienen para incorporar nuevos/as trabajadores/as, sus causas y consecuencias, y las líneas de actuación que están llevando a cabo para hacerles frente.
>
> Y, en segundo lugar, describiremos la percepción y valoración del panorama global de las personas entrevistadas, en relación a las necesidades internas de cualificación.

En los siguientes apartados, veremos cómo estas cuestiones se concretan en cada uno de los sectores objeto de estudio.

1.1. Dificultades para la incorporación de nuevos/as trabajadores/as

Los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales participantes en el estudio, a la hora de afrontar **la identificación y descripción de las dificultades** que tienen las empresas de los sectores de la industria, el turismo y el comercio en Cataluña para la **incorporación de nuevos trabajadores/as,** señalan la necesidad de **situarse en un escenario de normalidad económica.** Escenario al que incorporan **elementos derivados de la situación de crisis** económica que estamos viviendo en la actualidad. De esta manera conforman el espacio en el que construyen su análisis, las acciones que desarrollan y las líneas de trabajo y actuación que se proponen.

Ocupaciones de difícil cobertura

Todos los y las participantes señalan que en el escenario actual las empresas de la industria, el comercio y el turismo catalán **tienen problemas para encontrar**:

> Trabajadores y trabajadoras para cubrir puestos de trabajo que requieren cualificación técnica de grado medio y, también, de grado superior.
>
> Trabajadores y trabajadoras no cualificados dispuestos a trabajar en estos sectores.

En los apartados correspondientes veremos de qué manera se concretan estos problemas en los sectores objeto de estudio.

Interpretación e incidencia de la crisis en las dificultades de contratación

Los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales constatan que la **crisis económica** ha afectado de manera directa a la industria, el comercio y el turismo catalanes y, en general, ha supuesto la **reducción** en el número de vacantes de difícil cobertura. Pero entienden, que se trata de una **situación coyuntural** que no puede hacer que se olvide este problema.

Desde su punto de vista, cuando acabe esta fase del ciclo, las empresas continuarán teniendo las mismas necesidades y dificultades en la cobertura de vacantes. Y, por lo tanto, seguirán estando limitadas en su crecimiento y competitividad por la falta de candidatos/as en determinados perfiles de cualificación para incorporar a sus plantillas.

> *"Antes de entrar en este período espantoso de la crisis, por primera vez se hablaba de la limitación, diciendo que* ***la falta de cualificación estaba siendo una limitación al crecimiento empresarial; esto no se había dicho nunca*** *jamás en la historia de la economía. Se había dicho no hay dinero, no hay materias primas(...) aquello tan sencillo que se decía, si tienes capital y mano de obra,... Pero la mano de obra ha caído, esto es un tema cuantitativo..., no nos podemos engañar... hemos tenido una caída de la natalidad, mantenida en el tiempo que es que no tenemos gente, tenemos menos gente... y el ciclo económico ha hecho que las necesidades de cualificación se sucedan mucho más exponencialmente que en otras épocas, por lo cual este diferencial..., cada vez hace más*

daño... Hace dos años es cuando por primera vez se plantea que la falta de determinados perfiles de cualificación estaba limitando el crecimiento empresarial. Esto jamás en la historia de la economía se había dado, eso es muy difícil cuantificarlo. Por ejemplo cuando se empiezan a constituir clúster, o cuando alguien se plantea vamos a situarnos allí y no aquí, porque nos va a ser más fácil encontrar gente, esto es muy bestia. Pero nos ha llegado una crisis y ahora ya nos olvidamos de todo... ***pero las necesidades siguen siendo las mismas... es un problema estructural"...***

Las personas entrevistadas señalan también que **la valoración de las necesidades de incorporación de nuevos/as trabajadores/as en un sector no puede derivarse** directamente de los **datos globales de pérdida de empleo** en el mismo.

Uno de los participantes (que participa activamente en la elaboración del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura y en la propuesta anual de contingente de trabajadores y trabajadoras extranjeros) describe cómo la vinculación de ambos datos por parte de la Administración, ha llevado a que no se admita la incorporación de estos sectores en las propuestas de contingente de personas trabajadoras extranjeras. Este impedimento ha limitando la posibilidad de las empresas a recurrir a la contratación en origen. Contratación que, hasta el momento, ha constituido una solución a la que han recurrido muchas de ellas para cubrir algunas ocupaciones de difícil cobertura.

Los y las participantes hacen notar que puede producirse, y de hecho se produce, que haya un incremento del paro y se den expedientes de regulación de empleo y, al tiempo, las empresas del sector **continúen teniendo problemas de vacantes en determinadas ocupaciones**. De acuerdo con su experiencia, esto es lo que sucede en el sector textil, metalúrgico o de automoción.

Además, desde el punto de vista de los y las representantes de las asociaciones empresariales y de las organizaciones sindicales, como consecuencia de la crisis se ha **incorporado al escenario** un elemento muy relevante en relación al tema que nos ocupa: **la presencia en el mercado de trabajo de hombres y mujeres autóctonos que están perdiendo su empleo**.

Se trata de un elemento que, desde el punto de vista de algunos de los entrevistados, puede constituir una oportunidad para las empresas. Pero para ello es necesario que las administraciones y todos los agentes implicados la contemplen como una **solución alternativa** al problema de las vacantes de difícil cobertura. Y como tal, se analice y se afronte

la adopción de medidas dirigidas a potenciar la empleabilidad de estos trabajadores y trabajadoras y a facilitar su reconversión ocupacional y/o su migración sectorial.

En este sentido, los sectores objeto de estudio se perciben como **posibles sectores hacia los que dirigir** a estas personas. Aunque, para ello, parece fundamental mejorar la imagen de estos sectores y, en concreto, construir una imagen más positiva de las ocupaciones de difícil cobertura en cada uno de ellos. Como veremos, este trabajo ya se está llevando a cabo (y con éxito) en algunas ocupaciones (cocineros/as); siendo la formación y la profesionalización una pieza clave del proceso.

Causas de la dificultad para cubrir vacantes

Este planteamiento de base, es decir, la necesidad de situar el análisis, la reflexión y la propuesta de líneas de actuación en un escenario "normal", se sustenta sobre la siguiente consideración:

> **Las causas de las dificultades para cubrir las vacantes** en las empresas de los sectores objeto del estudio **son de carácter cultural y estructural;** por lo que las necesidades y los problemas de las empresas en este campo continuarán una vez superada esta fase del ciclo económico.

Todos los y las participantes identifican como las **causas fundamentales del problema de cobertura de vacantes de las empresas** de la industria, el comercio y el turismo en Cataluña, las siguientes:

1) En primer lugar, se trata de sectores cuya **imagen y/o condiciones de trabajo** (horarios, turnos, trabajo en días de fiesta, salarios) resultan poco atractivas para los trabajadores y las trabajadoras potenciales: **la gente no quiere trabajar en ellos, ni iniciar itinerarios formativos vinculados a los mismos**.

   El factor de las condiciones laborales, es destacado reiteradamente por los y las representantes de las organizaciones sindicales:

"No es aquello de que la gente no quiere trabajar, es un tópico que se emplea y que a veces nos molesta cuando llega a nuestros oídos, es que la gente no quiere trabajar, hay que ver qué trabajo estamos ofreciendo, y qué estamos poniendo sobre la mesa como condiciones, desgraciadamente hay gente que ponerse a trabajar en según qué sector, y según qué salario, le sale más caro que quedarse en casa, no hablamos de mujeres con cargas familiares … quizá no es el mejor momento de hablar de salarios, porque estamos como estamos, pero si no lo tenemos en cuenta tal vez no entendamos todo el problema".

Pero se ha podido observar que, entre los y las representantes de las asociaciones empresariales, las condiciones laborales comienzan a aparecer como una cuestión a tener en cuenta para atraer y mantener a sus empleados/as. Esto es debido a que, desde su punto de vista, los nuevos trabajadores y trabajadoras:

Dan mucha importancia a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Y, por lo tanto, los horarios extendidos, el sistema de turnos o el trabajo en fines de semana y días de fiesta, constituyen un freno cada vez más activo para su incorporación en puestos o sectores en los que es imposible o muy difícil conciliar vida laboral, familiar y personal.

2) Desde el punto de vista de las personas entrevistadas, la segunda de las causas de la dificultad de las empresas para cubrir vacantes en sus plantillas es el **desajuste entre las necesidades de cualificación del mercado laboral y la estructura formativa de la población**. Desajuste que, entienden, está condicionando y limitando el crecimiento económico de Cataluña.

Este desajuste se describe en los siguientes términos[23]:

- Las empresas catalanas de los sectores de la industria, el comercio y el turismo **demandan perfiles técnicos de grado medio** (y superior).
- Pero la **estructura formativa de la población tiene forma de "*reloj de arena*":**

[23] La descripción que sigue no recoge cifras concretas sinó la valoración que realizan de las mismas las personas entrevistadas. Los datos concretos sobre la distribución de la población en los distintos niveles de enseñanza, así como sobre los niveles de formación de la población ocupada, pueden consultarse en los capítulos correspondientes del presente informe.

Su base está constituida por un porcentaje muy alto de jóvenes con niveles formativos muy bajos. Esto es, de jóvenes que han acabado los estudios obligatorios y no continúan estudiando, o que no han llegado a acabarlos.

Las personas entrevistadas destacan dos cuestiones en este sentido:

En primer lugar, el alto índice de fracaso escolar del sistema educativo actual, con la pérdida de capital humano que supone y que valoran como muy relevante.

En segundo lugar, el hecho de que estos y estas jóvenes, cuando cumplen la edad laboral, se van sumando a una población ocupada con un índice de formación también muy bajo.

Mientras que, en el otro extremo, nos encontramos con un número importante de estudiantes universitarios/as. Aunque entre ellos y ellas son pocos (y la tendencia es a la baja) los que están realizando estudios de carácter técnico, es decir, estudios en línea con lo que está demandando el mercado laboral.

Entre unos y otros, se observa un número de estudiantes de Formación Profesional Reglada que los/las entrevistados/as valoran como muy bajo, tanto si lo comparan con las cifras de otros países, como si lo ponen en relación con las necesidades del mercado de trabajo catalán.

"Faltan alumnos de formación profesional, es cierto, que se están haciendo muchas cosas, desde el gobierno estatal, desde el gobierno catalán, pero se tiene que incidir en este tema (...) Yo no sé, si sigue la estadística que en Alemania de tres estudiantes de formación profesional por cada estudiante universitario, es decir, la proporción inversa, pues bueno, eso es un problema importante".

Esta escasez de alumnos/as, además, ha provocado que en los últimos años haya sido difícil mantener algunas líneas formativas en los institutos catalanes.

En la **construcción de esta estructura formativa** convergen muchos **factores interrelacionados** entre los que todos los y las participantes destacan los siguientes:

La falta de prestigio de la Formación Profesional Inicial.

Desde el punto de vista de las asociaciones empresariales y organizaciones empresariales participantes en el estudio, la formación profesional continúa desprestigiada globalmente. Pero este desprestigio es especialmente significativo en los estudios técnicos, tanto en sus grados medios como superiores. Esta situación se asocia a su vinculación con sectores u ocupaciones sin prestigio social. Pero, todos los/las entrevistados/as reconocen una mejora de **la imagen social de la formación profesional** asociada a las iniciativas del gobierno estatal y del gobierno catalán.

> "La formación profesional durante mucho tiempo atrás pues ha sido, un poco, el patito feo de la familia... y quizás ahora lo que se está intentando es hacerle... un lavado de cara bien hecho... pero esto también tiene un proceso y requiere un tiempo. Que de hecho ya se está trabajando en esto... lo que pasa es que, claro, de hoy para mañana es imposible. Y tanto la Administración como las pequeñas empresas están trabajando para que se potencie otra vez el tema de la formación profesional de los grados medios (...) Es lento, es lento porque hay mucho trabajo para hacer, pero tenemos también, hay apoyo por parte de la Administración para que esto se potencie".

En este sentido, se percibe un **cambio positivo de clima** en los últimos dos años que, además, está empezando a dar sus frutos. Aunque los y las participantes consideran que **aún queda mucho por hacer en esta dirección que todos consideran correcta**.

En relación con lo anterior, se insiste en que padres, profesorado y alumnado parecen compartir la idea de que el **itinerario formativo y profesional de éxito** se dirige y pasa por la Universidad mientras que la **formación profesional es un itinerario de segunda** e, incluso, se asocia a trayectorias formativas fracasadas o a alumnos con capacidad limitada.

> "Es un tema cultural, no es responsabilidad de ningún gobierno o de todos en global, es más bien una cuestión cultural. E incluso todos los padres querrían que los niños estuvieran en la Universidad. Eso es algo que tiene más influencia de la que parece. Entonces el desprestigio de la formación profesional ha supuesto desde hace bastantes años atrás, que los que estudiaban formación profesional eran los descarriados o los menos preparados o los que no tenían posibilidad intelectualmente de acceder a la Universidad. Y los padres potenciaban esto además. Y a los niños los direccionaban hacia la Universidad".

a) Para las personas entrevistadas, un factor clave en la actual estructura formativa es la **orientación escolar y profesional** que se está dando en los centros

educativos. Se trata de una orientación que los y las participantes valoran como muy deficitaria tanto desde el punto de vista educativo (dado el alto índice de fracaso escolar) como profesional.

Desde su punto de vista, se trata de una orientación que **no parece contribuir** a:

Que los/las alumnos/as sean conscientes de la necesidad de la formación en la construcción de su futuro laboral;

Ni a que conozcan y valoren de forma positiva las distintas alternativas que el sistema les ofrece.

Y tampoco contribuye a que los alumnos y las alumnas decidan qué itinerario formativo tomar orientados tanto por sus preferencias, actitudes y aptitudes, como por el conocimiento de las oportunidades que ofrece el mercado laboral.

"Los alumnos que acaban la educación obligatoria, tampoco muchos de ellos, conocen qué perspectivas de futuro tienen si siguen estudiando; los alumnos que quieren seguir estudiando tampoco conocen las perspectivas de futuro que tienen si van a estudiar formación profesional, ciclos de formación de grado medio o superior o se van a estudiar bachillerato. Yo cuando hago la pregunta, siempre me quedo sorprendido: ¿pero tú sabes que hay formación profesional?... ¿ah no?... Preguntas lo que les interesa... y les interesan cosas relacionadas con la formación técnica. Me encuentro con muchísimos alumnos que desconocen completamente la formación profesional, las diferentes especialidades..., que desconocen, que no saben que formación profesional tiene un mayor porcentaje de salida profesional, incluso mayores salarios según qué trabajadores, que aquello que derivan de especialidades universitarias. Todo esto lo desconocen; lo ves en todos los manuales, etc., pero ellos lo desconocen. Esta labor de información se debería de dar antes; ya en primaria se debería hacer (...) que los alumnos conozcan, que sepan. Yo creo que están absolutamente perdidos... que sepan que existen estas posibilidades: universidad, formación profesional..., posibilidad de buscar empleo, qué pide el mercado de trabajo, qué piden las empresas, cómo encontrar un empleo, donde hay más futuro, nuevos sectores, nuevas tecnologías"...

b) Alguno de los/las entrevistados/as incorpora un último factor explicativo de la estructura formativa catalana: **la cultura del trabajo** de los alumnos/as; cultura

que les lleva a optar por itinerarios formativos o laborales que asocian con trabajos más cómodos, más limpios, con horarios fijos, etc.

> *"Con la cultura del trabajo yo creo que nos hemos equivocado. El Estado del bienestar lo hemos puesto en el contrapunto al valor del trabajo y esto ha creado una especie de imaginario, de decir, vamos a vivir mejor en un Estado social, eso va hacer que trabajemos menos cuando queramos"...*

Se trata de una interpretación con la que no todos los agentes sociales y económicos (tanto sindicatos como empresas) están de acuerdo. Esto aparece asociado a que, en las empresas, se está abriendo paso una cultura del trabajo que incorpora (o empieza a incorporar) la **conciliación de la vida profesional y personal** como un deseo legítimo o, al menos, como un tema relevante para las mismas. Esta incorporación parece relacionada con la necesidad de atraer y mantener a los/las trabajadores/as y se vincula con la productividad empresarial.

Alternativas para la cobertura de vacantes

La dificultad para encontrar a personas trabajadoras cualificadas y personas trabajadoras dispuestas a trabajar en la industria, el comercio o el turismo ha movilizado a las empresas a buscar distintas **alternativas para cubrir sus vacantes**. Así:

1) Las empresas se ven obligadas a **contratar personas con un nivel de cualificación por debajo del demandado** en aquellas ocupaciones en que es posible hacerlo:

Ocupaciones que requieren baja cualificación y ésta se puede adquirir mediante la experiencia.

Y ocupaciones que no exigen cualificación.

Pero se trata de una medida que:

Les está exigiendo dedicar esfuerzo y tiempo para que estos trabajadores y trabajadoras aprendan en el puesto de trabajo las competencias necesarias para su desempeño.

Y que tiene repercusión en la calidad del servicio o producto de forma casi inevitable, desde el punto de vista de los entrevistados/as.

"En otros casos ¿qué ha pasado? Que han ido contratando trabajadores que o bien que no cumplían el perfil requerido por estas empresas o la formación necesaria. Entonces ¿qué está pasando? Pues muchas cosas que todos podemos observar... a lo mejor, más en el sector servicios que es donde cualquier ciudadano de a pie tenemos el contacto permanente y diario. Entonces, ¿qué pasa? Aquí te encuentras trabajadores que no están cualificados, que tú vas a pedir una cosa, enseguida te das cuenta que no te atienden adecuadamente o que no saben de lo que están hablando. Esto implica... servicio, con todo lo que implica para la empresa".

2) En aquellas **ocupaciones que requieren conocimientos técnicos y experiencia**, las empresas se ven obligadas a:

   - **Contratar a personas con un nivel de cualificación superior al requerido.** Esta medida produce un desajuste en el mercado de trabajo y tiene un efecto de bola de nieve al disminuir las oportunidades de los trabajadores y trabajadoras con menos cualificación que se han quedado sin trabajo.
   - También **recurren a trabajadores y trabajadoras en plantilla.** Mediante pactos con aquellos que tienen la cualificación requerida intentan atender las funciones no cubiertas mediante horas extras, la movilidad funcional, etc.

Pero se trata, una vez más, de una alternativa problemática. Y esto, tanto desde el punto de vista de la persona trabajadora que puede verse sobrecargada de trabajo; como del empresario o la empresaria dadas las limitaciones de la regulación laboral española.

”Aquí nos encontramos con otro problema añadido, que es la regulación laboral, las rigideces del propio sistema laboral. La movilidad funcional, los traslados... Todo esto son elementos que desde las patronales hace muchos años proponemos una reforma laboral en su conjunto y en parte dentro de la flexibilización de las relaciones laborales (...) En estos momentos las empresas tienen muchísimas limitaciones para poder acometer, para poder establecer esta movilidad funcional..., a lo mejor un trabajador si se puede redireccionar, esa movilidad geográfica,... todo esto serian posibilidades que podrían

ayudar a adaptar los recursos humanos a las necesidades de la empresa como consecuencia de la demanda de los clientes, del mercado de trabajo y como consecuencia de estas dificultades de trabajadores cualificados, pero aquí te encuentras con la rigidez de la regulación del trabajo en España".

3) Hasta el momento han sido muchas las empresas que se han visto obligadas a **recurrir a contratar inmigrantes en origen**. Pero se trata de un mecanismo que no es considerado como la mejor opción por los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales. Y esto por dos motivos.

En primer lugar, porque se trata de una alternativa compleja desde el punto de vista burocrático-administrativo, que no siempre da como resultado disponer del trabajador/a que la empresa ha demandado.

"Las empresas nos dicen "es que tenemos que ir a buscar trabajadores inmigrantes porque aquí no los encontramos, porque no hay gente: o bien no hay gente cualificada o bien porque no hay gente que quiera hacer este tipo de trabajo" (...) Desde mi punto de vista, si pudiera disponer de estos trabajadores autóctonos, obviamente no utilizaría la vía de la inmigración, porque la vía de la inmigración le supone quebraderos de cabeza impresionantes, burocracia, no llegar a tiempo, no cumplen perfil, hay toda una serie de complicaciones, mayores costes,... Es un problema gravísimo, porque las empresas o bien no encuentran a los trabajadores que necesitan ¿con los cuales qué hacen?, (...) cuando las empresas necesitaban muchos trabajadores, muchas ocupaciones y no se encuentran autóctonos vía formación profesional, universitarios, etc., pues, claro, tienes la única posibilidad de buscar trabajadores inmigrantes (...) tenías esas dificultades burocráticas (...) había una cantidad de trámites, de problemas,... traían trabajadores que no cumplían el perfil, traían trabajadores de países que no habías pedido. No por nada, sino porque, por ejemplo, trabajadores del sector del automóvil tu querías que fueran del Este, porque estaban mejor formados, y como España, a lo mejor tenía un convenio con la República Dominicana, te traían trabajadores que en su vida habían trabajado en las máquinas (...) Al final también se quemaban o había muchas dificultades para contratar".

En segundo lugar, porque **se está desaprovechando el capital humano** que está en el país: alumnos/as que provienen del fracaso escolar, que no son reconducidos a través de la formación profesional, trabajadores/as autóctonos que han perdido su empleo y mujeres que no se incorporan al mercado laboral.

En esta última dirección, y aunque no se disponga de datos sobre la **eficacia de las políticas activas de empleo**, las personas entrevistadas plantean la necesidad de que la **Administración catalana** realice un esfuerzo por conocer la realidad del mercado de trabajo, buscar mecanismos que permitan incorporar y redireccionar a estas personas y mejorar y flexibilizar las herramientas existentes (intermediación, orientación laboral y formación, fundamentalmente) en este sentido. Se muestran críticos con el SOC en este tema y en otros como el funcionamiento del Servicio de Intermediación Laboral y la operatividad de las herramientas utilizadas por las oficinas de Treball. De ahí que se perciba que no está siendo todo lo eficaz en el desarrollo de sus funciones que podría ser para las empresas (en su búsqueda de trabajadores/as) y para los trabajadores/as (en su búsqueda de empleo).

> *"Estamos tocando material muy sensible que es una persona que va a buscar trabajo... y con esta materia prima, a veces vemos que es difícil que esa persona vaya a encontrar trabajo".*

Consecuencias para las empresas de la dificultad para cubrir sus vacantes

Desde el punto de vista de las personas entrevistadas, el hecho de que las empresas no siempre puedan cubrir sus vacantes, o que se vean obligadas a cubrirlas con trabajadores/as que no se ajustan a las necesidades de cualificación requeridas para el puesto de trabajo, tiene las siguientes **consecuencias negativas**:

Afecta a la profesionalización de algunos sectores, lo que, a su vez, incide en la falta de atractivo del sector.

Afecta a la productividad de las empresas, a la calidad de productos y servicios, etc.

Y limita sus posibilidades de mejorar e impide aprovechar las oportunidades de crecimiento.

Una de las personas entrevistadas las resume en los siguientes términos:

"El hecho de no encontrar trabajadores cualificados en cuantía suficiente es un problema gravísimo para las empresas porque tienes que prestar los mismos servicios con peor calidad o bien porque tienes que quedarte en un nivel, que a lo mejor podrías superar".

En este contexto se sitúan los distintos sectores objeto del estudio. En los apartados correspondientes a cada sector, nos detendremos en describir los puestos de trabajo u ocupaciones que tienen dificultad en cubrir, las causas generales y específicas que relacionan con esta situación y sus consecuencias y las líneas de actuación que han desarrollado con el fin de hacerle frente.

1.2. Necesidades internas de cualificación en la industria, el comercio y el turismo catalanes

Cuando las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales se refieren a las necesidades internas de cualificación de cada uno de los sectores a los que representan, se refieren a un panorama global que aparece caracterizado en torno a los siguientes rasgos:

1. Las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales parecen estar ocupando un **papel clave** en la cualificación interna de las empresas de sus sectores:

   Se trata de entidades que están apostando por la mejora e innovación de su sector y por la formación como herramienta fundamental para la cualificación de empresas y personas trabajadoras.

   Apuesta que intentan trasladar a sus empresas y personas trabajadoras. Y que se concreta en la organización y gestión de una oferta formativa que pretende dar respuesta a sus necesidades de cualificación.

2. En el desarrollo de este papel, las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales entienden que, en principio, disponen de un **sistema que proporciona los recursos y las herramientas necesarias para:**

Identificar cuáles son las necesidades de empresas y trabajadoras.

- Y construir una **oferta formativa amplia y ajustada** a las necesidades de los distintos sectores.

3. Pero en la construcción de la oferta formativa y el desarrollo de las acciones, asociaciones y organizaciones se enfrentan con algunas **dificultades**:

a) Dificultades asociadas al **modelo de formación continua** subvencionado:

- En primer lugar, se considera que se trata de un sistema excesivamente **burocratizado y rígido**; lo que:

  Lleva a muchas empresas y a algunas asociaciones empresariales a no aprovechar esta herramienta, con la consiguiente pérdida de recursos.

  Y dificulta ajustar la formación a las demandas y a las necesidades cambiantes de las empresas; y hace imposible dar respuesta a las necesidades imprevistas y urgentes.

- En segundo lugar, se trata de un sistema que **no se ajusta a la realidad de las pequeñas y medianas empresas**, como veremos más adelante.

  "Una empresa de cinco trabajadores tiene la bonita cifra para hacer una formación al puesto de trabajo de 420 euros anuales para sus cinco trabajadores..., claro, con esto no hacen nada a medida, como mucho te da para apuntar a uno, un año sí otro no, a un cursillo de atención al cliente... No esperes que encima sea de tu sector o que se tenga en cuenta la experiencia y el nivel de cualificación de la persona que tú tienes en atención al cliente... Lo primero que hay que ser es consciente de una buena definición de los puestos de trabajo, pero claro esto estamos hablando de gestión de recursos humanos de la empresa, pero... se va haciendo como se puede".

b) Dificultades asociadas a la cultura formativa de empresarios (fundamentalmente PYME) y trabajadores/as:

Las empresas todavía no han integrado el valor de la formación, ni la han puesto en relación con su competitividad. Y los trabajadores/as están lejos de entender lo que significa la formación a lo largo de la vida y su papel en la construcción de su futuro profesional o de su empleabilidad.

> *"Quizá la formación lo que no está es al alcance de todo el mundo. Hay dificultades en lo que comentamos antes, desde el punto de vista de percepción de que la formación es importante, mejora tu ocupabilidad... Desconocen qué instrumentos de formación tienen a su alcance, cómo acudir a ellos... Las personas que están trabajando, poderlo combinar efectivamente con su trabajo... No sé... Siempre me ha sorprendido que haya países como Finlandia, que los primeros que se creen que impulsar a la formación continua a los trabajadores es el propio empresario, porque entiende que va en beneficio de su cuenta de beneficios. A fin de cuentas, un trabajador formado en las últimas tecnologías y a la última de los procesos, pues es mejor para él. Entonces el empresario no tiene ningún problema. Aquí no existe esta mentalidad por parte de la empresa; poca por parte del trabajador (yo estoy bien, yo conozco mis... bueno, para ir tirando) y, en cambio, no nos damos cuenta de que estamos en un cambio de modelo productivo, quizá un cambio doloroso, no un cambio tranquilo, y que la formación es la pieza clave para salir de esta, aunque nos parezca que no es así, pero es que es así".*

Alguno de los y las participantes también señala algunas debilidades de la oferta formativa:

A pesar del número de cursos disponible y de su amplitud, quedan áreas por cubrir. Se trata de áreas fundamentalmente relacionadas con los cambios recientes vividos por los sectores, y con ámbitos que aún carecen de visibilidad para empresarios/as y trabajadores/as.

Por otro lado, se considera que se trata de una oferta descoordinada y no complementaria.

4. Estas debilidades del sistema de formación continua subvencionado y de la cultura formativa de empresarios/as y trabajadores/as constituyen las causas fundamentales de la importante **fractura que**, desde el punto de vista de las personas entrevistadas, **existe entre la amplia oferta formativa disponible y la baja participación de empresas y trabajadores/as en los procesos formativos**.

Esta baja participación está afectando:

> A la cualificación de las empresas y, por lo tanto, a su capacidad de producción, a la calidad de sus servicios y a su capacidad de adaptación a los cambios que se están produciendo en los distintos sectores.

Y a la cualificación de los trabajadores/as que están perdiendo empleabilidad y competitividad.

En este contexto, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales están proponiendo diferentes prioridades de actuación:

Trabajar con el fin de cambiar la cultura formativa de empresas y trabajadores/as.

Potenciar la información y difusión de la formación y de la oferta formativa.

Que los centros de formación se adapten a las necesidades formativas que demandan los diferentes sectores.

> *"Los centros de formación, sean públicos sean privados, también tienen que adaptarse a las nuevas ofertas formativas, por ejemplo la informática. Impartir formación en informática en un centro donde hace años la imparte es muy fácil y barato, los equipos ya los tiene, es más de lo mismo. De repente decirle a un centro, "oye, no des tanta informática y especialízate en tornos, fresadores..." Hombre, tiene que hacer una inversión en maquinaria, en contratación de personal ad hoc, esto lo sabemos. Incluso UGT, somos operadores de formación, como las patronales, Comisiones Obreras, tenemos centros de formación, y bueno, cuando lo tienes a pleno rendimiento y has hecho inversiones importantes, también cuesta el cambio. Pero si estamos todos comprometidos con el mismo objetivo... Estamos hablando de dinero público, por lo tanto, yo creo que toca hacer un ejercicio de responsabilidad, y decir, "bueno, me sale muy bien hacer informática porque sólo tengo que gastar electricidad, pero el mercado está diciendo que no necesita tantos informáticos ni administrativos, por ejemplo, sino que se necesita esto, aquello y lo de más allá, pues hay que llegar a un acuerdo". Y además la oferta debe ser complementaria, si todos hacemos más de lo mismo, pero nadie se ocupa de aquellos sectores que ahora están en auge".*

Este primer diagnóstico de la situación será concretado en cada uno de los sectores en las siguientes páginas.

2. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA INDUSTRIA EN CATALUÑA

2.1. Dificultades para la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras

Los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales participantes en el estudio vinculadas con la industria catalana manifiestan que el sector, en general, continúa teniendo **problemas importantes para encontrar trabajadores/as** con los que cubrir las vacantes de sus empresas, a pesar de la crisis económica.

La incidencia de las ocupaciones de difícil cobertura en la industria catalana

En términos generales, las empresas del sector de la industria:

> Encuentran **dificultades** para incorporar nuevos/as trabajadores/as para ocupaciones que requieren **cualificación técnica media o superior,** porque es donde hay menos gente formada.
>
> También encuentran dificultades para encontrar **comerciales,** ya que no se encuentran personas dispuestas a trabajar como tales.

Esto es debido a que es una profesión desprestigiada y que cuesta que sea entendida (horario, modo retribución, etc.) por los/las trabajadores/as y por el personal de los servicios de empleo.

Además, aunque se trata de un perfil cada vez más demandado por las empresas, todavía no parece que estas tengan identificadas con claridad las competencias y habilidades que dicha ocupación requiere; mientras, se mantiene la percepción generalizada de que para desarrollar este trabajo no se necesita una preparación específica.

Mientras **parece haber disminuido la dificultad** para encontrar en el mercado laboral trabajadores/as para cubrir **puestos de baja cualificación** (peones, mozos/as de almacén, manipuladores/as, etc.). Esta situación se asocia a:

- La **presencia de población inmigrante** en el mercado de trabajo catalán y/o la posibilidad de recurrir a la contratación en origen. Se trata de medidas

valoradas como especialmente operativas (a pesar de las dificultades y de no ser consideradas la solución más adecuada, como ya se ha dicho) ya que han inyectado mano de obra dispuesta a trabajar en la industria; sector en el que los trabajadores y trabajadoras autóctonas no estaban dispuestos a trabajar.

- Y al retorno o el intento de retorno de **trabajadores y trabajadoras autóctonos**. Trabajadores/as que habían encontrado empleo en otros sectores considerados más atractivos (fundamentalmente servicios) y que lo han perdido a consecuencia de la crisis.

Por último, las empresas de los distintos sectores industriales catalanes **no tienen problemas para encontrar candidatos/as adecuados/as para cubrir** puestos de **alta cualificación no técnica o del área administrativa**. Aunque continúa siendo difícil encontrar profesionales con conocimiento de idiomas.

De ahí que se observen **diferencias importantes en la incidencia de este problema** entre las empresas de la industria catalana. Así:

a) Este problema resulta **especialmente acuciante** y tiene consecuencias más graves, desde el punto de vista de las personas entrevistadas, en las empresas cuya producción **depende de ocupaciones que requieren trabajadores y trabajadoras cualificados:**

   - Trabajadores/as con formación y experiencia en **oficios tradicionales** (tejedores/as, panaderos/as, ebanistas, soldadores/as, matriceros/as, torneros/as);
   - Trabajadores/as con **formación técnica** de grado medio (Formación Profesional Reglada) o con estudios técnicos superiores (como ingenieros/as técnicos/as informáticos/as, programadores/as o industriales) e ingenierías, en general.

b) Mientras que, desde su punto de vista, parece **haber perdido intensidad** en aquellas empresas en las que el peso fundamental de la producción recae en **trabajadores/as que no requieren cualificación** o que ésta se puede adquirir a través de la experiencia en el puesto de trabajo.

Esta pérdida de intensidad se asocia tanto al incremento en el mercado laboral de personas dispuestas a trabajar en la industria (autóctonos e inmigrantes), como a la disminución de vacantes. Disminución debida al estancamiento del crecimiento de las empresas o a la reducción de su producción; reducción que implica, fundamentalmente, la reducción de personal de producción de baja cualificación.

Este parece ser el caso de la industria cárnica (matadero), el chocolate, el caramelo o el cava. Industrias, estas últimas, además, muy arraigadas en el territorio del que se nutren en mano de obra.

c) Y, por último, las empresas que pertenecen a sectores de actividad que requieren de **trabajadores y trabajadoras con cualificación superior no técnica**, **no parecen tener problemas para encontrar los/las trabajadores/as que su actividad demanda**. En esta situación se encontraría el subsector editorial catalán.

Con el fin de concretar, la siguiente tabla recoge las ocupaciones y cualificaciones **identificadas como aquellas en que las empresas tienen mayor dificultad para contratar. Se trata de una información recogida en las entrevistas** a los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales; y que ha sido recogida respetando los términos en que ha sido aportada.

Perfiles y ocupaciones con mayor dificultad de contratación en la industria catalana	
Subsector	**Ocupaciones y cualificaciones de difícil cobertura**
Metal	Técnicos/as en instalaciones y mantenimiento: operarios/as y supervisores/as Técnicos/as en fabricación mecánica y con conocimientos de control numérico Técnicos/as eléctricos/as y electrónicos/as Soldadores/as Torneros/as Matriceros/as
Química	Todos los perfiles técnicos con FP o formación universitaria Técnicos/as en instalaciones y mantenimiento Experto/a Jurídico-Químico/a con conocimiento en Derecho industrial y regulación del sector (medio ambiente, seguridad industrial, etc.)
Madera	Ebanistas Mecánicos/as de la madera con conocimiento tecnológico y del oficio
Textil-Confección-Calzado	Operarios/as de producción corta, muy especializada y repetición de prendas Operarios/as con conocimientos de patronaje asistido por ordenador. Tejedores/as En Alta Confección, modistería capaz de coser a máquina y a mano Comerciales Encargados/as de control de producto en fábricas dispuestos a

	viajar y con conocimiento de idiomas Monitores/as de fabricación con conocimiento técnico y práctico de todo el proceso productivo, sistemas de organización, métodos y tiempo; con capacidad de estructurar y transmitir este conocimiento; con idiomas; dispuestos a viajar Ingenieros/as técnicos/as con especialización textil Logística, almacenaje y distribución
Alimentación y Bebidas	Especialistas en regulación europea, nacional y autonómica del sector Especialistas en Food-Service Especialistas en marketing, comercialización, industria y servicios dirigidos al consumidor/a final Comercial cualificado/a para venta de nuevos productos Operarios/as con conocimiento en manipulación de alimentos y seguridad alimentaria

En estas entrevistas, además, se señala que, en general, los/las candidatos/as tienen **deficiencias en las siguientes áreas**:

Idiomas

Informática

Alternativas para la cobertura de vacantes y consecuencias para las empresas

La falta de personal cualificado que necesitan las empresas de la industria catalana les conduce a tener que **adoptar medidas** que, desde el punto de vista de las personas entrevistadas, no llegan a minimizar (y, en ocasiones refuerzan) las consecuencias negativas en la productividad y los resultados de las mismas:

Incorporan personal sin la suficiente cualificación, lo que repercute directamente en su productividad hasta que se adapta al puesto de trabajo.

Cubren las funciones con el personal de plantilla, dentro de las limitaciones de la reglamentación laboral vigente.

Mantienen las vacantes sin cubrir, lo que limita el crecimiento y el aprovechamiento de oportunidades de negocio a estas empresas.

Causas de la dificultad para cubrir vacantes

Desde el punto de vista de los y las participantes, las **causas** de esta situación son de carácter estructural y cultural. Son causas que, como vimos, inciden en **el núcleo del problema y en la herramienta fundamental para solucionarlo: la Formación Profesional Inicial**.

> El desprestigio del sector industrial y de la formación profesional de carácter técnico, la falta de una orientación profesional adecuada en los niveles previos a la elección de itinerarios formativos, etc., son las causas que hacen que sean **pocos los y las jóvenes que decidan seguir los estudios que conducen a trabajar en la industria.**
>
> Lo que conduce a que **no haya suficientes alumnos/as** formados/as que puedan responder a la demanda de trabajadores/as cualificados/as que necesitan los distintos sectores industriales.

Pero la Formación Profesional Reglada tiene también **otros problemas**:

- Uno de ellos es que son muchos los alumnos y alumnas de Formación Profesional Reglada que **no acaban** sus estudios. Se trata de jóvenes que abandonan los estudios atraídos por ofertas laborales de las empresas.
- Las personas entrevistadas señalan también que el sistema formativo y la orientación laboral **no han sido capaces de reconducir a través de la formación profesional a los y las jóvenes** que han quedado fuera del sistema educativo o no han alcanzado los objetivos previstos en las enseñanzas obligatorias.
- Los/las entrevistados/as más vinculados a territorios señalan que **no hay una correspondencia entre la oferta formativa disponible en los territorios y las necesidades de los mismos**. En este sentido, se cree que el trabajo de las mesas

territoriales podría contribuir en mayor medida a conocer cuáles son las necesidades y a reflejar estas necesidades en las prioridades formativas.

También se incide en que, aunque se observa un aumento de la oferta, todavía ésta es insuficiente.

La oferta formativa no siempre se ajusta a las ocupaciones que tienen altas posibilidades de inserción laboral, como es el caso de las ocupaciones relacionadas con Instalaciones y mantenimiento.

- Además, no todos los perfiles profesionales demandados por las empresas han sido incorporados al **Sistema Nacional de Cualificaciones ni a la oferta de formación profesional**. Los y las participantes se han referido a dos tipos de perfiles afectados por esto:

  Aquellos que, hasta el momento, **no se han asociado con necesidades de formación específicas**. Se trata de ocupaciones con funciones cuyo desarrollo parecía asegurado por **rasgos y actitudes personales**. Tal es el caso de los y las comerciales que empiezan a adquirir un carácter táctico claro en el sector industrial.

  Aquellos **nuevos puestos de trabajo o perfiles profesionales** que han emergido en los últimos años en el seno de las empresas. Se trata de ocupaciones que:

Responden a cambios vividos en el entorno de mercado o a nuevas exigencias del contexto normativo.

O a la incorporación de innovaciones tecnológicas u organizativas.

En concreto, en las entrevistas se han identificado los siguientes:

- Los **perfiles mixtos jurídicos - sectoriales**. Esta carencia se hace especialmente patente en aquellos subsectores industriales muy reglamentados como son la **industria química o la alimentaria**.
- Los/las **monitores/as y encargados/as del control de productos** de la industria de la confección.

- En general, los/las empresarios/as se quejan de que los/las alumnos/as que finalizan su formación **no salen dotados** con la capacitación que los puestos de trabajo requieren. Además, algunos subsectores **se quejan de la formación que reciben los alumnos/as.** Así:

  Los empresarios/as del metal consideran que los alumnos/as salen con una formación que no les permite adaptarse con rapidez a la ocupación real.

  Y los del sector de la madera consideran que tienen un buen conocimiento de control numérico y que son capaces de preparar piezas con las últimas tecnologías; pero se quejan de que su formación no se asienta sobre un conocimiento profundo del oficio.

  Esta valoración de las empresas es recogida por las asociaciones empresariales participantes en el estudio; pero es **matizada** por varios de los/las entrevistados/as que consideran que:

  La formación es adecuada pero no se ajusta a las expectativas de los empresarios/as a quienes les gustaría "*que la incorporación del alumno a la empresa tuviera resultados inmediatos".*

  Y eso no es así, debido a la **diferencia que hay entre lo que saben al salir del centro y las necesidades del puesto de trabajo,** fundamentalmente desde el punto de vista **práctico**.

- Una de las personas entrevistadas muy vinculada a la formación profesional considera que **el curso puente entre el grado medio y el superior supone una fractura,** *"un año de desconexión en la carrera profesional de un chico o chica de 17, 18- 19 años. Eso es incomprensible"*. Se trata de un curso que:

  No sólo *"expulsa"* del sistema a muchos y muchas jóvenes,

  Sino que hace menos atractiva la formación profesional

  Y minusvalora este itinerario formativo frente a los/las alumnos/as que acceden a la formación profesional de grado superior desde el bachillerato.

  Para este entrevistado la posible alternativa pasaría por incorporar las asignaturas del curso puente a los cursos de grado medio.

- Por último, se plantea el riesgo de que las empresas, debido a la crisis, dejen de prestarse para que los/las alumnos/as de Formación Profesional Inicial realicen el **crédito de prácticas.** Esto, desde su punto de vista**,** sería un "*desastre*" para el sistema.

Líneas de actuación desarrolladas para hacerles frente

En este contexto, los/las empresarios/as y las asociaciones empresariales de los distintos sectores industriales catalanes se han visto en la necesidad de **actuar** y **buscar alternativas inmediatas y soluciones a medio plazo** a los distintos problemas que se les han ido planteando:

- La alternativa inmediata más generalizada a la dificultad para cubrir las vacantes ha sido la apuesta por **buscar personal cualificado en otros países,** fundamentalmente del Este. Entre los participantes se nombran algunas iniciativas como el Convenio bilateral de la Generalitat - CECOT con Polonia y Ucrania.
- La creación de **grupos de aprovisionamiento** por parte del Gremio de la Confección con ayuda de la Administración, es otra de las iniciativas descritas en las entrevistas.

  Se trata de un grupo de expertos/as que, desde el Gremio, se pone a disposición de grupos de empresas. Su objetivo es ayudarlas en su proceso de internacionalización y en el control de producto fabricado fuera de España, debido a que éstas no disponen de los y las profesionales con el saber necesario o dispuestos a desplazarse fuera.

Pero, desde el punto de vista de las personas entrevistadas, es **la formación la herramienta fundamental** para enfrentar estos problemas, por lo que gran parte de sus esfuerzos se dirigen a la organización de cursos.

Organizan cursos (de postgrados, Formación Ocupacional o Formación Continua) a través de las asociaciones empresariales y acuerdos con escuelas de formación, administraciones locales y sindicatos. Cursos que les permiten formar a los trabajadores y trabajadoras que necesitan para sus empresas, trabajadores/as provenientes de sus plantillas o de la población desempleada. Algunos ejemplos de este tipo de iniciativa son:

Los cursos de operarios/as, modistos/as de Alta Costura o monitores/as organizados por el Gremio de la Confección;

O los cursos de domótica, robótica y control numérico promovidos por asociaciones patronales territoriales que no cuentan en su territorio con centros de formación con los medios y los recursos suficientes para llevarlos a cabo. Se trata de cursos organizados mediante convenio de colaboración entre estas asociaciones y centros de formación de otros territorios con el objetivo de hacer accesible esta formación a los trabajadores/as de su ámbito geográfico.

Los resultados de estas iniciativas no son homogéneos. Las personas entrevistadas consideran que las razones para que **algunas de ellas no hayan dado los resultados pretendidos** son las siguientes:

- En primer lugar, porque **no hay suficientes personas** que acudan a realizar los cursos, dada la imagen poco atractiva del sector. Además, a esta mala imagen se ha sumado un nuevo atributo: el de que se trata de un sector con un presente y un futuro incierto. Es lo que ha pasado en la industria textil, por ejemplo.

  "Nosotros hemos estado realizando con la Escuela Universitaria de Textil de Tarrasa, un postgrado en gestión y tecnología textil. Lo hemos hecho durante cinco años y ha funcionado muy bien, pero que ha terminado, porque no tenemos demanda. También es un momento muy complicado a nivel de crisis de la gente, pues le cuesta invertir aún en formación, pero también hemos detectado un desinterés, y eso pasa también en la formación reglada, en temas de postgrado, en temas de formación de especialización. Hay necesidad por parte de las empresas porque las empresas que se dedican aún a temas de tejeduría, por ejemplo, nos dicen que les hace falta tejedores,... la formación especifica es necesaria y las empresas la demandan pero no hay la misma relación con la demanda de las personas. El textil es un sector de alguna forma desprestigiado, es muy específico".

  La exigencia de movilidad contribuye también negativamente a que los/las trabajadores/as se incorporen a algunas ofertas formativas; tal es el caso del curso de monitor/a de la industria de la confección.

- En segundo lugar, por los modelos de **Formación Ocupacional** (horas, distribución, etc.) y **Formación Continua**, su complejidad burocrática y la rigidez de sus

requisitos. Entre los requisitos que parecen ocasionar mayores problemas destaca la exigencia de un número mínimo de alumnos/as para poner en marcha estos cursos subvencionados. Esto es debido a que, como se ha visto, la escasa concurrencia de alumnos/as constituye una dificultad de base del sector industrial.

De ahí que consideren la necesidad de repensar el modelo de Formación Ocupacional y de Formación Continua con el fin:

No sólo de que se ajuste a las necesidades de las empresas.

Sino para que permitan atender las necesidades de reciclaje de las personas que están perdiendo el trabajo por la crisis y que podrían ser redireccionadas desde otros sectores a la industria o dentro de este sector a ocupaciones de difícil cobertura.

- En tercer lugar, porque es muy difícil que las empresas continúen haciendo el esfuerzo de incorporar a **alumnos/as de prácticas** de Formación Ocupacional (por su edad y por el número de horas que se exigen) en estos momentos de crisis:

  "Si estoy sacando gente ¿cómo quieres que incorpore gente para hacer formación?".

Pero es en la **Formación Profesional Inicial** donde entienden que se debe focalizar gran parte del trabajo. En este sentido, como ya hemos dicho, **reconocen que en el último año se están poniendo en marcha distintas iniciativas por parte de la Administración, las empresas, los sindicatos y los centros de enseñanza dirigidas a mejorar la imagen y potenciar la formación profesional de grado medio y superior**.

Esfuerzo que valoran de manera muy positiva y cuyos resultados se están empezando a ver.

Aunque entienden que se trata de un proceso no exento de dificultades y que requiere tiempo. Y en el que la Administración autonómica tiene que hacer la principal apuesta; aunque ellos están dispuestos a colaborar siempre que se pongan las medidas adecuadas.

Veamos las iniciativas desarrolladas en este terreno que los y las participantes en el estudio han nombrado en las entrevistas:

- CECOT hace referencia a un **grupo de trabajo estable** sobre la formación profesional en el que participa la patronal, los sindicatos, los institutos... del

territorio. Se trata de un grupo que cuenta con el apoyo de la Administración y cuyo objetivo es potenciar la formación profesional de grado medio y superior.

Otra iniciativa interesante desde el punto de vista de los y las participantes es el acuerdo entre la Escuela Técnica Xaloc y las patronales del Metal y de Instalación y mantenimiento. Su objetivo es contar con un espacio de interacción que permita conocer las necesidades del sector, orientar y afinar el perfil de competencias que precisa y ofrecer una formación adecuada al mismo.

- Entre los y las participantes se valora de forma muy positiva el esfuerzo que están realizando algunos institutos por **reactivar algunas líneas de formación que demanda la industria en sus territorios** como soldaduras, mecánica, mecánica del automóvil, informática, control numérico o ingeniería técnica. Esta iniciativa tiene un punto fuerte añadido: se ha hecho intentando hacer convenios con las empresas del sector.

  "Y esto es lo que están intentando los institutos, poder continuar con estas líneas, porque de hecho ya funcionan estas líneas; el problema es que durante estos años que ha habido abundancia de trabajo, pues estas líneas han ido en decadencia porque la gente ha preferido ponerse a trabajar y ganar dinero a seguir estudiando... Y ahora lo que están intentando es, aprovechando este momento... reactivar... de hecho ya hay algunas líneas que se están reactivando"...

  Se trata de iniciativas que se enfrentan, no obstante; con la dificultad de encontrar los alumnos y alumnas suficientes para poder acceder a la subvención necesaria para iniciar los módulos formativos.

También se considera una iniciativa interesante la **nueva modalidad de formación dual** que está intentando impulsar la Administración catalana. La formación dual consiste en permitir prolongar en un año la formación reglada de grado medio con el fin de compaginar períodos de formación teórica con períodos de formación práctica en la empresa. Se trata de una modalidad que daría respuesta a la principal queja de la industria: la distancia entre la formación recibida en la Formación Profesional Inicial, las necesidades del puesto de trabajo y la falta de experiencia de los trabajadores y las trabajadoras potenciales.

Y a la dificultad de hacer prácticas en las empresas como fórmula para adquirir esta experiencia.

El **Contrato para el Aprendizaje,** que hasta el momento era un camino posible para cubrir esta necesidad de la industria y del/la trabajador/a, **no parece ser una fórmula lo suficientemente conocida y, cuando se intenta potenciar, parece no convencer a nadie.**

El/la empresario/a prefiere contratar a la persona con un contrato laboral de una categoría básica y que vaya aprendiendo *"sobre la marcha"* en el puesto de trabajo.

Y el/la trabajador/a acepta esta opción porque su retribución es mayor que la de los contratos de aprendizaje.

De ahí que se trate de una fórmula que *"se está quedando en el olvido".*

> *"Por un lado, durante el período con este tipo de contrato los sueldos son bastante bajos... por otro, la empresa no lo tiene muy claro qué hacer cuando quiere coger a alguien y formarlo de cero y tampoco las modalidades de contrato que hay... son complejas, no están muy claras, son novedosas, ahora aparecen, ahora desaparecen... cuando quieres coger a alguien en prácticas no tienes una manera de hacerlo... poca flexibilidad para poder impulsar este tipo de contratos"...*

Los **centros de referencia** como el del Automóvil del LLobregat o los **centros de excelencia**, son considerados como proyectos que pueden tener una incidencia muy positiva en el esfuerzo por integrar los tres sistemas de la formación profesional, así como el mundo educativo y el mundo de la industria. Aunque alguno de los y las participantes señala un peligro: el que la formación que se oferte en ellos pierda su carácter generalista y derive en una formación excesivamente específica y vinculada a las necesidades de empresas concretas.

Por último, el "**Acuerdo Estratégico** para la internacionalización, la calidad de la ocupación y la competitividad de la economía catalana" firmado entre la Generalitat y todos los agentes sociales catalanes, con el objetivo de crear un único organismo gestor de la formación profesional, también se interpreta como un logro en la construcción de un sistema integrado de formación profesional alineado con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

2.2. Necesidades internas de cualificación

En las entrevistas con los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales participantes en el estudio se identifican **tres situaciones distintas en relación con la cualificación interna en la industria catalana:**

a) En primer lugar, la que podría considerarse una **situación natural** en las empresas: la necesidad de adaptar, mejorar y actualizar a sus trabajadores y trabajadoras (y de los propios cuadros directivos y empresarios/as). Esta necesidad interna de cualificación se deriva, fundamentalmente, de:

Cambios en el sector y en el mercado.

Cambios en las normativas (internacionales, comunitarias, españolas y autonómicas) que afectan al sector o subsector y a su contexto de actividad.

La introducción de innovaciones tecnológicas e innovaciones en organización del trabajo en las empresas.

Las empresas se enfrentan a un segundo reto de cualificación interna derivada de transformaciones profundas que están viviendo. Estas transformaciones conllevan la reconversión de perfiles profesionales tradicionales o la emergencia de otros en torno a funciones y tareas nuevas.

En esta situación se encuentra, por ejemplo, el sector confección-textil-calzado que, afectado por la globalización, la deslocalización de la producción, la aparición de nuevos/as distribuidores/as y la potenciación de las marcas, está asistiendo a la re-conversión de sus encargados/as de fábrica en monitores/as de fabricación, o a la aparición de un nuevo perfil profesional como es el encargado/a de control de producto.

El sector editorial también se encontraría en un momento de cambio: la revolución digital está afectando a los procesos de producción y al modelo de negocio; y conlleva la necesidad de reciclar a sus trabajadores/as o encontrar en las plantillas a trabajadores/as que tienen competencias relacionadas con la misma.

> *"En marketing, por ejemplo, necesitas "freakies de la red", es decir, aquel que sabe encontrar comunidades interesadas por un tema específico que es el que a ti te*

interesa comunicar..., porque estás publicando o te interesa ver cuáles son las necesidades para publicar una determinada línea editorial y no puedes llegar a ellos si no es teniendo un freaky... Cómo se accede desde la propia comunidad..., salen por sí solos, poco a poco los vas conociendo, incluso dentro de la empresa".

Por último, se enfrentan a la necesidad de enseñar y formar a los trabajadores y trabajadoras que incorporan a sus plantillas con el objetivo de cubrir sus carencias de formación y/o su falta de experiencia. Se trata de una situación que, desde el punto de vista de los empresarios y las empresarias, supone una carga añadida a las empresas del sector. Como vimos en el epígrafe anterior se trata de una situación que deriva de **problemas externos a las empresas**: los déficits del sistema de Formación Profesional Inicial y la falta de candidatos y candidatas cualificados y no cualificados dispuestos a trabajar en el sector.

Pero a la que las empresas y las asociaciones empresariales **se ven obligadas a dar respuesta** de manera inmediata (aprendizaje en el puesto de trabajo) y a corto plazo (formación continua), con el fin de que no repercuta en su producción y competitividad. E, incluso, se ven impelidos a buscar y desarrollar acciones dirigidas a solucionar la situación a medio y largo plazo, al cambiar la percepción social de la industria y de la formación profesional (con acciones de sensibilización y colaboración con centros de formación profesional, por ejemplo).

Necesidades internas de cualificación

Los y las representantes de asociaciones empresariales y organizaciones sindicales han señalado cuáles son, desde su punto de vista, las necesidades internas de cualificación más relevantes. Estas necesidades han sido recogidas en la siguiente tabla.

Necesidades internas de cualificación en la industria catalana	
Subsector	**Necesidades internas de cualificación**
Metal	Electricidad Soldadura Automatización Mecánica: Máquina-herramienta Ajuste y montaje Fabricación mecánica: Control numérico, en general y de manera específica para los/las operadores/as de cadena Métodos de trabajo Conocimiento de materiales Robótica. Específicamente para los/las trabajadores/as de línea de soldadura Mantenimiento de redes informáticas Mantenimiento de instalaciones y máquinas Informática Idiomas Gestión y administración Logística Formación para mandos intermedios: Recursos Humanos: gestión de equipos, habilidades sociales, inteligencia emocional, motivación, comunicación

	interna, etc.
Química	Derecho industrial especializado en medio ambiente, seguridad industrial, etc. Instalaciones y mantenimiento Formación complementaria teórica y práctica dirigida a adaptar a las personas que provienen de la formación profesional o de la Universidad al puesto de trabajo.
Textil-Confección- Calzado	Operarios/as: Destrezas asociadas al oficio de la confección Corte, costura, patronaje, patronaje asistido por ordenador, escalado Polivalente Motivación Comercial Compras, distribución interior y exterior Gestión de calidad Logística Dirección, organización y control de producción con idiomas y disponibilidad, movilidad Formación trabajadores/as, puesta en marcha de producción (organización del trabajo, gestión de personas, etc.) deslocalizada, con idiomas y disponibilidad, movilidad Empresarial: Nuevas tecnologías, aplicación telemática, informática Internacionalización Logística

	Comercialización Análisis viabilidad y oportunidad negocio Marketing - marca Modelos de gestión Innovación y desarrollo
Alimentación y Bebidas	Manipulación de alimentos Seguridad alimentaria Trazabilidad Normativa internacional, comunitaria, española y autonómica Sistemas de calidad e implantación de sistemas de calidad Salud en el trabajo y riesgos laborales Informática Idiomas: En general Específicamente: perfil ventas y perfil jurídico Creación e innovación de procesos y productos Food-services Gestión del cambio Marketing y venta
Editorial	Nuevas redes y comunidades virtuales Nuevas tecnologías de la información aplicadas a: Proceso productivo Comunicación Modelo de negocio

A estas necesidades específicas, las personas entrevistadas añaden algunas **necesidades que parecen afectar a todo el sector en su conjunto**:

Aprender a gestionar el cambio.

Recursos humanos para mandos intermedios.

Comunicación interna.

Motivación.

Planes de igualdad y conciliación.

Por otro lado, los y las participantes señalan que, dependiendo del tamaño de la empresa, las **necesidades de cualificación se concretan de manera diferente**:

Las empresas de mayor tamaño requieren de trabajadores y trabajadoras más especializados.

Aunque algunas de las personas entrevistadas señalan que en algunos sectores (industria alimentaria, por ejemplo) la innovación tecnológica y de procesos ha llevado a estructuras más planas que requieren trabajadores y trabajadoras más cualificados técnicamente, polivalentes, flexibles, capaces de adaptarse a los cambios y de trabajar en equipo.

Mientras las empresas medianas y pequeñas parecen necesitar trabajadores/as más polivalentes.

La cobertura de las necesidades de cualificación interna: Factores clave

Las personas entrevistadas a la hora de analizar la cobertura de las necesidades de cualificación de la industria catalana e identificar las causas de las necesidades no cubiertas, se refieren a cuatro factores fundamentales:

La oferta formativa.

El sistema de formación continua subvencionado.

La relación de los trabajadores y las trabajadoras con la formación.

La relación de las empresas (y de los/las trabajadores/as) con la formación.

La oferta formativa y el sistema de formación continua subvencionado. El papel de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales

De acuerdo con las entrevistas realizadas **para las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales** vinculadas con los distintos sectores industriales catalanes, la

formación es la herramienta fundamental para que las empresas puedan atender las necesidades de cualificación de sus trabajadores y trabajadoras.

De ahí que dedique un importante esfuerzo a **conocer cuáles son éstas y a construir una oferta formativa** ajustada a las demandas y necesidades de empresas y/o trabajadores/as (formación bonificada, planes sectoriales o transversales, cursos subvencionados o no, formación a la carta, masters, seminarios, diseño de módulos, etc.). E, incluso, por situarse por **delante** de las propias empresas, identificando tendencias de la evolución del sector y las necesidades de cualificación asociadas.

Gracias a este esfuerzo (al que se suman otros agentes formativos), los y las representantes de estas asociaciones y organizaciones consideran que, **desde el punto de vista de la oferta de formación**, **las necesidades de la industria en Cataluña en las áreas técnicas podrían estar cubiertas** porque:

- La **oferta es muy amplia**. Incluso demasiado amplia, desde el punto de vista de alguno de ellos.
- Y **responde** no sólo a la **demanda** explícita de las empresas y trabajadores/as, sino a las **necesidades** identificadas por sus asociaciones a través de los diagnósticos realizados y de su experiencia en el sector.

No obstante, se identifican algunas **necesidades de cualificación no cubiertas por la oferta formativa actual:**

Marketing y comercialización en *Food-services* (Servicios alimentarios), en la industria de alimentación y bebidas.

Idioma, logística y comercialización en el sector textil-confección y calzado.

Innovación tecnológica de la industria cultural de la edición, orientada a pymes.

Se trata de necesidades derivadas de cambios recientes en el sector o a la reciente visibilidad de ciertas áreas de actividad. Pero, en todo caso, se indica que son carencias que las asociaciones han identificado y ya están pensando en cómo cubrir (por ejemplo, AIABECA se está planteando el diseño de un módulo específico de *Food-services*).

Pero en la construcción de la oferta formativa y el desarrollo de las acciones, como se ha dicho en la introducción de este capítulo, asociaciones y organizaciones se encuentran con

problemas derivados de la burocracia y falta de flexibilidad del sistema actual de formación continua subvencionada. Entre ellas destacan:

La dificultad para acceder a la formación bonificada.

Con los actuales módulos económicos y las exigencias formales no cabe la formación específica que necesita la industria química.

La dificultad para formar en el área comercial-distribución interna en empresas del sector textil-confección que tienen tiendas, pero que están dadas de alta como comercio y no como confección.

> *"El tema de la comercialización, a nivel interno, nosotros tenemos empresas de confección que además tienen tienda. Si el personal que tienen en tiendas está dado de alta en la empresa de confección, nosotros le damos la formación comercial, atención al cliente, psicología. Pero hay empresas que(...) por cuestiones de convenio laboral... entra en el convenio de comercio y resulta que... nuestras empresas quieren que les demos formación..., les decimos la formación que os podemos dar la tendréis que pagar, porque no podemos echar mano de nuestros cursos porque es otro convenio. Aquí hay una problemática, y en esta problemática meto también a los que están en otro sector, pero quieren pasar a este, entonces aquella persona que se quiere formar puede ir como oyente, pero no te podemos dar ningún título, porque trabaja en otro sector".*

- El sector editorial se encuentra en "*un terreno de nadie*", entre cultura e industria, por lo que se siente desasistido para organizar la formación que necesitan.

A todo lo anterior, se suma, la existencia de **desajustes territoriales** entre los centros de trabajo y los espacios de formación de que se dispone, obligando a las personas trabajadoras a desplazarse para poder formarse.

Así, en Terrassa se carece de centros lo suficientemente preparados para dar formación de control numérico, neumática, robótica y domótica.

La relación de las empresas y de los/las trabajadores/as con la formación y con la oferta formativa

Pero es en el segundo par de factores donde, desde el punto de vista de las personas participantes en el estudio, se encuentran las razones de base de los posibles déficits de

cualificación en las empresas de la industria catalana: la relación de las empresas y de los/las trabajadores/as con la formación.

Desde el punto de vista de los/las entrevistados/as, **las personas trabajadoras** no entienden el papel de la formación a lo largo de la vida, por lo que no encuentran razones suficientes para dedicar el tiempo y el esfuerzo que ésta requiere. Esta falta de motivación es especialmente relevante en aquellas empresas en las que no se ofrecen posibilidades de progresión.

Por otro lado, los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales entienden que **el tamaño de las empresas** de los distintos sectores industriales catalanes está marcando **diferencias fundamentales** en:

Las necesidades internas de cualificación de las empresas y su cobertura.

La percepción, comprensión e incorporación de la formación como herramienta para cubrirlas.

El acceso al sistema de formación continua subvencionado.

Diferencias que parecen configurar **dos escenarios distintos en cuanto a la cualificación interna de las empresas** con consecuencias directas en la competitividad de las mismas y en su capacidad de desarrollo y de hacer frente al cambio.

En este sentido, las personas entrevistadas consideran que:

a) Las **grandes empresas** ya han asumido que la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras es un factor clave en su productividad y en la competitividad de la empresa; y la formación la herramienta con la que pueden cubrir las necesidades internas que se van presentando. **Son empresas que:**

Cuentan con personal dedicado a reflexionar y a trabajar sobre estos temas (Departamento de Recursos Humanos e, incluso, de Formación);

Disponen de herramientas y procedimientos para su diagnóstico, la identificación de áreas de formación priorizadas, etc.

Diseñan y desarrollan planes de formación propios dirigidos a dar respuesta a las necesidades detectadas. Planes que ejecutan ellos mismos o a través de entidades especializadas (entre las que destacan las asociaciones empresariales) a las que demandan formación a medida.

b) Mientras que, desde el punto de vista de los y las participantes, **la pequeña y mediana empresa** todavía **no ha integrado (**en su cultura corporativa y organizativa ni en la gestión de sus recursos humanos) **el valor de la formación** como herramienta de cualificación empresarial y, por lo tanto, como un factor clave en su productividad y competitividad en el mercado. En general, estas empresas tienden a **valorar la formación de manera ambivalente**:

Por un lado, la formación y la mayor cualificación del trabajador o trabajadora repercute positivamente en el desempeño de sus tareas en el puesto de trabajo y, por lo tanto, en la empresa.

Pero, por otro, la participación de los/las trabajadores/as en procesos formativos se percibe como un riesgo para la empresa desde dos puntos de vista:

En primer lugar, se teme que tras formarse el trabajador o trabajadora reivindique un sueldo más alto.

En segundo lugar, se teme que, al aumentar su empleabilidad, la persona trabajadora encuentre una oferta laboral mejor y abandone la empresa.

Son empresas que, vistas en su conjunto:

Carecen de un planteamiento general sobre la formación.

No han realizado un diagnóstico de sus necesidades de cualificación y no tienen planes de formación específicos. Ni hacen uso de todos los recursos disponibles.

Cuando hacen formación, tienden a dirigirla al personal técnico y productivo quedando necesidades sin cubrir y personal sin formar (el personal de administración, los mandos intermedios y logísticos y la dirección de la empresa).

- Para estas empresas, las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales constituyen recursos clave para el acceso y el desarrollo de acciones formativas, dado el sistema actual de formación continua subvencionado.

Se trata, además, de dos escenarios en los **que la cualificación tiene sujetos diferentes, es decir, que la formación se vincula con la empresa y con el trabajador/a** también de forma distinta.

a) En el primero (grandes empresas), **la formación es una herramienta de la empresa**. Una herramienta que permite **cualificar a la empresa**, mejorando o aumentando las competencias de la persona trabajadora en relación con su puesto de trabajo. De ahí que, fundamentalmente, se **diseñe y/o demande formación sectorial y específica para el puesto de trabajo.** Con independencia de que los trabajadores y las trabajadoras acudan a cursos por iniciativa propia, fundamentalmente de carácter transversal.

b) En el segundo de los escenarios (pequeñas y medianas empresas), la formación se asocia con **el/la trabajador/a**, con su **cualificación profesional**. Por lo que los trabajadores y trabajadoras de estas empresas suelen acceder a la formación de forma personal (Formación de oferta: contabilidad, informática, idiomas, riesgos laborales), movidos por intereses propios y no tanto referidos al puesto de trabajo o a un plan de carrera.

La cobertura de las necesidades de cualificación interna

En este contexto, las personas entrevistadas opinan que:

Las **grandes empresas** tienen los medios y las herramientas con las que cubrir sus necesidades internas de cualificación y consideran que las tienen cubiertas, a excepción de aquellas en las que no hay oferta formativa.

Mientras que las **empresas medianas y pequeñas**, que constituyen la mayoría del tejido empresarial catalán:

Cubren las necesidades técnicas de los perfiles de producción, a excepción de aquellas en las que todavía no existe oferta formativa o las limitaciones del sistema dificultan su organización y desarrollo.

- Pero todavía están lejos de cubrir las necesidades de cualificación de los/las **empresarios/as y de los mandos intermedios** en las siguientes áreas: **gestión de personas, motivación y gestión de equipos, comunicación interna, planes de igualdad, políticas de conciliación, etc.**

"... Las empresas lo saben... pero en un segundo nivel. Primero, vamos a hacer las partes más técnicas, las que se necesitan en el día a día; y luego, si hay tiempo, ya haremos la parte más social".

Desarrollo de líneas alternativas de actuación

Como se ha podido ver, las organizaciones empresariales y las asociaciones sindicales concentran gran parte de su trabajo en diagnosticar las necesidades de su sector, en construir una oferta formativa capaz de dar respuesta a las mismas y en buscar modalidades que faciliten la participación de empresas y personas trabajadoras.

Pero a lo largo de las entrevistas, los y las participantes han hecho referencia a algunas otras acciones focalizadas en hacer frente a algunos problemas considerados importantes para sus asociados. Así, el Gremio de Editores, ante la dificultad de hacer formación bonificada y la pérdida de recursos que supone ha organizado un servicio para ayudar a las pequeñas empresas a tramitar este tipo de formación.

Por otro lado, el Gremio de Industrias de la Confección de Barcelona, ante las necesidades de cualificación en temas de comercio exterior o la necesidad urgente de determinados perfiles profesionales como los encargados y encargadas de control de producción, han desarrollado medidas alternativas dirigidas a **acompañar y asesorar** a las empresas del sector en temas estratégicos, como son: la constitución de grupos de empresas para la exportación y la creación de grupos de aprovisionamiento que permitan realizar el seguimiento y el control de la producción fuera de España.

3. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DEL COMERCIO EN CATALUÑA

3.1. Dificultades para la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras

Ocupaciones de difícil cobertura

La falta de candidatos/as para cubrir las **vacantes de dependiente/a** en el comercio catalán constituye **un problema crónico del sector**, incluso en tiempos de crisis. Además se prevé que este **problema aumente** por la falta de relevo de trabajadores y trabajadoras jubilados en el pequeño comercio y por el abandono de las mujeres de entre 35-40 años, a las que no les compensa continuar trabajando y tener que pagar guarderías o colegios para sus hijos/as.

Además, en los grandes establecimientos comerciales resulta también difícil cubrir el puesto de **mozo/a (y asimilados/as),** de acuerdo con la información facilitada por los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales entrevistados.

Perfiles y ocupaciones con mayor dificultad de contratación en el comercio catalán	
Ámbito	**Ocupaciones y cualificaciones de difícil cobertura**
Micro y Pequeño Comercio	Dependiente/a
Grandes empresas del sector	Dependiente/a Mozos/as y asimilados/as

Causas de la dificultad para cubrir vacantes

Las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales relacionadas con el comercio participantes en el estudio se muestran de acuerdo en que la principal dificultad a la hora de contratar trabajadores y trabajadoras en su sector:

> **No está relacionada con la cualificación de los posibles candidatos y candidatas**
>
> **Sino con encontrar personas que quieran trabajar** en el mismo, debido a los horarios exigidos por el comercio; horarios que no se ven compensados por la retribución económica que es baja.

Una de las personas entrevistadas, representante de una organización sindical del sector, expresaba en los siguientes términos las características que llevan a que el sector no resulte atractivo para los trabajadores y trabajadoras, en general, y para los autóctonos, en particular:

> *"En el comercio (...) es un sector donde poco importa o poco ha importado hasta ahora, hacer una carrera profesional. Es un sector que ha recogido muchas personas con pocos o ningunos estudios, es un sector, para decirlo de una manera clara, muy precarizado, con salarios bajos. Es un sector donde es difícil fidelizar a las personas, independientemente de su formación, que creo que tampoco la tienen... En todo caso es un sector muy de paso... cuando no hay nada más que hacer se incorporan pero a la que sale una oferta mejor saltan, con lo cual cuesta fidelizar... Quizás aquí la formación no importa tanto"...*

Pero se trata de una descripción que incluso las organizaciones empresariales participantes en el estudio reconocen como real:

> *"Este es el tratamiento que hacen los sindicatos y seguramente es así. Una persona autóctona no quiere trabajar como dependiente de comercio, porque le va a suponer un salario poco elevado y una jornada muy amplia, trabajar fines de semana, trabajar los festivos... los salarios son los pactados"...*

Como consecuencia de todo ello, los **perfiles de trabajadores/as** que se incorporan al comercio **de manera permanente**, salvo aquellos que lo hacen por motivos vocacionales o familiares, son:

> Personas con estudios básicos cuyas opciones laborales son, en primer lugar la industria, y en segundo, el comercio.
>
> Trabajadores/as con un nivel de cualificación medio o alto que **"están de paso"** hasta encontrar un trabajo mejor.
>
> Jóvenes que buscan una fuente de ingresos mientras terminan sus estudios.
>
> Mujeres que buscan un segundo ingreso en la unidad familiar.

Como se ha dicho, entre los y las participantes parece compartida la idea de que **para incorporarse al sector como dependiente/a no se requiere cualificación o ésta es algo secundario** frente a otros rasgos como:

> La motivación para el trabajo, la apariencia y las habilidades sociales (trato con clientes, etc.), la implicación con la empresa y la flexibilidad horaria.

Y, en este sentido, las aptitudes y habilidades relacionadas con el trato a los y las clientes se asocian a características propias de la persona, y no tanto con habilidades susceptibles de ser objeto de formación.

Y, es precisamente en este contexto, en el que parece interpretarse el hecho de que existan módulos de formación profesional como escaparatismo pero no exista una oferta formativa inicial de base dirigida a este sector de actividad.

No obstante, y a pesar de esta imagen del/la dependiente/a como de alguien que, debe ser y tener determinados rasgos y actitudes pero que no necesita formación específica; en la práctica, en **las ofertas de empleo los/las empresarios/as piden formación**, experiencia, presencia, trato, etc. pero estas exigencias **se tienen que ir recortando y amoldando** a la necesidad de encontrar a "*alguien que quiera trabajar*" en el sector.

Esta paradoja parece responder al **segundo de los problemas en la contratación** señalado por patronal y sindicatos al que se enfrenta el sector:

> La **falta de definición de los perfiles profesionales del comercio y de las herramientas para su evaluación y certificación.**

"Ese es un elemento clave... procedimientos y herramientas (para conocer la formación y la cualificación de los trabajadores candidatos al puesto de trabajo)... pero también que... podríamos llamarla, las homologaciones a esa formación, a esos conocimientos que tienen los trabajadores que no hay... que no está implementado de una manera generalizada y, por lo tanto, "soy vendedor"... "soy vendedor y ¿quién cree usted que es vendedor..." "porque... años de experiencia, he hecho dos cursitos o hice no se qué"... Entonces, claro, te lo crees o no te lo crees... o bueno, lo validas o no lo validas... porque ha estado en dos empresas... no conoces exactamente las condiciones en las que ha estado y lo que ha hecho... entonces, esto se podría suplir... o de hecho se podría solucionar con que los trabajadores pudieran certificarse y acreditarse de forma continua o permanente o, en fin, de una manera habitual cuando fueran a buscar un nuevo puesto de trabajo, o cambiar de puesto de trabajo... pues vendrían con la acreditación debajo del brazo".

Se trata de una deficiencia que **atraviesa todo el sistema y que afecta a la profesionalización del sector y a los empresarios y las empresarias**.

Consecuencias

Desde el punto de vista de los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales participantes en el estudio, la falta de definición de los perfiles profesionales del comercio y de herramientas para su evaluación está afectando a los empresarios y las empresarias de manera directa y en dos momentos distintos:

En el momento de **la formulación de la oferta y en la selección del trabajador o trabajadora.** Por un lado, esta carencia dificulta la construcción de la demanda por parte de los empresarios y las empresarias. Por otro, al no disponer de herramientas ni de referentes que avalen la cualificación, experiencia y formación del candidato o la candidata, los empresarios y empresarias se ven limitados a la hora de identificar las competencias de las personas candidatas a partir de la información aportada por las mismas.

En el momento de **la incorporación**. Tras la contratación del/la trabajador/a, la empresa tiene que hacer un esfuerzo suplementario para hacer que la persona (de la que no conoce con seguridad cuáles son sus capacidades y habilidades) adquiera las competencias para cumplir

con las funciones que requiere el puesto de trabajo. Esfuerzo que se concreta en el **aprendizaje en la práctica** del mismo y la cultura propia de la empresa y, en el caso de las empresas más grandes, en la participación en cursos de **formación interna**.

De manera, que al empresariado de este sector:

> No sólo le cuesta encontrar personas trabajadoras dispuestas a incorporarse a su negocio.
>
> Sino que, debido a la baja cualificación de los candidatos y candidatas y a la falta de herramientas que le permitan identificar las competencias de los mismos, se ve obligado a invertir un esfuerzo añadido (y difícilmente recuperable) para que la persona se adapte y sea capaz de desarrollar su trabajo, de manera que no repercuta en la calidad del servicio que presta.

Líneas de actuación previstas o desarrolladas

En este contexto, el tipo de **iniciativas previstas o puestas en marcha** por empresas, asociaciones y sindicatos se dirigen fundamentalmente en dos direcciones:

- Por un lado, a **buscar alternativas ante la falta de candidatos y candidatas**:
  - En los últimos años se ha recurrido a **personal inmigrante** que, poco a poco, ha ido pasando de puestos de trabajo con poca visibilidad (almacén) a puestos con relación directa con los y las clientes (dependientes/as, caja).

    Pero se trata de un recurso que el sector no ha aprovechado todavía al nivel en que lo han hecho otros, como la hostelería.
  - En relación con este tema, los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales señalan la necesidad de aprovechar más el contingente de inmigrantes y, para ello, la Confederación de Comercio ha iniciado **contactos con el Departament de Treball** para buscar soluciones a la contratación de inmigrantes.

Por otro, realizan acciones dirigidas a:

- **Reforzar la Formación Continua** como vía para mejorar la profesionalidad y el prestigio del sector, así como su capacidad para adaptarse a los cambios, como el plan de formación que ha propuesto a la Generalitat la Confederació de Comerç.

Y a buscar fórmulas que la hagan posible y operativa en este contexto y accesible para las empresas más pequeñas.

En este último punto, se observa que las empresas empiezan a reconocer la formación ofertada por las escuelas y la formación continua dada por las organizaciones empresariales, como referentes del sector.

3.2. Necesidades internas de cualificación en el comercio catalán

De acuerdo con las entrevistas realizadas con representantes de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales del comercio catalán, el sector, en su conjunto, se enfrenta con un importante problema: **los trabajadores y trabajadoras** tienen problemas de cualificación, "*están mal formados*".

Una de las personas entrevistadas resume esta situación en los siguientes términos:

> *"Nosotros, ahora no recuerdo exactamente el dato, pero todas las personas que están trabajando en el sector del comercio, el año pasado, creo, máximo en el 2007, no sé si llegaba al 10% las personas que tenían formación relacionada con el comercio. Esto explica muchas cosas, explica el descontento de los trabajadores, de los empresarios; lo que llamamos comúnmente mal servicio. Las empresas deberían realizar un esfuerzo para formar a los trabajadores, los trabajadores deberían tener más interés, es muy complicado".*

Pero es entre los propios empresarios y empresarias de las pequeñas y medianas empresas donde se detectan mayores carencias de cualificación. Se trata de carencias que no siempre son visibles y que, cuando se identifican y se reconocen, tienden a dejarse para un segundo momento, tras cubrir las necesidades formativas de las trabajadoras y los trabajadores.

Necesidades internas de cualificación

En concreto, los y las participantes en el estudio durante las entrevistas han detectado las siguientes carencias internas de cualificación.

Carencias internas de cualificación en el comercio catalán	
Perfil	**Necesidades internas de cualificación**
Dependiente/a	Idiomas, incluido el catalán Técnicas de venta Trato con el cliente Gestión de stocks Nuevas tecnologías de la información: Introducción de datos Gestión de stocks
Empresario/a micro - pyme	Administración y gestión de la empresa comercial Contabilidad Prevención de riesgos Gestión de equipos Nuevas tecnologías de la información como herramienta de gestión Relación comercial y ventas Idiomas, incluido el catalán

Causas del nivel de cualificación del comercio catalán

La carencia de cualificación y profesionalización general del sector que, desde el punto de vista de los y las representantes de las asociaciones empresariales y de las organizaciones sindicales, caracteriza al sector del comercio catalán es debida a distintas causas:

En primer lugar, al perfil de cualificación de las personas que, tradicionalmente, han decidido emprender en el sector. A lo que se suma la baja cualificación de los trabajadores y trabajadoras que se están incorporando al comercio catalán, como vimos en el apartado anterior.

Este bajo nivel de cualificación de base de los recursos humanos está dificultando el aprovechamiento de la formación continua.

En segundo lugar, ni las personas empresarias ni las personas trabajadoras entienden que la formación sea necesaria para desarrollar este tipo de actividad.

Parece ser común la idea de que *"cualquier persona puede hacer de dependiente"*, que no es necesaria la formación sino que lo que capacita para ocupar este puesto son rasgos de carácter personal como *"ser simpática, tener don de gentes, etc."*

Además, debido al elevado grado de rotación, las empresas se resisten a invertir en formación.

No obstante, se observan diferencias importantes dependiendo del **tamaño de las empresas:**

Para las pequeñas y medianas empresas la formación no parece ser todavía una prioridad.

Los/las empresarios/as y trabajadores/as manifiestan necesidades, pero a la hora de involucrarse, de buscar o pedir los cursos, no tienen una participación muy activa, incluso en aquellos contenidos que se han demandado.

Pero se empieza a observar un cambio de mentalidad con respecto a la formación en las empresas de más de 100 trabajadores/as y en las grandes empresas de distribución empiezan a ser conscientes de la necesidad de profesionalizar el sector y muestran interés en cualificar a sus cuadros medios y superiores y son más receptivos a las propuestas de formación que se les hacen e, incluso solicitan formación bonificada, elaboran planes, participan en la oferta formativa abierta, etc.

En tercer lugar, en la mayoría de las empresas las posibilidades de proyección profesional son limitadas por lo que las trabajadoras y los trabajadores no se sienten motivados para invertir tiempo y esfuerzo en formarse.

> *"La formación tendría que verse, como una proyección profesional, por tanto a mayor formación mayor promoción, pero en el comercio la promoción y la carrera no existen... Bueno, el sector del comercio, concretamente, es muy, muy particular y quizá poco tiene que ver con los otros"*.

Por último, la organización del trabajo en el comercio (días y horarios de apertura, jornadas, etc.) y la estructura del sector constituido fundamentalmente por microempresas, dificultan el acceso y el desarrollo de acciones formativas de los/las trabajadores/as y empresarios/as.

La adopción de horarios formativos adaptados a las horas de descanso, hoy por hoy, no están teniendo la respuesta esperada.

Debido al tamaño de muchas de las empresas del sector (1 o 2 trabajadores/as) resulta imposible plantear una formación en horario laboral.

Consecuencias y acciones dirigidas a aproximar la formación al sector con el fin de cubrir las necesidades internas de cualificación y profesionalización del sector

Las organizaciones empresariales y sindicales son conscientes de los problemas de cualificación dentro del comercio catalán y de sus consecuencias.

Desde su punto de vista, se trata de un sector permanentemente en crisis; crisis en la que intervienen numerosos factores (competencia entre pequeños y grandes, horarios, sueldos, etc.) pero en el que la formación y la falta de profesionalización son claves. Además, en la actualidad la falta de cualificación está afectando a la capacidad de adaptación del modelo de negocio al cambio.

De ahí, que las patronales del sector apuesten por la calidad y la profesionalización del sector; para lo cual:

Están potenciando a través del ECUAL la promoción de la acreditación de las cualificaciones profesionales del sector.

Están desarrollando formación específica (y su acreditación) en escuelas especializadas y formación continua (Plan de formación sectorial específico y formación a medida) con el fin de cubrir las necesidades de cualificación del comercio en Cataluña.

> *"Nosotros hemos hecho estudios de necesidad... desde hace muchísimos años, desde los años 90... tenemos contacto permanente con los centros de formación y tenemos un contacto permanente con las empresas a través de las asociaciones de comerciantes. Y a partir de ahí, preparamos y elaboramos una memoria... tenemos un plan formativo. Porque aparte, también tenemos (...) en el diálogo social con los sindicatos... lo que nos*

permite fortalecer esos aspectos. Y, por tanto, también coincidir y validar e, incluso, tener complicidad con los sindicatos a la hora de hacer propuestas formativas que vayan cubriendo las necesidades prioritarias que tiene el sector".

Están buscando fórmulas formativas que aproximen la formación a trabajadores/as y empresarios/as y faciliten su acceso. En este ámbito:

Se está experimentando con el horario de los cursos, la formación a distancia dirigida a pymes y micropymes y con el formato de "pastillas de formación".

CECOT, por ejemplo, va a proponer a sus asociados y asociadas la posibilidad de contar con un/a consultor/a (o coaching) que vaya a la empresa a conocer, desde dentro, cómo se está trabajando. Su objetivo es detectar los gaps, las posibilidades de mejora, etc. y enlazar con líneas formativas específicas. Mediante esta fórmula pretende llevar la formación al lugar de trabajo, facilitando el acceso y logrando una mayor motivación e implicación.

Pero se trata de iniciativas que resulta muy costoso sacar adelante. Aunque se comienza a observar que los empresarios y las empresarias empiezan a conocer y reconocer el valor de la formación recibida a través de las escuelas específicas o de las acciones formativas promovidas por las asociaciones empresariales y sindicales; y que, algunos y algunas jóvenes consideran el sector del comercio como un espacio con oportunidades laborales y de desarrollo de carrera.

"Tenemos por un lado hijos de comerciantes... quiero decir, personas que están vinculadas al sector por vía familiar; como también nuevos... jóvenes, chicos y chicas... que, bueno, que se han dado cuenta que puede haber allí una oportunidad... suelen ser jóvenes, en parte importante ya vinculados y, otra parte, nuevas incorporaciones que no tienen nada que ver con el sector".

4. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DEL TURISMO EN CATALUÑA

4.1. Dificultades para la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras

De acuerdo con las entrevistas realizadas con representantes de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales del turismo catalán, el sector en su conjunto se enfrenta con una importante **dificultad a la hora de encontrar personal y de retener algunos perfiles profesionales en cocina (cocineros/as, ayudantes de cocina y jefes de departamento) y sala (camareros/as),** aunque se observan diferencias importantes vinculadas al tipo de establecimiento (hoteles, restaurantes, cadenas, bares, etc.) y a la categoría del mismo.

Ocupaciones de difícil cobertura. Causas y consecuencias asociadas

El primero de los espacios donde el sector tiene problemas para cubrir sus necesidades de personal es **la cocina**:

1. El sector necesita **cocineros y cocineras cualificados**. Esta exigencia, que en los establecimientos de categoría más alta es irrenunciable, se va rebajando a medida que disminuye el nivel del mismo.

   La ventaja que tienen las empresas del sector es que, en los últimos años, esta **ocupación** se ha **prestigiado, se ha profesionalizado y permite la promoción:** *"Se sienten orgullosos de lo que están haciendo".* Todo ello gracias al esfuerzo realizado, fundamentalmente, por el Gremio, por algunas escuelas y por grandes cocineros y cocineras.

   Esto ha llevado a que sean muchos los y las jóvenes que acuden a recibir formación a los distintos **centros de formación** existentes en Cataluña. Algunos de ellos vinculados, precisamente, a cocineros/as o restaurantes de reconocido prestigio.

Aunque todavía continúa habiendo **problemas cuantitativos y cualitativos** para la **cobertura** de este perfil profesional:

- Desde el punto de vista cuantitativo, continúa existiendo una **brecha entre oferta y demanda en los establecimientos de categoría más alta** debido a que el número de alumnos y alumnas que salen de las escuelas todavía es insuficiente. Esto ha hecho que las empresas luchen por ellos, por lo que los y las jóvenes que cursan esta formación tienen trabajo antes de terminar sus estudios (*"están buscados antes de que salgan")* y se dé una gran movilidad en el sector.
- Y desde el punto de vista cualitativo, los alumnos y las alumnas que han realizado estos estudios, no llegan a los establecimientos de rango medio y medio-bajo (restaurantes y bares *"normales*" que requieren de profesionales con un perfil medio) que, por lo tanto, continúan sin tener cubiertas sus vacantes.

Los establecimientos de categorías más altas:

- Tienen dificultad para cubrir sus necesidades de **ayudantes de cocina**. Se trata de profesionales que, aunque no necesitan tanta cualificación, requieren de una cualificación de base técnica y en el uso de herramientas peligrosas.
- Y tienen dificultad para encontrar y retener a **jefes de cocina**.

De acuerdo con las personas entrevistadas, la formación que se oferta en las **escuelas de hostelería** dirigida a los y las **profesionales de la cocina** es adecuada desde el punto de vista técnico, aunque se observan algunas deficiencias en:

Idiomas

Habilidades para saber llevar y gestionar equipos

Además de los perfiles profesionales de cocina, las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales participantes en el estudio identifican, como se ha adelantado, un segundo espacio en el que el sector tiene importantes dificultades para cubrir sus necesidades de personal: **la sala.**

1. La necesidad de **camareros/as** es una necesidad compartida por el conjunto del sector.

   Desde el punto de vista de las personas entrevistadas, el problema aquí es que no hay personas dispuestas a trabajar en esta ocupación debido a:

La falta de prestigio y profesionalización de la misma. Aunque se observan algunas acciones dirigidas a luchar en esta dirección siguiendo la estela de las cocineras y los cocineros, hoy por hoy, su peso y su incidencia no es equivalente.

La dureza de los horarios, el trabajo de "lunes a domingo", los salarios, etc., que hacen muy difícil conciliar vida laboral y personal.

"*En turismo la gente está trabajando cuando la sociedad está de ocio*".

Las posibilidades limitadas de promoción.

En general, las personas que responden a las ofertas de empleo son:

Jóvenes que compatibilizan los estudios con el trabajo.

Jóvenes que buscan su primer empleo y trabajan en este sector hasta encontrar un trabajo mejor.

Trabajadores y trabajadoras que, debido a su baja cualificación, edad, etc., no tienen otras alternativas laborales. Muchos de ellos provenientes de otros sectores de actividad afectados por la crisis.

"¿Qué ha pasado también? Pues como esto es así, cuando vino la evolución económica del boom inmobiliario emigró gente nuestra hacia este sitio. Ahora están volviendo, ahora están volviendo".

De ahí, que en esta ocupación se dé un alto índice de **rotación**. Rotación que convierte en permanente el problema de cobertura de vacantes.

Se trata de una **ocupación** que alguna de las personas entrevistadas, haciéndose eco de los empresarios y las empresarias, califica del **"*punto débil*" del sector**. El camarero y la camarera es, desde su punto de vista, una pieza clave en el mismo: es el que trata, el que está en interacción directa con el y la cliente en la prestación del servicio. De ahí, que:

Los establecimientos de categorías más altas tengan claro y continúen demandando camareros/as cualificados/as.

Y que cada vez se extienda más la convicción de que es una ocupación que requiere cualificación y profesionalización, aunque todavía conviva la valoración de que es suficiente que "*tengas brazos y dos piernas y puedas llevar una bandeja".*

> *"En cuanto a la cualificación, gente cualificada, por autoaprendizaje, prácticamente por los cursos que puedan hacer. Tampoco se exige mucha cualificación. Se queja todo el mundo, tanto de un lado como de otro..., mientras tengas brazos, dos piernas y puedas llevar una bandeja, sobre todo en tema de sala, tira millas. Y este es el punto débil que el sector tiene... aquí hemos hecho mucho esfuerzo, Ferrán Adriá (…), y los profesionales que se incorporan a cocina se sienten orgullosos de lo que están haciendo. En cambio en sala nadie quiere trabajar (...) en el servicio de sala (...) por salario, condiciones de trabajo, todo unido. No hemos potenciado, no hemos puesto énfasis en atención al cliente, porque quien trata con gente debe ser muy psicólogo, cada cliente es diferente y estamos tratando no de un servicio self-service, ni de un servicio Caprabo que la gente va cogiendo y ya está. Estamos hablando de un servicio que interactúas directamente con el cliente y si tú no estás ni preparado, ni estás motivado, ni nada, a la más mínima que hay conflictos pues "qué vino me recomienda, pues el de la casa y ya está".*

Pero hoy por hoy, al no encontrarse personas dispuestas a trabajar como camareros/as, las empresas **se ven obligadas a rebajar sus exigencias** y a conformarse con candidatos/as (**autóctonos e inmigrantes**) **dispuestos** a trabajar en el sector, con ganas de aprender y, si es posible, con un poco de base. Por lo que se ven obligados a formarlos una vez incorporados al puesto de trabajo y a asumir el riesgo de que, tras aprender, les abandonen por una oferta de empleo mejor.

Esta situación es vivida **tanto en los establecimientos de nivel más alto como en aquellos de rango medio**. Aunque los restaurantes, hoteles, etc. de categorías superiores empiezan a recibir alumnos y alumnas formados en las **escuelas de hostelería** con una **mentalidad distinta**:

Personas que están dispuestas a hacer su carrera profesional en esta ocupación.

Pero una vez más, los establecimientos de menor nivel **quedan fuera** de los objetivos de estos nuevos profesionales.

2. Los establecimientos de nivel más alto también tienen problemas para cubrir las vacantes de **maître.**

La siguiente tabla recoge, de una manera resumida, las ocupaciones en las que las empresas del sector del turismo catalán encuentran más dificultades para la contratación de trabajadores/as, según las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.

Perfiles y ocupaciones con mayor dificultad de contratación en el turismo catalán	
Categoría del establecimiento	**Ocupaciones y cualificaciones de difícil cobertura**
Establecimientos de categoría alta	Cocina: Jefe de Cocina Cocineros/as Ayudantes de cocina Sala: Maître con conocimiento de idiomas, incluido el catalán Camareros/as con conocimiento de idiomas, incluido el catalán
Restaurantes y bares de rango medio	Cocina: Cocineros/as Sala: Camareros/as con conocimiento de idiomas incluido el catalán

Líneas de actuación desarrolladas para hacerles frente: límites y posibilidades

En este contexto, las grandes empresas y las asociaciones empresariales del sector se encuentran con una dificultad añadida: **las herramientas formativas disponibles, que podrían ser fundamentales para hacer frente al problema de la cobertura de vacantes, no se ajustan a las necesidades y a las posibilidades reales de la mayoría del sector, es decir, de las pequeñas y medianas empresas.**

Desde el punto de vista de los y las participantes, este desajuste se debe a que los modelos de la Formación Ocupacional y de la Formación Continua no se han ido adaptando al entorno y a las necesidades reales del sector que ha cambiado mucho en los últimos años.

Así, desde el punto de vista de las personas entrevistadas, el actual modelo de **Formación Ocupacional**, su rigidez y sus exigencias (número de horas, número de alumnos y alumnas, lugares de formación, etc.) hace muy difícil:

En primer lugar, organizar y desarrollar proyectos formativos para desempleados/as que permitan cualificarlos y posibiliten su rápida incorporación al puesto de trabajo.

> *"La realidad es esa, las herramientas que ahora hay y que puede disponer el sector no están en relación a las necesidades. No están en relación a las necesidades por rigideces, en número de alumnos, en las horas y... sobre todo en el sector servicios y supongo (...) pero en la restauración y en el turismo nos encontramos esto... que tenemos unas rigideces puestas por la gestión de los servicios públicos y tenemos unas realidades y posibilidades que el sector da. Y están divergentes, van cada uno por un mundo diferente".*

Y, en segundo lugar, que los alumnos y las alumnas finalicen su formación.

> *"Entonces lo que no podemos ponernos es en cursos de 600 horas, porque este señor lo que necesita es trabajar".*

Estas características han llevado a que algunas entidades muy significativas del sector hayan renunciado a desarrollar programas de Formación Ocupacional.

Por otro lado, el recurso a la **Formación Continua**, dirigido a los trabajadores y trabajadoras una vez incorporados a la plantilla y abierto recientemente (aunque de una manera limitada) a trabajadores y trabajadoras desempleados, tampoco parece adaptarse a las necesidades del sector del turismo catalán, desde el punto de vista de sus representantes empresariales. Se trata de una herramienta que:

No permite la cualificación de los trabajadores y las trabajadoras en las competencias y habilidades necesarias para desempeñar puestos de trabajo de perfil medio, dado lo limitado de los formatos y el bajo nivel de formación y cualificación de partida de los trabajadores y las trabajadoras.

Y que se enfrenta a:

- A la falta de compromiso de la mayoría de los **empresarios y empresarias.**
- Y la falta de motivación de los **trabajadores y trabajadoras** para participar en estas acciones, asociada a dos factores:

Las posibilidades limitadas de promoción.

- El que muchos y muchas consideran que se trata de un trabajo *"de tránsit*o", en el que permanecen mientras les surge otra oportunidad laboral.

Falta de motivación a la que se suma el esfuerzo y la dificultad para hacerla compatible con sus horarios.

Por todo lo anterior, el sector plantea **la necesidad de que el sistema formativo cambie y diseñe herramientas capaces de adaptarse a las necesidades** cambiantes de empresarios/as y trabajadores/as:

- **Herramientas formativas más dinámicas y ágiles** que permitan formar a los trabajadores/as para cubrir las vacantes, de manera inmediata, sin que repercuta en la calidad del servicio prestado. Necesidad, como hemos dicho, permanente, del sector, dado el alto índice de rotación que existe en el mismo.

> *"Pero claro, este sector, cuando diseñemos herramientas, hemos de entender que aquí, en Francia, en todos los sitios, es un sector en donde, excepto, en determinados puestos que ya sobrepasan el personal base, que ya tienen una cierta especialización... todo esto siempre será de una gran rotación, sean personas que sea el primer empleo que cogen porque no tienen otra alternativa, sean personas que cogen esto porque están haciendo otra cosa (estudiantes)... por lo tanto cuando diseñamos herramientas tiene que haber unas herramientas muy rápidas, muy dinámicas para que cuando estas personas se ponen, entren en la cadena y no vaya contra la calidad del servicio... que no le repercuta al cliente. Claro, esto los grandes grupos, por ejemplo Macdonald's, lo tienen todo muy resuelto, pero esto insisto es un 8 o 9%, el resto no está resuelto".*

Herramientas diseñadas teniendo en cuenta las competencias de los trabajadores y las trabajadoras y la cualificación que necesitan adquirir para desempeñar el puesto de trabajo.

- Herramientas que permitan y faciliten que las trabajadoras y trabajadores **no rompan su proceso formativo** si encuentran trabajo, al incorporar fórmulas de continuidad como tutorías de seguimiento en el puesto de trabajo.

> *"Y luego fomentar la tutela de la persona que ha pasado por un curso, que encuentra trabajo, que has de entender que encuentre trabajo y a lo mejor tienes que mandar un profesor a pasar por el sitio donde está trabajando una vez a la semana y le voy a traer unos manuales (...) De qué manera se le puede hacer un seguimiento y se le puede seguir ofreciendo formación... Fácil seguro no es.(...)".*

Además, plantean la necesidad de **aprovechar una oportunidad que la crisis** está poniendo en el escenario del mercado de trabajo:

> La existencia de **trabajadores y trabajadoras que han perdido su trabajo** y que podrían ser conducidos o reconducidos (muchos de ellos iniciaron su trayectoria laboral en la hostelería y la restauración) hacia el sector del turismo como empleados/as o emprendedores/as.

Pero para esta última opción se debe tener en cuenta que ya no es posible realizar esta actividad sin una preparación mínima (reglamentación de higiene alimentaria, ruidos, medio ambiente, etc.). Por lo que es necesario, una vez más, diseñar herramientas formativas adecuadas porque las existentes, como ya se ha dicho, no lo son.

En otro ámbito de cuestiones, el Gremio de Restauración se ha planteado organizar una **bolsa de trabajo** como respuesta a los déficits asociados a una de las piezas, consideradas clave, del sistema: el **Servei d'Ocupació de Catalunya**. El representante de esta entidad que ha participado en el estudio manifiesta una opinión muy crítica con respecto al funcionamiento del Servei d'Ocupació de Catalunya tras haber sido excluidos del mismo las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales.

En el sistema anterior, patronal y sindicatos aseguraban un conocimiento directo de las empresas y de los trabajadores, lo que permitía ajustar oferta y demanda.

Desde su punto de vista, en la actualidad se trata de un servicio que no conoce al sector en profundidad y en toda su diversidad. Lo que le lleva, entre otras cosas, a realizar una intermediación laboral en la que los oficios son tratados como si fueran planos.

Esto ha provocado que, desde su punto de vista, cada vez sean menos los empresarios y empresarias que acuden a sus oficinas con la pretensión de encontrar trabajadores/as.

Por todo ello, las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales están **promoviendo proyectos que buscan colaboraciones y modelos alternativos más flexibles y ajustados a sus necesidades**. Lo hacen desde la convicción (que cada vez comparten más empresarios/as) **del valor de la formación como herramienta** para afrontar:

Los problemas de cobertura de vacantes del sector.

Así como los problemas de cualificación derivados de la incorporación de personal no lo suficientemente competente.

Entre estas iniciativas, las personas entrevistadas destacan las siguientes:

- Un **curso sobre servicios en catalán** organizado con la secretaría de Turismo. Se trata de un curso cuyo formato no cabía dentro de las fórmulas disponibles en el Departament de Treball.

Número de alumnos/as mínimo 6.

De carácter práctico, realizado fuera del horario laboral en establecimientos del sector.

En el que los/las alumnos/as recibían un incentivo económico (beca) a su término.

Una experiencia piloto sobre nuevas tendencias en formación puesta en marcha a través de una Acción Complementaria. En ella:

Un grupo de en torno a 8 alumnos/as, realizan una formación práctica pasando por 4 restaurantes en horarios diferentes.

Al empresario o empresaria se le paga por ceder el local

El centro de formación pone un/a experto/a (cocinero/a, en este caso) cuya función es hacer el seguimiento del aprendizaje del alumnado.

Se trata de una experiencia que no ha podido tener continuidad dado el marco en el que se ha desarrollado, y a que no había salido la convocatoria de acciones complementarias, en la fecha en la que se han realizado las entrevistas.

4.2. Necesidades internas de cualificación

De acuerdo con las entrevistas realizadas con los y las representantes de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales del turismo catalán, las empresas del sector se enfrentan con dos tipos de **retos en relación con la cualificación de sus trabajadores y trabajadoras**:

En primer lugar, debido a que tienen que incorporar personas sin la cualificación y la experiencia suficiente (como vimos en el apartado de vacantes), se encuentran con la necesidad de dedicar recursos para la formación de estos trabajadores y trabajadoras que no son operativos desde el primer día en el desempeño de su puesto de trabajo y que requieren de un período de adaptación y de aprendizaje.

En segundo lugar, la necesidad de apostar por un modelo de calidad hace que las empresas catalanas estén demandando, cada vez más, una mayor cualificación de sus trabajadores y trabajadoras, de sus cuadros medios y de los empresarios y empresarias del sector.

Esta necesidad se hace especialmente relevante en un momento de crisis como el que está atravesando la economía; momento que exige tener personal preparado para "*poder aguantar*" y ser más competitivos.

> *"El sector que aguantará en la economía será el turismo, restaurante, hoteles, si somos competitivos, si tenemos personal preparado, que los cuatro que viajen no se vayan al país no sé que, que es más barato, sino que sigan viniendo aquí, aunque sea más caro porque hay una calidad".*

Necesidades internas de cualificación

En la siguiente tabla se recogen las necesidades de cualificación detectadas por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales del turismo catalán.

Carencias internas de cualificación en el turismo catalán	
Espacio/Ámbito	**Perfiles profesionales y necesidades internas de cualificación**
Sala	Camareros/as: Idiomas, incluido el catalán Atención al y la cliente Conocimiento de los productos y de su elaboración Maîtres: Idiomas, incluido el catalán
Cocina	Jefes de cocina: Dirección y gestión de equipos
Hoteles de categoría alta	Personal de piso: Formación específica Idiomas a nivel básico Gobernantas/es: Dirección y gestión de equipos
Pequeño empresario/a	Empresario/s: Gestión y administración de pequeños establecimientos Gestión y dirección en época de crisis Nuevas tecnologías de la información Marketing y ventas

Factores que marcan la cobertura de las necesidades de cualificación interna

En una primera aproximación, los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales participantes en el estudio consideran que están haciendo un gran **esfuerzo** por construir una **oferta de formación continua** que responda a las necesidades de cualificación detectadas y demandadas por las empresas del turismo catalán. Esfuerzo cuyo objetivo es no solo ofrecer **contenidos de calidad,** sino desarrollar servicios y formatos dirigidos a facilitar el acceso a la formación de empresas y personas trabajadoras.

Como consecuencia de esto, se considera que hay una oferta formativa muy amplia y, en general, adaptada a la realidad y las necesidades de las empresas y personas trabajadoras. Aunque se reconocen algunos problemas comunes a la oferta formativa del sector:

> Hay cursos prácticamente de todo, aunque resulta difícil encontrar un formato que se ajuste a las jornadas, horarios, turnos de trabajo propios del sector.
>
> La oferta formativa no acaba de tener en cuenta la heterogeneidad del sector y de sus perfiles profesionales que requieran de formación diferente. Por ejemplo, en los cursos de camarero/a no se contempla en qué tipo de establecimiento desarrolla su actividad o el tamaño y la categoría del mismo.
>
> Resulta difícil encontrar un formato formativo que se ajuste a la organización del trabajo del sector (trabajo de lunes a domingo, durante las 24 horas del día o durante el horario de ocio, jornadas extensas, sistemas de turnos, etc.) lo que hace difícil la asistencia a cursos.
>
> Una dificultad sumada es la falta de reconocimiento de la necesidad de formarse y profesionalizarse de algunos y algunas profesionales del sector como los/las camareros/as, los y las jefes de cocina o las gobernantas y mayordomos.

Además, este esfuerzo **no** se corresponde con **una cobertura homogénea** de las necesidades de cualificación de las empresas del sector. Sino que las personas entrevistadas observan diferencias importantes en este sentido, que dependen de:

> El segmento y el tamaño de la empresa.
>
> Los niveles de cualificación a que se refieren.

Los **grandes grupos y cadenas** del sector, desde su punto de vista, han incorporado la formación en la gestión de recursos humanos, disponen de las **herramientas** (planes de formación propios, formación bonificada, cursos a la carta, masters, etc.) y de **una oferta formativa** (escuelas de turismo, formación continua, etc.) ajustada con sus necesidades. Todo ello les permite **cubrir las necesidades** de cualificación de sus trabajadores y trabajadoras, de sus mandos intermedios y de sus directivos y directivas.

Mientras que los/las **pequeños/as empresarios/as no parecen tener resuelta** la cobertura de sus necesidades internas de cualificación. Desde el punto de vista de las personas entrevistadas, esta situación se explica por el cruce de varios factores:

El hecho de que los/las empresarios/as no den valor ni a la formación propia ni a la de sus trabajadores/as y la perciban no como una inversión sino como un gasto y como una amenaza, porque consideran que si las personas trabajadoras se forman aumentan sus posibilidades de encontrar un empleo mejor al que ellos les ofrecen.

Desde aquí, resulta lógico que sólo deriven a las personas trabajadoras a formación relacionada con temas de manipulación de alimentos, prevención de riesgos laborales... obligados por la ley y movidos por posibles inspecciones.

La falta de cultura formativa de las personas trabajadoras y la desmotivación para acudir a formarse debido a que en sus empresas no tienen posibilidades de desarrollo profesional.

Además, los/las empresarios/as suelen ser personas que se han hecho a sí mismas y que, generalmente, tienen déficits en su formación en temas como: la gestión y administración empresarial y la gestión en épocas de crisis.

Pero se trata de temas en los que no existe formación específica dirigida a este perfil de empresario/a: existen cursos pero son muy caros y sus contenidos no están pensados ni para estos empresarios/as ni para sus negocios.

Todo ello hace que las empresas más pequeñas sean muy vulnerables y que las carencias de cualificación tengan consecuencias importantes en su negocio que, en momentos como el actual, les pueden llevar al cierre del mismo. Vulnerabilidad que, a su vez, repercute en la economía catalana, por dos vías: porque el turismo es un sector clave y porque se genera la necesidad de reinsertar en el mercado laboral a trabajadores/as, autónomos/as, etc. que pierden su trabajo o su negocio.

Retos y líneas de actuación alternativas dirigidas a cubrir las necesidades de cualificación interna del turismo catalán

En resumen, desde la perspectiva de los y las representantes de asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, el sector (y ellas mismas) se enfrenta a varios retos:

Diseñar y ofertar herramientas formativas que se ajusten a las necesidades, la heterogeneidad, las condiciones de trabajo y la cultura del trabajo de los/las nuevos/as profesionales; profesionales para los que es prioritaria la conciliación de la vida profesional y personal.

Diseñar herramientas más flexibles, dinámicas y ágiles que les permitan dar respuesta inmediata a las necesidades que se van presentando.

Ajustar la oferta formativa a la estructura del sector, constituida fundamentalmente por pymes y microempresas.

En este marco se inscribe uno de los proyectos del Gremio de Restauración, cuyo objetivo es acompañar a los/las empresarios/as a que "*pasen de la cultura del cajón a la cultura de la gestión*", a que cambien su manera de trabajar, en general y, en concreto, a dotarles de herramientas que les permitan enfrentarse a la crisis. Las características de este proyecto son las siguientes:

Se parte de la elaboración de un plan de viabilidad del negocio, con el fin de que conozcan cómo están haciendo las cosas y qué es lo que tienen que cambiar, etc., para "*sacar adelante su negocio".*

A partir de este diagnóstico se ofrece formación a la carta en los ámbitos identificados como más deficitarios.

> *"Falta la formación en este sentido, falta la formación para el pequeño restaurante, son cuatro cosas, cuatro números. Nosotros estamos haciendo un proyecto que pase por un estudio de viabilidad, y entonces qué decirle, "mire usted, necesita formación en esto, y esto". Formación a la carta, no necesita un curso de contabilidad, necesita unas nociones de contabilidad, cosas tan sencillas como por ejemplo, no comprar un vino que durante un tiempo no se ha estado vendiendo, a pesar de que sea de oferta. Que cuando hacen los menús de cada día, que los cobran a 10 euros, les dices "oye, a medio servicio, en qué combinación del plato de esto te queda menos margen, vigila, porque a lo mejor estas*

trabajando para nada... Por lo tanto da una instrucción determinada, porque a medio servicio digan que se ha acabado y das salida al resto". Nada; no saben".

5. PERSPECTIVAS Y PROPUESTAS

5.1. Perspectivas

El análisis de las entrevistas realizadas con los y las representantes de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales de la industria, el turismo y el comercio catalanes revela un escenario en el que:

a) Parece haberse consolidado entre los y las representantes de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras un **marco de referencia común**, así como **visiones bastante próximas acerca de la situación y de cuáles son los problemas y las líneas de actuación dirigidas a mejorarla**, como ha podido verse a lo largo de las páginas anteriores. Se trata de un **marco** articulado en torno a:

   El convencimiento de que la formación a lo largo de la vida es la herramienta fundamental para cualificar a las empresas y a las personas trabajadoras, para dignificar y prestigiar a las ocupaciones y, en consecuencia, para el desarrollo de la economía catalana.

   Y a su integración en el sistema integral de formación, cualificación y acreditación, que responda a las necesidades del sistema productivo de los diferentes territorios.

Desde este marco, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales **se aproximan y analizan** la situación de las empresas y personas trabajadoras desde el punto de vista de la cualificación:

Realizan su diagnóstico, identifican las causas que explican los problemas y las dificultades;

Reflexionan acerca del papel de los distintos actores implicados;

Articulan su posición, sus compromisos y sus actuaciones;

Perciben y valoran la posición adoptada por las distintas administraciones públicas involucradas;

Y formulan sus propuestas y demandas.

Además, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales adoptan **una perspectiva amplia desde el punto de vista de los factores y los actores involucrados** (Administración pública, centros de formación, alumnos/as, padres, empresas, trabajadores/as, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales) **y de corresponsabilidad** respecto de las causas y de las líneas de actuación a desarrollar para hacer frente a los problemas identificados y mejorar la situación.

En este sentido, se observa una **evolución de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales en estos dos últimos años** si comparamos las entrevistas realizadas en este estudio, con las llevadas a cabo en Cataluña en el marco de la investigación "Mapa de necesidades de cualificación en la industria española" (2007) del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

Entonces, se observaban diferencias en los planteamientos y en el grado de apropiación del sistema de las cualificaciones entre ellos. Así como en la interpretación y el peso de los factores que, desde el punto de vista de las personas entrevistadas, explicaban los problemas de las empresas para cubrir sus vacantes o cualificar a sus trabajadores/as:

En concreto, aunque se reconocía que el empresariado y las personas trabajadoras todavía no habían asumido el valor de la formación; este factor parecía quedar en un segundo término, frente a las dificultades que empresarios/as (fundamentalmente pyme y trabajadores/as (convencidos o no) tenían para acceder y participar en la formación continua subvencionada.

Es decir, tendían a desplazar el foco hacia otros actores y a factores "externos" a los agentes que realizaban el análisis y las propuestas: la empresa, si hablaban los y las representantes de las personas trabajadoras; las personas trabajadoras si quienes hablaban eran los y las representantes empresariales; y en ambos casos, a factores culturales (desprestigio del sector y de la formación profesional), del sistema educativo (desajustado con respecto a las necesidades de las empresas), del sistema de formación ocupacional o formación continua (burocratización, rigidez, adecuación de módulos, formatos, necesidades empresas, etc.).

Mientras que en la actualidad, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales incorporan al diagnóstico las debilidades de empresas y trabajadores/as en relación con la cualificación, y destacan líneas de actuación prioritarias en estas direcciones.

Con respecto a la presencia y actuaciones de la Generalitat de Catalunya en este escenario, las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales reconocen que en el último año la actitud de las distintas administraciones públicas (central y autonómica) ha cambiado con respecto a la formación profesional. Este cambio se ha hecho patente a través de diversas iniciativas, dirigidas a mejorar la imagen y potenciar la formación profesional de grado medio y superior que, desde su experiencia, están empezando a dar frutos. Iniciativas entre las que destacan:

La Campaña de Formación Profesional (2008) desarrollada por el Gobierno de España y cuyo objetivo ha sido informar sobre los niveles de empleo de aquellos que estudian formación profesional, la regulación existente, los proyectos y los contenidos de los estudios.

La puesta en marcha por parte de la Generalitat de un modelo propio de integración de los tres subsistemas de formación profesional y de aproximación entre mundo educativo y mundo de la empresa, en los centros de excelencia y de referencia.

La nueva modalidad de formación dual que está impulsando la Administración catalana trata de acciones que, los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales participantes en el estudio valoran de manera muy positiva porque entienden van por el camino adecuado, responden a las demandas del sector y están empezando a observarse resultados positivos (como el aumento de alumnos/as en la Formación Profesional Reglada).

Además, se valora como un gran logro la firma del **"Revisión y nuevo impulso. Acuerdo Estratégico** para la internacionalización, la calidad de la ocupación y la competitividad de la economía catalana (2008-2011)" (Julio, 2008) por parte de la Generalitat y todos los agentes económicos y sociales. Se trata de un acuerdo que recoge y debería dar, como su título indica, un nuevo impulso a la formación profesional, la construcción de un sistema integrado de FP alineado con el Sistema Nacional de Cualificaciones y que propone la creación de un único organismo gestor de la Formación Profesional.

En este contexto, el Gobierno de la Generalitat y, en concreto, el Servei d´Ocupació de Catalunya, SOC, despierta valoraciones críticas entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, con respecto a:

Su conocimiento de la realidad actual de la industria, el turismo y el comercio catalanes.

A cómo es su relación con los agentes sociales y económicos.

A su funcionamiento y las herramientas de las que dispone.

Esta percepción lleva a alguno de los y las participantes a considerar que está poniendo en peligro su credibilidad y su posición como pieza de referencia en la intermediación laboral para empresarios/as y trabajadores/as, como ha quedado recogido a lo largo del capítulo.

5.2. Propuestas

En este contexto, las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales durante las entrevistas proponen las siguientes líneas de actuación.

Conocimiento, percepción y valoración de la industria, el turismo y el comercio catalanes por parte del Gobierno de la Generalitat de Catalunya, la Administración pública catalana y la sociedad, en general

1. Desde el punto de vista de las personas entrevistadas, **es necesario que la propia Administración catalana conozca la realidad actual de la industria, el comercio y el turismo en su comunidad y de los procesos de cambio que están viviendo,** con el objetivo de que **crean en estos sectores y apuesten** por ellos, como actividades relevantes de la economía y el desarrollo de Cataluña.

   Para ello proponen que los distintos departamentos del Gobierno de la Generalitat se aproximen a las **asociaciones empresariales y a las organizaciones sindicales** con el fin de poder intercambiar información con éstas y contar con su conocimiento directo y actualizado de los distintos sectores, de sus empresas y mano de obra en cada territorio.

2. Relacionado con lo anterior, las personas entrevistadas consideran que es necesario trabajar por **mejorar la imagen de la industria, del turismo y del comercio catalán en la sociedad catalana.**

   Esta imagen se debe apoyar en:

   - La realidad actual de la industria, su apuesta por la modernización y la cualificación de sus recursos humanos.

- La voluntad de profesionalizar al empresariado y las personas trabajadoras del turismo y el comercio catalanes (fundamentalmente de las PYME).

Los y las representantes sindicales incluyen un último elemento: **la mejora de las condiciones laborales y de la organización del trabajo**, especialmente en el comercio y el turismo. Se trata de una dimensión que algunas asociaciones empresariales empiezan a **incorporar en sus agendas** porque entienden que, para atraer y mantener a las personas trabajadoras dentro de sus sectores, es necesario tener en cuenta el cambio de cultura del trabajo que se está produciendo entre las generaciones más jóvenes. Generaciones para los que la conciliación de la vida laboral y personal constituye un criterio fundamental a la hora de elegir su itinerario formativo y laboral.

Apuesta por la formación

3. Desde el punto de vista de los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, es necesario que el Gobierno autonómico **apueste por la formación,** en dos direcciones prioritarias:

   - La Formación Inicial (Primaria, Secundaria Obligatoria) con el objetivo de luchar contra el **fracaso escolar.** El fracaso escolar es un problema que incide, de manera directa, en la cualificación de los y las jóvenes trabajadores que se incorporan al mercado laboral y en sus posibilidades de formación y cualificación en el futuro.
   - Y la **Formación Profesional Inicial, Continua y Ocupacional,** en general y de manera específica con la relacionada con la industria, el comercio y el turismo catalanes:

     "*Toda apuesta por la formación es una inversión... y que, el papel que juegan las administraciones es muy importante y, por lo tanto, aquí lo que reclamamos no es ni más ni menos que se priorice que la educación y la formación es lo que hace rico un país. Un país como el nuestro, en el caso de Cataluña, que no tiene recursos naturales propios y que se basa en la gente (...) en el talento, en el conocimiento y eso solo se puede... hacer crecer o mejorar con una buena formación; especialmente con la formación reglada, potente y con una formación permanente*

a través de la formación continua (...) priorizar la formación y la educación como una reforma estructural"...

4. En esta apuesta por la formación profesional es fundamental **involucrar a la sociedad en general** y, en concreto **a las familias, al sistema educativo, al sistema de orientación escolar y laboral, a las personas trabajadoras y a los empresarios y empresarias.** Para ello, se considera necesario:

   - Continuar trabajando, y hacerlo de manera continuada, en el cambio de imagen de la formación profesional entre los y las **jóvenes estudiantes y sus familias**, con el objetivo de que la consideren como un itinerario formativo y profesional de éxito.
   - Lograr que **la orientación** que se realiza en los centros de enseñanza incorpore la formación profesional como una opción formativa y un itinerario profesional de éxito y con oportunidades laborales.
   - Cambiar la cultura formativa de **estudiantes y personas trabajadoras,** con el objetivo de que asuman la necesidad de la formación a lo largo de la vida para poder tener oportunidades en un mercado laboral competitivo y que demanda, cada vez más, trabajadores y trabajadoras mejor cualificados.
   - Cambiar la cultura formativa del **empresariado**, especialmente en las pymes, con el objetivo de que incorporen la formación de sus trabajadores/as como una herramienta fundamental para la competitividad y desarrollo de sus empresas.

El Sistema Integral de Formación, Cualificación y Acreditación

5. Esta apuesta por la formación profesional debe realizarse, desde el punto de vista de los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, en el marco del **Sistema Integral de Formación, Cualificación y Acreditación.** Desde su punto de vista es necesario **continuar avanzando** (y, en la medida de lo posible acelerar el proceso) **en la articulación y la construcción del sistema** en dos direcciones:

   El desarrollo del **Catálogo de Cualificaciones Profesionales,** con el fin de que pueda constituirse en el referente del diseño de la formación profesional y de los itinerarios

profesionales mediante la formación a lo largo de la vida, y de los procesos de acreditación de competencias. En este ámbito, se plantea la necesidad de:

Incorporar al Catálogo algunos perfiles profesionales que han cobrado visibilidad (comerciales) o que han emergido en los últimos años en las empresas (monitores/as de fabricación y encargados/as de control de productos en fábrica del sector Textil-Confección, por ejemplo).

Y recoger en la descripción de algunas ocupaciones, como la de camarero/a, la heterogeneidad que las caracteriza, reflejo de la diversidad de espacios y categorías del sector.

El cierre del sistema mediante el desarrollo de los procedimientos para la **acreditación de competencias profesionales** adquiridas por la experiencia en el puesto de trabajo. El impulso, incluso la incentivación, de la acreditación de la experiencia profesional podría ayudar a resolver los problemas de acceso a la formación de las personas con bajo nivel de cualificación, al reconocer su experiencia profesional. Aunque para ello, se considera necesario que, en el diseño de los procesos de acreditación, se tenga en cuenta el bajo nivel de formación de estas personas.

6. De manera complementaria, se plantea la necesidad de **hacer operativo y creíble** el sistema. Para ello es fundamental hacer que **empresas y personas trabajadoras conozcan, comprendan e interioricen** los distintos elementos que lo componen y su utilidad concreta para cada uno de ellos. En este sentido, se propone desarrollar acciones de información y divulgación continuadas en el tiempo.

La Formación Profesional Inicial, Ocupacional y Continua

7. A lo largo de las entrevistas se ha podido ver que los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales están de acuerdo con la lógica del **Sistema Integrado de Formación Profesional** pero entienden que deben realizarse algunos cambios y mejoras.

"La formación para el empleo es muy reciente esta integración, pero también es una oportunidad para mejorar las cosas, el hecho de que, se entienda que tanto la formación de aquellas personas que están en situación de paro como las personas que están trabajando, se entienda que forma parte de un mismo concepto de formación, para trabajar, para mejorar, para ocuparte, nos tiene que ayudar..."

8. **Con respecto a la Formación Profesional Inicial** consideran necesario trabajar en los siguientes aspectos:

Adecuar la oferta formativa inicial con el mercado de trabajo en general y con el mercado de cada uno de los territorios.

Actualizar los planteamientos y la oferta formativa en algunos sectores como el Textil-confección, aproximándolos al mundo del diseño y la moda (sin abandonar los contenidos más técnicos).

Incorporar módulos formativos de cualificaciones profesionales que requieren profesionalizarse (comercial, comercio, camareros) o de aquellas que están emergiendo en los distintos sectores (monitores/as de fabricación y encargados de control de productos en fábrica, por ejemplo, en el sector Textil-confección).

Potenciar los centros de referencia, los centros de excelencia y las escuelas especializadas.

> Con respecto a los centros de excelencia, los y las representantes sindicales plantean la necesidad de que en el diseño de sus enseñanzas se tenga en cuenta, no sólo su adecuación con las ocupaciones reales de las empresas, sino asegurar la polivalencia y la empleabilidad de los alumnos y las alumnas.

Potenciar la aproximación de la oferta formativa inicial a las ocupaciones reales, fundamentalmente desde el punto de vista práctico, potenciando fórmulas como la formación dual.

> En este aspecto se recomienda que se diseñen herramientas que faciliten la colaboración de las empresas.

> *"Las empresas colaboran, lo tienen clarísimo,... lo que pasa es que tienen que poner los medios adecuados; Cuando estábamos negociando el acuerdo, el primero (...) cuando se decía formación profesional esta relación con las empresas (...) puso una medida, que era que las empresas deberían tener tutores, trabajadores de la empresa cualificados para poder hacerse cargo de estos alumnos (...) también se tienen que poner los medios adecuados porque te lo dejaban como que usted quite dos trabajadores cualificados que se dediquen full time a los alumnos, al final en vez de un beneficio las empresas, tenias que presentar un mogollón de documentación... las empresas quieren, lo necesitan, es una inversión y yo creo que está percepción la tienen clarísimamente, pero*

también se tienen que poner no trabas, sino facilidades o por lo menos no trabas, con eso ya nos conformaríamos".

Potenciar la aproximación del mundo de la formación (contenidos y profesores/as) y del mundo de las empresas; mediante el desarrollo de líneas de colaboración entre los centros de formación y las empresas y el apoyo a los centros de excelencia y las escuelas especializadas.

"... Las escuelas especializadas... pero claro, esto tiene un coste muy importante y no es, no es... fácil organizar una formación reglada desde el sector privado. Eso se tiene que hacer desde las administraciones públicas y... potenciándolo y dotándolo con medios y recursos. Pero, al mismo tiempo, obteniendo en este caso la colaboración del binomio empresa-instituciones públicas. Porque claro, tampoco se puede hacer a espaldas del mundo de la empresa".

Para todo ello, es fundamental que **los centros de formación** realicen un esfuerzo por adaptarse a los cambios en el mercado laboral y por mantenerse actualizados. Y que la Administración pública les dote de los **recursos necesarios** para hacerlo.

9. **Con respecto a la Formación Ocupacional y la Formación Continua**, los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales consideran necesario **que la administración competente introduzca algunos cambios** en el sistema de formación subvencionada:

Simplificar los procedimientos administrativos y de control.

- **Abrir el sistema** a todas las personas trabajadoras, eliminando los límites sectoriales y por situación laboral, y estableciendo puentes que permitan superar las barreras por nivel de formación.
- **Flexibilizar** los criterios de la formación subvencionada (número de alumnos/as y horas) con el fin de posibilitar el diseño y realización de acciones formativas más ajustadas a las necesidades de las empresas y a la organización del trabajo de algunos sectores, como el turismo y el comercio.

- Adaptar los **módulos económicos** o establecer procedimientos que permitan financiar (o cofinanciar) formación más costosa, como la formación especializada que requiere la industria química. En este sentido, una de las personas entrevistadas propone la posibilidad de incorporar módulos abiertos que permitan pactar módulos económicos más ajustados (aunque no financien el 100% de la formación) previa justificación.
- Diseñar **herramientas más ágiles** que permitan poner en marcha acciones formativas dirigidas a:

Formar a personas trabajadoras que han perdido su trabajo, con el objetivo de dirigirlas hacia sectores u ocupaciones en los que haya vacantes de difícil cobertura, como es el caso de los sectores que nos ocupan.

Incorporar acciones formativas que responden a necesidades que van surgiendo en las empresas o vinculadas a la incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras.

- Diseñar herramientas y procedimientos que faciliten y aseguren el que los/las alumnos/as **finalicen sus procesos formativos** aunque su situación laboral cambie. Por ejemplo, mediante la tutorización o la formación a distancia de aquellas personas que, en el transcurso de un curso de formación ocupacional, encuentren trabajo.
- Recuperar el **calendario** de publicación de subvenciones con el objetivo de facilitar el trabajo de los centros que imparten y/o gestionan formación.
- La ampliación de los **plazos** de ejecución de las convocatorias a períodos anuales o bianuales. Esto facilitaría la participación de las personas trabajadoras en acciones formativas y la posibilidad de ir construyendo un itinerario personal. En la actualidad el sistema conduce a la concentración de cursos en períodos de tiempo cortos. Lo que provoca, por un lado, la concentración de la oferta y, por otro, un vacío de oportunidades de formación durante el resto del año.
- Incorporar a la oferta **formación de base**. Se trata de una formación que necesitan las personas trabajadoras no cualificadas para poder aprovechar adecuadamente otras acciones formativas.

La introducción de estos cambios permitiría:

- **Aproximar la formación para el empleo a las pymes**.
- Que la formación para el empleo sea un **recurso accesible y operativo** para los distintos sectores.
- Y que los distintos agentes que participan en la gestión de la formación construyan una **oferta más ajustada** a las necesidades de empresas y personas trabajadoras.

10. Las personas entrevistadas sugieren la posibilidad de poner en marcha estructuras o soportes formales que permitan ir construyendo una **oferta más coordinada y complementaria**; y articular procedimientos que permitan gestionar los recursos disponibles en colaboración con otros proveedores y proveedoras. En la actualidad este tipo de iniciativas dependen de la voluntad y de las relaciones informales entre entidades, etc.

Orientación e Intermediación Laboral

Desde el punto de vista de las asociaciones empresariales y de las organizaciones empresariales, la Orientación Profesional y Laboral (en todos los niveles educativos y en la Formación para el Empleo) y la Intermediación Laboral (así como las Políticas activas de empleo) son elementos fundamentales para la cualificación de las empresas y de las personas trabajadoras.

Las personas entrevistadas consideran fundamental que la **orientación escolar y profesional,** que se realiza en los centros educativos, tenga en cuenta no sólo los intereses de las personas sino las posibilidades del mercado de trabajo; y se realice desde la percepción de la formación profesional como una opción formativa y profesional de éxito y con oportunidades laborales.

11. Con respecto a la Intermediación Laboral y las políticas activas de empleo, las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales ven la necesidad de que **el Server d'Ocupació de Catalunya:**

Reflexione sobre sus políticas y herramientas, con el fin de evitar la pérdida de capital humano.

Y realice un esfuerzo importante por mejorar los procesos y las herramientas de intermediación laboral.

Para ello, las personas entrevistadas consideran que es necesario que el SOC:

Mejore su conocimiento de la realidad actual de la industria, el turismo y el comercio, cómo son las empresas y las ocupaciones, el mercado de trabajo, las necesidades de formación y cualificación que requieren, etc.; con el objetivo de encontrar a los candidatos y candidatas adecuados. Para ello, como ya se ha dicho, se considera fundamental que el SOC escuche a los agentes económicos y sociales ya que son los que disponen de esta información.

Uno de los participantes propone recuperar en los servicios de orientación laboral el modelo mixto; modelo que permitía la participación de los agentes económicos y sociales, que aportaban su proximidad y conocimiento de sectores y colectivos.

Mejore el funcionamiento y la operatividad de las herramientas utilizadas por las oficinas de Treball. En concreto, los y las participantes se refieren a la Formación para el Empleo y al sistema de recogida y recuperación de datos (currículo) que, en la actualidad, no se considera todo lo eficaz que debería ser.

Diseñe diferentes itinerarios de formación.

Contratación de Inmigrantes en Origen y Políticas Activas de Empleo

La dificultad para cubrir vacantes continúa siendo un problema para las empresas catalanas, por lo que la contratación de personas extranjeras continúa siendo una alternativa a la falta de personas trabajadoras dispuestas a trabajar en la industria, el comercio y el turismo.

De ahí que la Administración deba tener en cuenta a la hora de decidir los sectores excluidos de la solicitud de contingentes, las **ocupaciones concretas** en las que los sectores tienen dificultades para cubrir vacantes, y no sólo los datos sectoriales globales sobre pérdida de empleo.

12. No obstante, las personas entrevistadas indican que es necesario que las **políticas activas de empleo presten atención y diseñen actuaciones específicas dirigidas** a tres colectivos

concretos, considerados **candidatos potenciales** para cubrir las vacantes de la industria, el turismo y el comercio catalanes:

Las personas que están perdiendo su trabajo en los últimos meses.

Las mujeres que no se han incorporado al mercado laboral.

Los y las jóvenes que no han terminados sus estudios o lo han hecho sin alcanzar los objetivos mínimos esperados.

Con respecto a estos últimos, se plantea la necesidad de que se diseñen actuaciones dirigidas a reincorporarlos o reconducirlos a procesos formativos reglados o de Formación para el Empleo.

Mientras que, con las personas que han perdido su trabajo en los últimos meses (en su mayoría personas trabajadoras con un nivel de formación básico y un nivel de cualificación profesional bajo adquirida en el puesto de trabajo) se considera que las actuaciones deben ir dirigidas a:

La actualización de su formación y a que se reciclen, con el fin de que puedan mejorar su empleabilidad en distintos sectores de actividad.

Aportarles una formación básica que les permita aprovechar la formación específica que reciban.

Diseñar herramientas y mecanismos de acreditación, acceso a la formación, itinerarios y acciones formativas, etc. que tengan en cuenta los límites que les imponen su falta de formación y su baja cualificación.

Diseñar estrategias y herramientas propias que permitan dar una respuesta ágil a estas personas mientras buscan empleo y posibilitar el paso de un sector a otro o el cambio de ocupación.

> *"Claro, claro, si... la industria no hay un nivel académico muy alto, tienen poco nivel de base y toda su formación la adquieren en su puesto de trabajo, lo cual es una dificultad añadida cuando sales del sector ¿dónde vas? Y aquí es donde vemos que la Administración no es capaz de dar una formación continúa que debería dar, es decir un desempleado debería coger prácticamente, cuando se llega a desempleado tener ya la formación adecuada para subir este nivel de base que existe (...) una formación general que les permita ir a otra empresa y poder adaptarse a este puesto de trabajo".*

Conocimiento, participación y comunicación

13. Desde el punto de vista de las organizaciones sindicales y de las asociaciones sindicales, es fundamental que los distintos departamentos del Gobierno de la Generalitat y los agentes implicados en la formación, en la orientación, en la intermediación y en la formación de empresas y personas trabajadoras de la industria, el comercio y el turismo **dispongan de información actualizada sobre la situación de estos sectores en cada territorio**.

    Se trata de un objetivo clave para los y las participantes en el estudio, dadas las consecuencias derivadas del desconocimiento:

    > Algunos departamentos de la Administración pública catalana se acercan a la industria, el comercio o el turismo a partir de una imagen que no se corresponde con la realidad; lo que provoca que sus actuaciones refuercen el desajuste entre la oferta y la demanda en la intermediación laboral, limiten la propuesta anual de contingente de personas trabajadoras extranjeras o prioricen líneas formativas y designen presupuestos que llevan a que no se correspondan la estructura y la oferta formativa con las necesidades del mercado en los territorios.

    De ahí que consideren necesario que el Gobierno de la Generalitat:

    - Desarrolle y ponga en marcha herramientas dirigidas a construir y **mantener actualizados e interrelacionados** el **mapa del mercado laboral** (Observatorio del mercado laboral) y el **mapa de la oferta formativa** disponible.

        > En este sentido, se plantea la necesidad de **mejorar los estudios territoriales** con el fin de conocer las necesidades de cada uno de ellos. En la actualidad se observa que no hay una correspondencia entre la oferta formativa disponible en los territorios y las necesidades de los mismos, y que existen desajustes importantes entre las necesidades detectadas y las líneas priorizadas por los responsables de la Administración y las necesidades reales de los territorios.

    - Las personas entrevistadas también consideran necesario que la Administración catalana evalúe las **políticas activas de empleo y su eficacia,** e incorpore esta información al análisis de la situación y al diseño de actuaciones dirigidas a

responder a las necesidades de cualificación de la industria, el comercio y el turismo catalanes.

- También se considera necesario que se aproxime a las **asociaciones empresariales y a las organizaciones sindicales,** y que abra o haga uso de los espacios de interlocución y participación sectoriales y territoriales existentes. Todo ello con el fin de poder intercambiar información con éstas, y contar con su conocimiento directo y actualizado de los distintos sectores, de sus empresas y personas trabajadoras, en cada territorio.

  Se plantea que las **mesas locales** podrían ocupar un papel importante. Facilitado por el hecho de que en las mismas participan el SOC y las organizaciones que representan a personas trabajadoras y empresas.

- Por último, se plantea la necesidad de que el gobierno autonómico establezca mecanismos de **comunicación**, que posibiliten que esta información esté disponible para todos aquellos actores que participan en la construcción de la formación o trabajen en el desarrollo de actuaciones dirigidas a cubrir las necesidades de formación y cualificación de empresas y personas trabajadoras.

> *"Disponer la información lo más aproximada posible de lo que está sucediendo en cada sector, lo que comentaba antes del Observatorio del Mercado de Trabajo, disponer de diagnósticos lo más compartidos posibles, por todos los agentes que participamos en el mercado de trabajo..., básico para saber lo que esta pasando, luego para adecuar esta máxima de la oferta formativa con las necesidades reales. Si las necesidades reales no las conocemos de una manera muy exacta, yo creo que se hace bastante difícil poder ajustarla".*

Coordinación y participación

14. Como puede verse, los y las representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales entrevistados, entienden que la cualificación de empresas y personas trabajadoras es un tema que **involucra** a distintos departamentos del Gobierno de la Generalitat y a todos los territorios de la comunidad, a organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, a empresas y personas trabajadoras, a los centros de formación, a los y las profesionales de la orientación escolar y profesional y a los servicios de orientación e intermediación laboral, a los y las jóvenes y a sus familias, etc.

    Se trata de actuaciones, por lo tanto, que no pueden quedar atrapadas por la fragmentación departamental, sectorial, territorial, etc. De ahí que se vea la necesidad de:

Generar espacios y mecanismos de coordinación.

Abrir y/o potenciar líneas y espacios de interlocución, de intercambio de información y de consenso entre:

- Los distintos departamentos de la Administración catalana
- Entre la Administración y los agentes económicos y sociales y las empresas
- Entre el mundo de la formación y el mundo empresarial,
- etc.

Todo ello con el objetivo de informar, establecer espacios de confianza y participación, involucrar e incorporar de manera activa a los distintos actores en el diseño y el desarrollo de las políticas y actuaciones que la Generalitat de Cataluña decida poner en marcha para cubrir y mejorar la cualificación de las empresas y personas trabajadoras de la industria, el comercio y el turismo catalanes.

6. ANEXOS

6.1. Guión para las entrevistas en profundidad con representantes de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales de la industria, el turismo y el comercio catalán

A. PLANTEAMIENTO Y ESTRUCTURA DE LA ENTREVISTA

Como quedó recogido en la propuesta, la entrevista:

- Se ha planteado de forma abierta con el fin de acceder a la información desde la perspectiva de cada uno de los actores involucrados en el proceso;

- Para orientar al técnico o técnica experto/a en investigación cualitativa que realizará las entrevistas en profundidad se ha trabajado sobre el siguiente guión que recoge los objetivos específicos de información / contenidos a cubrir en la misma.

Las entrevistas han sido grabadas en audio y transcritas literalmente para su análisis.

B. GUIÓN DE LA ENTREVISTA

1. DATOS DE LA ENTREVISTA

Entidad a la que representa:
Sectores de actividad:
Cargo de la persona entrevistada:
Fecha:
Duración:
Entrevistador/a:

2. ENTREVISTA

2.1. Presentación

Explicar al entrevistado/a, el objetivo de la entrevista:

Acceder al conocimiento que los propios actores tienen:

- Acerca de las necesidades de cualificación y los *gaps* de cualificación en su sector de actividad

- y , en la medida en que sea posible, identificar los perfiles profesionales en los que se hace especialmente visible o crítico.

Para ello se les propone trabajar en torno a tres bloques temáticos:

- Las dificultades para la incorporación de trabajadores/as relacionadas con la cualificación.
- Necesidades internas de cualificación.
- Identificación de posibles actuaciones y estrategias que pudiera desarrollar el SOC u otras administraciones públicas de manera inmediata.

2.2. Las dificultades para la incorporación de trabajadores/as relacionadas con la cualificación:

- Dificultades:
  - Razones asociadas, causas,...
  - Las consecuencias que se derivan.
- La formación:
  - El papel de la formación en la cualificación/falta de cualificación de los/las trabajadores/as potenciales (debilidades y fortalezas).
  - Otras líneas de actuación desarrolladas para la mejora de la cualificación de los/las trabajadores/as potenciales: percepción y valoración.

- Sugerencias dirigidas a la mejora de la formación como herramienta en este contexto.

- Líneas de actuación y estrategias dirigidas a afrontar estas dificultades.

2.3. Las necesidades internas de cualificación:

- Necesidades:

  - Necesidades cubiertas y líneas de actuación que se están desarrollando para cubrirlas.
  - Necesidades no cubiertas: razones y causas.

- Las consecuencias de las dificultades por cubrir las necesidades internas de cualificación.

- La formación:

  - El papel de la formación como posible causa y como línea de intervención.
  - Percepción y valoración del potencial de la formación (debilidades y fortalezas) como herramienta para la mejora de la cualificación de los trabajadores/as.
  - Sugerencias dirigidas a la mejora de la formación como herramienta para cubrir las necesidades internas de cualificación.

- Líneas de actuación y estrategias dirigidas a cubrir las necesidades de cualificación internas.

2.4. Identificación de posibles actuaciones y estrategias que pudiera desarrollar directamente la Generalitat de forma inmediata.

6.2. Listado de entrevistas realizadas a los y las representantes de asociaciones empresariales y organizaciones sindicales de la industria, el turismo y el comercio catalán

ENTREVISTAS REALIZADAS CON REPRESENTANTES DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y ORGANIZACIONES SINDICALES . ORGANIZACIÓN.
1.- CECOT (Vallès)
2.- Associació d'empresaris de gènere de punt de Mataró i Comarca
3.- AIABECA, Ass. d'Indústries de l'Alimentació i Begudes de Catalunya
4.- CC.OO. Federació del Metall
5.- Gremi d'Hotels de Barcelona
6 y 7.- CC.OO. Comerç i hosteleria
8.- CC.OO. Secretaría de empleo
9.- Foment del Treball Nacional
10.- PIMEC
11.- GREMI DE RESTAURACIÓ DE BARCELONA
12.- UGT (Secretaria de Empleo y Educación)
13.- Gremi Editors
14.- UGT (FIA)
15.- Gremi Indústries Confecció Barcelona
16.- UGT (Agroalimentaria)
17.- Unión Patronal Metalúrgica
18.- FEDEQUIM: Federación Empresarial Catalana del Sector Químico
19.- CONFEDERACIÓ DE COMERÇ DE CATALUNYA