

INFORME HUELVA

Detección y Análisis de Necesidades Formativas





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

Delegación Territorial Huelva

Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Teléfono. 959 07 00 50

Correo electrónico: dphu.ceice@juntadeandalucia.es

Dirección: Prolongación Antonio Machado, s/n – Av. Del Saladillo, s/n Edificio Vista Alegre, 21007

Coordinador/Coordinadora

Ignacio Tejera Arcenillas

Autores

José Ramón Bustelo Estévez

Lutgardo Gómez Beltrán

M^ª José Gómez Romero

Jara Hernández Brioso

M.^a Auxiliadora Montes Calvo

Marcos López Cortés

Mercedes Soto Villarán

Jesús Soteras Santana

Ignacio Tejera Arcenillas

Agradecimientos

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

David Castillo Jiménez

Francisco José Gutiérrez Bernal

Ana Martínez Franco

Al equipo de coordinación autonómica

Enrique Ruiz Acosta

Adela Martínez Sainz

Juan Carlos Andreo Tudela

Aurora Aguilar Rey

Montserrat Castelo Gómez

Ana Herrera Medina

María José Márquez González

Beatriz Ramos Pérez

Isabel Vidal Sánchez

Se recomienda que este trabajo se cite de la siguiente forma: Tejera, I y otros. Detección y análisis de necesidades formativas. Informe Provincial Huelva. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía

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

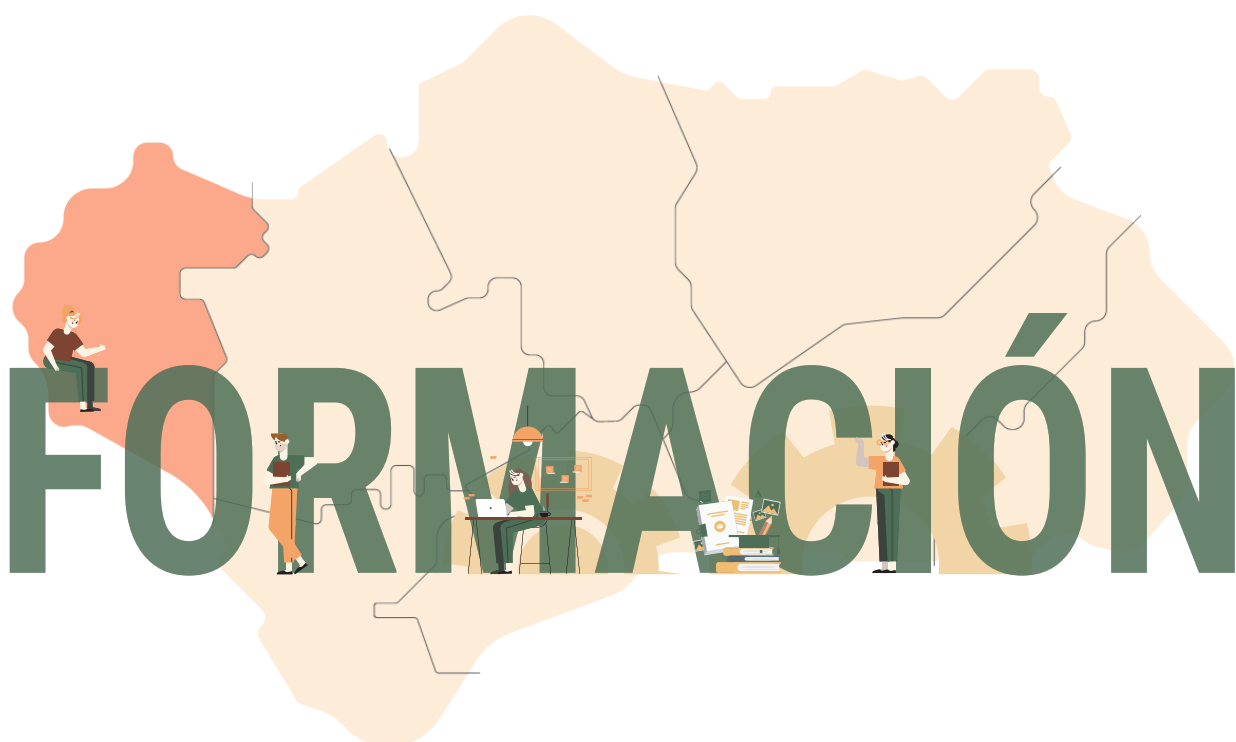
https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_HU.pdf



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	6
2. INTRODUCCIÓN	7
3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	8
3.1. PREMISAS ESTRATÉGICAS	8
3.2. OBJETIVOS	8
3.3. GRUPOS DE INTERÉS AL QUE VA DIRIGIDO EL ESTUDIO	9
3.4. BREVE DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA	10
3.5. HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN	12
3.6. GESTIÓN DEL ESTUDIO Y EQUIPOS DE TRABAJO	16
3.7. EL ESTUDIO EN NÚMEROS	17
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	18
4.1. SOBRE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS	18
4.2. SOBRE LAS OCUPACIONES	20
4.3. SOBRE LAS FAMILIAS Y ÁREAS PROFESIONALES	26
4.4. SOBRE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS	33
5. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN	38
6. SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	41
6.1. OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	41
6.2. FACTORES QUE AFECTAN A LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	42
6.3. LAS MEJORAS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	42
7. CONCLUSIONES	43
7.1. CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO	43
7.2. CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS	45
8. RECOMENDACIONES	47
8.1. RECOMENDACIONES GENERALES DEL ESTUDIO Y SU METODOLOGÍA	47
8.2. RECOMENDACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FPE	49

9. ANEXOS	51
ANEXO 1. PLAN DE INTEGRACIÓN Y COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN EL ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS	52
ANEXO 2. RELACIÓN DE PERSONAS Y ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO	57
ANEXO 3. EL ESTUDIO EN NÚMEROS	60
ANEXO 4. ESPECIALIDADES FORMATIVAS ESTUDIADAS COMO RESPUESTA A LAS NECESIDADES DETECTADAS	65
ANEXO 5. ANÁLISIS COMPARATIVO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL ÁMBITO PROVINCIAL	66
ANEXO 6. RESULTADOS PARA UNA PROPUESTA DE PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	68
ANEXO 7. RESULTADOS AGRUPADOS POR ÁREAS PROFESIONALES	69
ANEXO 8. WEBGRAFÍA	74



1 PRESENTACIÓN

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

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

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

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

La organización y desarrollo del estudio ha sido un reto innovador que se ha convertido en un trabajo colaborativo de calidad en la administración autonómica, ya que ha sido necesario el concurso y la movilización de distintas estructuras y entidades para colaborar estrechamente, en un único producto. En este sentido, agradecemos el trabajo realizado en esta provincia, a través de la participación directa de las personas que lo han hecho posible, así como a todas aquellas personas y entidades que generosamente han compartido su experiencia y conocimientos como especialistas sectoriales y territoriales, como informantes clave o personas expertas, participando de manera altruista en el estudio. Esperamos que esa **participación total de 505 personas** en Huelva y provincia haga más cercana la oferta formativa de FPE.

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

2 INTRODUCCIÓN

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

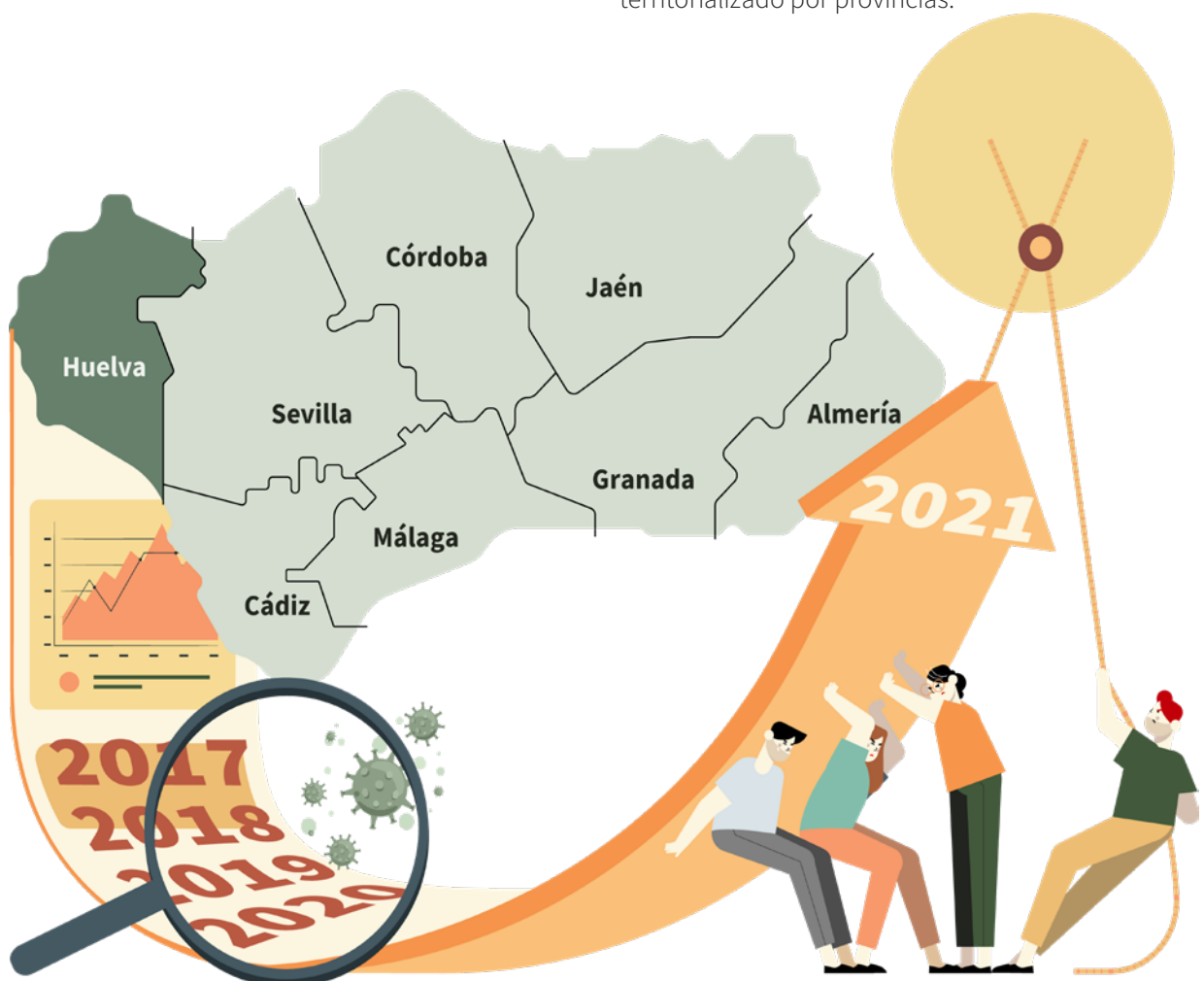
Los trabajos de investigación han partido del análisis de los sectores productivos más representativos en Andalucía y provincias, la evolución de las contrataciones en el período 2017-2019 y su distribución territorial, asomándose a los importantes procesos de cambio que han generado la pandemia de COVID-19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

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

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

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

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



3 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

3.1. PREMISAS ESTRATÉGICAS



Visión

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



Misión

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



Objetivo

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

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

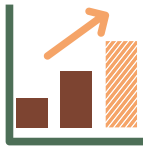
3.2. OBJETIVOS

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



Objetivo general

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



Objetivos específicos

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

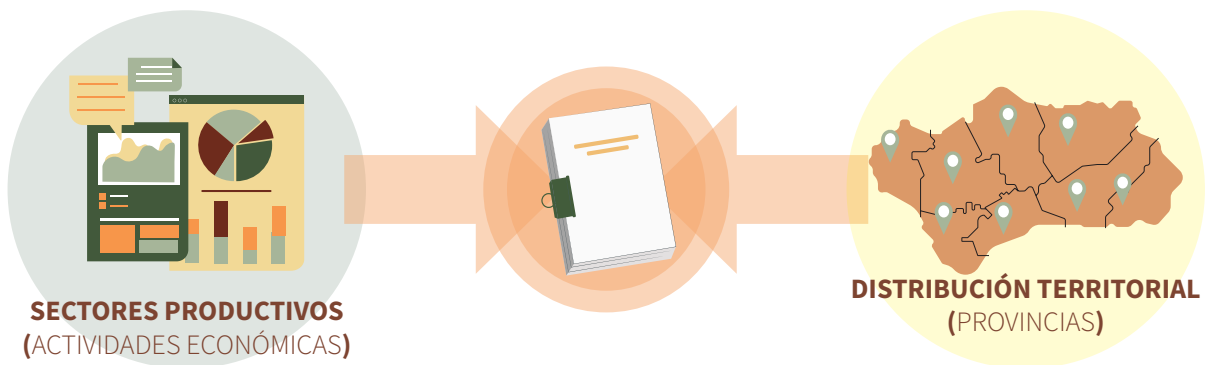
3.3. GRUPOS DE INTERÉS AL QUE VA DIRIGIDO EL ESTUDIO

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

3.4. BREVE DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

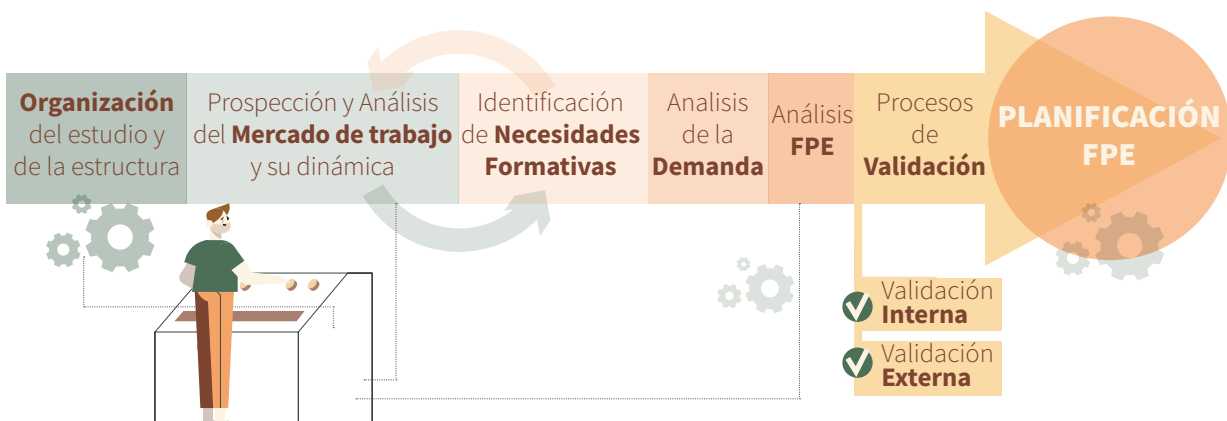
Se ha partido del análisis de las actividades económicas y de la identificación de las ocupaciones más representativas de Huelva y provincia, por su nivel de contratación y con mejores perspectivas de empleo a corto y medio plazo. Conforme se han identificado estas actividades y ocupaciones, se han ido reconociendo, las necesidades formativas y su respuesta mediante las especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE (abril de 2021).

Una vez determinadas, se han jerarquizado mediante un sistema de ponderaciones en función de su presencia en los diferentes instrumentos de investigación utilizados. Complementariamente, al objeto de ampliar la visión del estudio, se ha realizado un análisis actual de la demanda de formación que ofrece un valor añadido en el proceso de toma de decisiones de la planificación de la FPE, así como un análisis sobre el sistema de la FPE.



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

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







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

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



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

PROCESO DEL ANÁLISIS EN EL ESTUDIO	
INSTRUMENTO METODOLÓGICO	PROCESO
Prospección y análisis del mercado de trabajo y su dinámica: análisis e identificación de las actividades económicas principales y sus factores en Andalucía y provincias	
<ul style="list-style-type: none">  Análisis documental: Síntesis y recomendaciones  Análisis estadístico: Datos ARGOS  Análisis cuantitativo y cualitativo de la información que ofrecen las empresas: Cuestionarios a empresas  Análisis cualitativo de la información que ofrecen las empresas y entidades vinculadas al empleo y formación: Entrevistas a personas expertas e informantes clave 	<ul style="list-style-type: none"> 1º) Análisis e Identificación de las actividades económicas principales generadoras de empleo 2º) Análisis e identificación de las ocupaciones que generan empleo 3º) Identificación de necesidades y respuestas formativas
Análisis de la demanda de formación: Cuestionario	Estudio de la demanda y valoración del sistema de FPE
Análisis de la FPE: Entrevistas a personas expertas e informantes clave y Cuestionario de la demanda de formación	
Validación Interna/ Externa	Confirmación de necesidades y respuestas formativas (Propuesta de Oferta formativa)
EVALUACIÓN DEL ESTUDIO	

3.5. HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

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

3.5.1. ANÁLISIS DOCUMENTAL DEL MERCADO DE TRABAJO PROVINCIAL

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

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

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



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




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



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

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

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

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



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



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





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



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



Personas distintas contratadas por año y el acumulado por trienio.

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

3.5.3. CUESTIONARIO A EMPRESAS

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

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

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

A la hora de llevar a cabo el diseño muestral, se ha dispuesto de un universo total de 14.144 empresas de Huelva y provincia, una información proporcionada por el IECA. A partir de ésta, se pudo disponer de un número limitado de datos de contacto, gracias a la información disponible registrada en el sistema Hermes del Servicio Andaluz de Empleo, cuyo resultado ha permitido disponer y distribuir **2.517 cuestionarios**. Del total de enviados se han recibido **322** cuestionarios cumplimentados, alcanzando los resultados representatividad estadística, con error muestral del $\pm 5,3\%$. El sistema muestral establecido se ha basado en una estratificación en torno a las variables: provincia (territorio), actividad económica, tamaño y tipología de las empresas.

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

3.5.4. ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE

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

El objetivo ha sido obtener información cualificada de personas informantes clave en diferentes ámbitos con conocimientos acreditados sobre los sectores productivos en relación con el empleo, las cualificaciones y la formación. Se han realizado mediante entrevistas **semiestructuradas**.

La selección de los informantes, así como la administración de las entrevistas han sido realizadas por las personas que forman parte de los *equipos provinciales* del estudio, apoyadas por personas de los *grupos de consultoría*.

En concreto, en la provincia se han realizado **91 entrevistas** distribuidas de acuerdo con perfiles de ámbito institucional -público y privado- y empresarial.

Tabla 3. 1. Relación de perfiles de Informantes Clave

INFORMANTES CLAVE			
ÁMBITO	PERFIL	ENTREVISTAS MÍNIMAS PREVISTAS	ENTREVISTAS REALIZADAS
Institucional	DT Empleo y Formación	1	23
	Dirección ATE	6	7
	DT Educación y Deporte	1	0
	Instituto Andaluz Juventud	1	0
	Cámara(s) de Comercio	1	1
	Confederación de Empresarios	1	1
	Representante U.G.T.	1	1
	Representante CC.OO.	1	1
Empresarial	Empresas de actividades económicas principales	26	39
	Empresas de actividades estratégicas, emergentes e innovadoras	15	16
Otro	Persona de reconocido prestigio	1-2	2

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

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

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

Se han obtenido **50 cuestionarios** correspondientes a los perfiles técnicos de los siguientes servicios: Servicio de Atención a la Demanda del SAE de la red de Centros y Oficinas de Empleo, Unidades de Orientación Profesional de la red de Centros y Oficinas de Empleo, Unidades de Orientación Profesional de la Red Andalucía Orienta en entidades colaboradoras con el SAE, Red de Entidades y Centros de Formación Profesional para el Empleo, Escuelas SAE de Formación Profesional de Empleo y Red de Centros de Información Juvenil del Instituto Andaluz de la Juventud.

3.5.6. VALIDACIONES PROVINCIALES DE LOS RESULTADOS

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

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



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

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

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



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



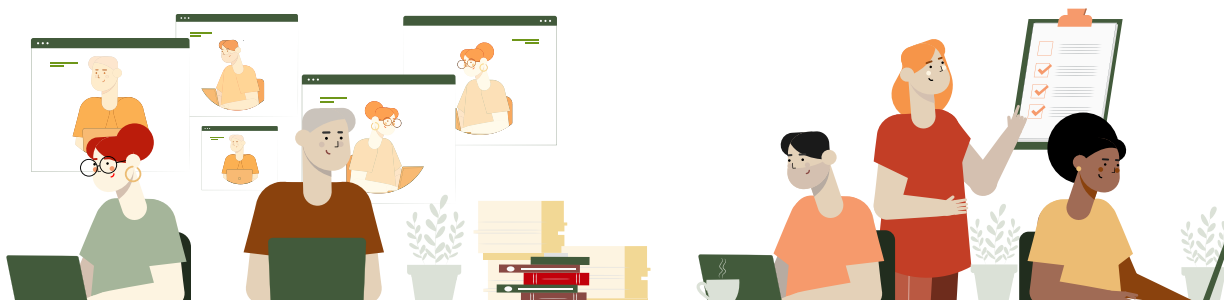
3.6. GESTIÓN DEL ESTUDIO Y EQUIPOS DE TRABAJO

Equipo de Coordinación

Equipo Estudio

Equipo Provincial

Grupo de Consultoría Territorial



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

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

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

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

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



3.7. EL ESTUDIO EN NÚMEROS

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

251 
OCUPACIONES
detectadas

69 preguntas
formuladas
en los distintos
instrumentos
del estudio 

33 reuniones
de trabajo


para ejecutar el estudio


911 
especialidades
FORMATIVAS ANALIZADAS


1.381 
correos,
electrónicos
entre
enviados y recibidos

505 
personas
de **2.852**
contactadas
que han participado en
510
actuaciones
del estudio

17 ACTIVIDADES
ECONÓMICAS
ANALIZADAS 
de 23 detectadas en el estudio

459 encuestas
realizadas
(cuestionarios
y entrevistas)
de **2.832**
DISTRIBUIDAS


13
DOCUMENTOS
ANALIZADOS


19 INFORMES
PRODUCIDOS
para la coordinación
del estudio


4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

A nivel provincial, de manera homogénea y coordinada, se ha procedido a la obtención y sistematización de los datos en cada una de las herramientas aplicadas. Esta sistematización se ha realizado a través de un proceso en el que se han identificado actividades económicas, ocupaciones y sus necesidades formativas y, como respuestas a estas, se han reconocido un total de **911 especialidades**.

Seguidamente, se ha llevado a cabo la asignación de ponderaciones a cada una de las herramientas con el propósito de dar la relevancia de los datos y la representatividad reiterada de la información obtenida.

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

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

METODOLOGÍA: HERRAMIENTAS Y PONDERACIÓN



4.1. SOBRE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS

4.1.1. DESCRIPCIÓN

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

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

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

4.1.2. ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS

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

En la provincia, se han detectado **23 actividades económicas** como generadoras de empleo. En **10** de ellas, se produce una concurrencia en las dos herramientas utilizadas, ratificando con ello su posición en los resultados. En el **ANEXO 5: Análisis comparativo de las actividades económicas en el ámbito provincial**, se muestran las 23 actividades citadas y su nivel de concurrencia.

Las cinco primeras actividades económicas en Huelva y provincia, por número de contratos anuales registrados, representan el 75% de la contratación del mercado de trabajo provincial, siendo Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca la que mayor peso tienen, un 50% del total de actividades. Sólo las actividades vinculadas al Turismo (55 y 56 según la CNAE-09) se acercan a esta cifra, si bien no llegan al 19%.

El hecho de que el 69% de la contratación se produzca en sectores con un alto nivel de **estacionalidad y temporalidad (Agricultura y Turismo)** condiciona enormemente las dinámicas del mercado de trabajo de Huelva y provincia. Además, el siguiente sector en importancia, la **Construcción**, con algo más del 5% de peso, genera también un mercado de trabajo con alta **rotación** contractual. El **Comercio**, al por menor y por mayor, representa algo menos del 5%.

Por otro lado, las actividades ligadas a la **Industria**, generadoras de empleo de mayor calidad, aportan menos nivel de contratación debido a la estabilidad de este tipo de actividades.

La **Logística** y el **Transporte** se vislumbran como actividades con un importante potencial de contratación a medio y largo plazo, representando en la actualidad algo más del 2%.

Se aprecia, a nivel global, que existe mucha dispersión en las actividades económicas que generan contratación, de forma que la mayor parte de las actividades económicas, salvo las mencionadas, tienen niveles de contratación cercanos al 1%.

4.2. SOBRE LAS OCUPACIONES

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

4.2.1. DESCRIPCIÓN

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

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

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

4.2.2. ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES

Se han obtenido y analizado **251 ocupaciones** según el *Grupo Primario* de Ocupación a 4 dígitos del CNO-11, que fueron detectadas en las respuestas de las cuatro herramientas del estudio (Análisis documental, Análisis estadístico, Cuestionario online y Entrevista a informantes claves).

Para facilitar la descripción de estos resultados, se realiza su análisis desde las siguientes perspectivas:

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

Tabla 4.1. Ocupaciones en proceso de transformación

CNO	DESCRIPCIÓN	Nº RESPUESTAS
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	1
3142	Técnicos agropecuarios	1
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario	1
3522	Agentes de compras	1
2721	Diseñadores y administradores de bases de datos	1
5892	Empleados de pompas fúnebres y embalsamadores	1

Del total de las respuestas recibidas en las entrevistas, nos encontramos que **7 entrevistados** han respondido que las **7 ocupaciones** reflejadas en la tabla anterior, están en proceso de transformación.

Se observa, que existen ocupaciones en este listado, que otros informantes clave han respondido que son generadoras de empleo y que necesitan formación. Esto puede ser debido a la **adaptación** de algunos puestos de trabajo a las nuevas tecnologías y a los nuevos **cambios** en los modelos de negocio. Cabe destacar la de Trabajadores cualificados en actividades agrarias, que es una de las más demandadas en la provincia y con un peso importante en la economía, esto nos lleva a pensar que se trata de ocupaciones que necesitan una adaptación a los sistemas productivos y de **especialización**.

Tabla 4.2. Ocupaciones tendentes a desaparecer

CNO	DESCRIPCIÓN	Nº RESPUESTAS
8132	Operadores de máquinas para fabricar productos farmacéuticos, cosméticos y afines	1
2220	Profesores de formación profesional (materias específicas)	2
8432	Conductores asalariados de camiones	2
7533	Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones	1
5629	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	1
5710	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	1
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	1
2329	Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	2
2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	1
7131	Carpinteros (excepto ebanistas)	1
7121	Albañiles	1
7199	Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes	1
9602	Peones de la construcción de edificios	1
7240	Soldadores, colocadores de parquet y afines	1
3126	Técnicos en mecánica	1
7221	Fontaneros	1
7250	Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	1
7132	Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas)	1
4411	Empleados de información al usuario	2
3613	Asistentes de dirección y administrativos	2
3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	1
7292	Instaladores de material aislante térmico y de insonorización	1
3132	Técnicos en instalaciones de tratamiento de residuos, de aguas y otros operadores en plantas similares	1
3522	Agentes de compras	1
2321	Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	1

8420	Conductores de autobuses y tranvías	1
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	1
6300	Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	1
8111	Mineros y otros operadores en instalaciones mineras	1
2424	Ingenieros técnicos agrícolas	1

Las respuestas sobre las ocupaciones que los informantes clave han contestado, tiene una baja frecuencia, nombrándose **30 ocupaciones**, por lo que no es significativo.

Quizás los datos nos lleven a pensar que todas ellas necesitan una mayor adaptación a las competencias demandadas por las empresas. En el caso de los Agentes de compras, se constata que, aunque continúan demandados, se necesita una importante adaptación a los nuevos modelos de negocio con la venta *on line*

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

De las 251 ocupaciones analizadas en Huelva y provincia como resultado de las ocupaciones detectadas en las herramientas, 53 son las que tienen un mayor número de concurrencias o coincidencias. Hay que destacar que las **16 primeras**, son las que se mencionan en todas las herramientas analizadas.

Tabla 4.3. Ocupaciones con alto nivel de concurrencia

CNO	DESCRIPCIÓN	Nº COINCIDENCIAS
3123	Técnico en electricidad	4
5110	Cocineros asalariados	4
5220	Vendedor en tiendas y almacenes	4
7221	Fontaneros	4
7250	Mecánicos-Instaladores de refrigeración y climatización	4
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos a motor	4
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e Industrial	4
7510	Electricistas de construcción y afines	4
7701	Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	4
7705	Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	4
8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	4
8412	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	4

9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	4
9520	Peones Ganaderos	4
3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	4
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	4
3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	3
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	3
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario	3
4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	3
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	3
5120	Camareros asalariados	3
5710	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	3
5831	Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	3
6300	Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	3
7111	Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	3
7121	Albañiles	3
7232	Pintores en las industrias manufactureras	3
7703	Panaderos, pasteleros y confiteros	3
8160	Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	3
8322	Operadores de maquinaria forestal móvil	3
8332	Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	3
8333	Operadores de carretillas elevadoras	3
8432	Conductores asalariados de camiones	3
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	3
9602	Peones de la construcción de edificios	3
9700	Peones de las industrias manufactureras	3
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	3
6410	Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	3

3202	Supervisores de la construcción	3
4411	Empleados de información al usuario	3
5210	Jefe de sección de tiendas y almacenes	3
7131	Carpinteros (excepto ebanistas)	3
7132	Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas)	3
7240	Soldadores, colocadores de parquet y afines	3
7292	Instaladores de material aislante térmico y de insonorización	3
7294	Montadores-instaladores de placas de energía solar	3
7312	Soldadores y oxicortadores	3
7313	Chapistas y caldereros	3
7521	Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	3
7533	Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones	3
7811	Trabajadores del tratamiento de la madera	3
8209	Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	3

Se trata de ocupaciones que se han repetido durante todo el proceso de captación de información, de lo que se desprende que representan las inquietudes de las empresas. Se trata de ocupaciones vinculadas al Turismo, al Mantenimiento industrial y de Vehículos industriales en todas vertientes, al Transporte, y al Comercio y la Gestión empresarial.

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

Del total de las 251 ocupaciones, **27** coinciden en estas dos columnas. Además, se destaca que **16** de ellas coinciden en las 4 herramientas que analizan las ocupaciones y 24 coinciden con una u otra de las herramientas utilizadas.

Estos resultados confirman los datos que se obtienen a través del Análisis documental y el estadístico. Cabe resaltar que tan solo 3 ocupaciones nombradas en el cuestionario no tienen ninguna coincidencia con el resto, por lo que podemos decir que existe una alta coincidencia en las ocupaciones nombradas en el cuestionario, como generadoras de empleo y que necesitan formación.

Tabla 4.4. Ocupaciones con alto nivel de concurrencia que necesitan formación

CNO	DESCRIPCIÓN	Nº COINCIDENCIAS
3123	Técnicos en electricidad	4
5110	Cocineros asalariados	4

	DESCRIPCIÓN	Nº COINCIDENCIAS
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	4
7221	Fontaneros	4
7250	Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	4
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	4
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	4
7510	Electricistas de la construcción y afines	4
7701	Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	4
7705	Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	4
8321	Operadores de maquinaria agrícola móvil	4
8412	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	4
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	4
9520	Peones ganaderos	4
3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	4
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	4
5710	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	3
4411	Empleados de información al usuario	3
5210	Jefes de sección de tiendas y almacenes	3
7131	Carpinteros (excepto ebanistas)	3
7240	Soldadores, colocadores de parquet y afines	3
7292	Instaladores de material aislante térmico y de insonorización	3
7811	Trabajadores del tratamiento de la madera	3
8209	Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	3
2713	Analistas, programadores y diseñadores Web y multimedia	2
7892	Pegadores	2
7894	Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas	2

4.3. SOBRE LAS FAMILIAS Y ÁREAS PROFESIONALES

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

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

La suma de las especialidades formativas que tienen un peso en las herramientas superior a 2 suponen el 77% del total respecto al peso validado, e incluye 115 especialidades. Si se agrupan por familias y áreas profesionales, se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 4.5. Principales familias profesionales en función de su peso porcentual

FAMILIAS PROFESIONALES		PESO	% REPRESENTACIÓN
AGA	AGRARIA	97,55	14,43 %
COM	COMERCIO Y MARKETING	96,22	14,24 %
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	93,46	13,83 %
ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	67,82	10,03 %
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO	56,25	8,32 %
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	42,31	6,26 %
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	38,79	5,74 %
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	33,94	5,02 %
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	29,90	4,42 %
FCO	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	28,41	4,20 %
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	14,77	2,19 %
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	13,71	2,03 %
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	13,58	2,01 %
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	12,22	1,81 %
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	11,30	1,67 %

FME	FABRICACIÓN MECÁNICA	9,74	1,44 %
ENA	ENERGÍA Y AGUA	9,27	1,37 %
QUI	QUÍMICA	4,18	0,62 %
ART	ARTES GRÁFICAS	2,40	0,36 %

Se observa que hay tres familias, Agraria, Comercio y Marketing y Electricidad y Electrónica, que tienen un peso muy superior al resto, superando, entre las tres, el 40% del total.

En un segundo grupo, por nivel de importancia, estarían Administración y Gestión y Hostelería y Turismo.

Un tercer grupo de las familias con mayor peso, superior a 30 en peso validado, estaría compuesto por Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Instalación y Mantenimiento e Industrias Alimentarias.

Por otro lado, quedarían fuera de este grupo las familias con un peso muy bajo, menos de 2 de peso validado; Artes Gráficas con 1,00; Imagen Personal con 1,13 y Textil, Confección y Piel, con 1,29.

Para dar una visión de conjunto, con especialidades, áreas y familias profesionales, a la vez que se destacan las especialidades formativas más demandadas, se aporta la siguiente tabla, que, con criterios de color, muestra:

- ✓ Familias profesionales más demandadas, con peso superior a 5, marcadas en color verde en la columna peso familia, que coinciden las familias de los tres grupos de la tabla de agrupación de familias comentada al inicio de este apartado.
- ✓ Especialidades formativas con peso igual o superior a 10, marcadas en color verde en la columna Peso.
- ✓ En esta misma columna (Peso) se marcan en amarillo las especialidades con un peso entre 4 y 10, y en rojo las especialidades con peso menor a 4, que son las menos demandadas.

La tabla muestra, de forma muy gráfica, qué especialidades y de qué familias tendrían un carácter prioritario, en concreto las marcadas en color verde seguidas de las marcadas en color amarillo, ya que todas tienen un peso importante, con independencia del área o familia a la que pertenecen.

Tabla 4.6. Especialidades, familias y áreas de procedencia prioritarias

CÓD. FAMILIA	% REPRES. SOBRE EL TOTAL	ÁREA	CÓDIGO EF	DESCRIPCIÓN ESPECIALIDAD FORMATIVA	PESO
ADG	10,03	ADGD	ADGD0308	ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	30,93
		ADGD	ADGD0208	GESTIÓN INTEGRADA DE RECURSOS HUMANOS	18,68
		ADGD	ADGD01	TÉCNICAS DE CALIDAD Y MEJORA CONTINUA EN LA EXCELENCIA EMPRESARIAL	10,75
		ADGG	ADGG01	SAP LOGÍSTICA DE PRODUCCIÓN	5,43
		ADGG	ADGG0208	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA RELACIÓN CON EL CLIENTE	2,03
AGA	14,43	AGAU	AGAU0111	MANEJO Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA AGRÍCOLA	19,89
		AGAU	AGAU0208	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA	12,97
		AGAN	AGAN0311	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN GANADERA	12,82
		AGAN	AGAX0108	ACTIVIDADES AUXILIARES EN GANADERÍA	7,57
		AGAU	AGAF0108	FRUTICULTURA	7,35
		AGAU	AGAX0208	ACTIVIDADES AUXILIARES EN AGRICULTURA	6,86
		AGAU	AGAU02	NUEVAS VARIETADES DE OLIVO ADAPTADAS AL OLIVAR EN SETO	3,93
		AGAU	AGAU0108	AGRICULTURA ECOLÓGICA	3,88
		AGAU	AGAC0108	CULTIVOS HERBÁCEOS	3,84
		AGAU	AGAH0108	HORTICULTURA Y FLORICULTURA	3,64
		AGAU	AGAU01	OLIVICULTURA DE PRECISIÓN	3,47
		AGAJ	AGAO0108	ACTIVIDADES AUXILIARES EN VIVEROS, JARDINES Y CENTROS DE JARDINERÍA	2,55
		AGAR	AGAR0211	GESTIÓN DE LOS APROVECHAMIENTOS CINEGÉTICO-PISCÍCOLAS	2,50
		AGAR	AGAR0108	APROVECHAMIENTOS FORESTALES	2,11
		AGAR	AGAR0110	GESTIÓN DE APROVECHAMIENTOS FORESTALES	2,11
AGAU	AGAU0110	PRODUCCIÓN DE SEMILLAS Y PLANTAS EN VIVERO	2,06		
ART	0,36	ARTA	ARTA0112	ELABORACIÓN DE OBRAS DE FORJA ARTESANAL	2,40
COM	14,24	COML	COML0209	ORGANIZACIÓN DEL TRANSPORTE Y LA DISTRIBUCIÓN	15,10
		COML	COML06	ÚLTIMAS TECNOLOGÍAS DE TRAZABILIDAD DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	11,64
		COML	COML0309	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE ALMACENES	9,61
		COML	COML0110	ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN	7,11
		COMT	COMT10	TÉCNICAS DE VENTA EN EL COMERCIO	6,30
		COMM	COMM02	ANALÍTICA WEB	5,08
		COML	COML05	LOGÍSTICA INTEGRAL Y LOGÍSTICA INVERSA EN LA CADENA DE SUMINISTRO DE UNA EMPRESA	4,90
		COMT	COMT0210	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL COMERCIO INTERNACIONAL	4,49
		COML	COML0210	GESTIÓN Y CONTROL DEL APROVISIONAMIENTO	3,79
		COMM	COMM0110	MARKETING Y COMPRAVENTA INTERNACIONAL	3,63
		COMT	COMT0110	ATENCIÓN AL CLIENTE, CONSUMIDOR O USUARIO	3,62
		COMT	COMT08	PLANIFICACIÓN DEL APROVISIONAMIENTO Y GESTIÓN DE STOCKS	3,20
		COMT	COMV0108	ACTIVIDADES DE VENTA	2,96
		COMT	COMT06	COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL MARKETING EN EL COMERCIO	2,83
		COMT	COMT07	GESTIÓN BÁSICA DEL ALMACÉN	2,61
		COMT	COMT09	PSICOLOGÍA APLICADA A LAS VENTAS	2,59
		COMM	COMM0112	GESTIÓN DE MARKETING Y COMUNICACIÓN	2,38
		COMT	COMT0211	ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO	2,24
		COMT	COMT0411	GESTIÓN COMERCIAL DE VENTAS	2,15

CÓD. FAMILIA	% REPRES. SOBRE EL TOTAL	ÁREA	CÓDIGO EF	DESCRIPCIÓN ESPECIALIDAD FORMATIVA	PESO
ELE	13,83	ELEM	ELEM0311	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	21,87
		ELEE	ELEE0108	OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE DE REDES ELÉCTRICAS	14,73
		ELEL	ELEL01	AUTOMATISMO CON CONTROL PROGRAMABLE	8,84
		ELEM	ELEM05	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE ROBOTS COLABORATIVOS "COBOTS"	8,50
		ELEM	ELEM04	MANTENIMIENTO REMOTO DE INSTALACIONES AUTOMATIZADAS	8,44
		ELEQ	ELEQ0311	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ELECTRÓNICOS	5,56
		ELEE	ELEE0109	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN	5,38
		ELEQ	ELEQ0111	OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS	5,18
		ELEM	ELEM03	MONITORIZACIÓN REMOTA DE INSTALACIONES INDUSTRIALES	4,01
		ELER	ELER11	MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES AUTOMATIZADAS CONTROLADAS POR AUTOMATAS PROGRAMABLES	3,72
		ELEM	ELEM0210	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	3,68
		ELEM	ELEM02	CIBERSEGURIDAD EN INSTALACIONES INDUSTRIALES	3,53
ENA	1,37	ENAA	ENAA01	USO EFICIENTE DEL AGUA EN EL DISEÑO Y CONTROL DEL RIEGO DE JARDINES Y ZONAS VERDES	5,66
		ENAA	ENAA0112	GESTIÓN DEL USO EFICIENTE DEL AGUA	3,60
EOC	1,67	EOCO	EOCO07	APLICACION DE LA ECONOMIA CIRCULAR A LA CONSTRUCCION	6,06
		EOCO	EOCO06	DIAGNOSTICO Y EVALUACION DE EDIFICIOS SALUDABLES	2,72
		EOCB	EOCB0108	FABRICAS DE ALBAÑILERÍA	2,52
FCO	4,20	FCOI	FCOI02	ALFABETIZACION INFORMATICA: INFORMATICA E INTERNET	19,00
			FCOS02	BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3,86
			FCOO10	PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES TRANSMISIBLES EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	2,79
			FCOV05	COMUNICACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS (INGLÉS) N2	2,75
FME	1,44	FMEE	FMEE0208	MONTAJE Y PUESTA EN MARCHA DE BIENES DE EQUIPO Y MAQUINARIA INDUSTRIAL	3,87
		FMEL	FMEL53	CONSTRUCTOR-SOLDADOR DE ESTRUCTURAS METALICAS DE ACERO	3,71
		FMEC	FMEC10	CALDERERO TUBERO	2,16
HOT	8,32	HOTU	HOTU0109	ALOJAMIENTO RURAL	11,54
		HOTR	HOTR0408	COCINA	9,84
		HOTR	HOTR0608	SERVICIOS DE RESTAURANTE	9,06
		HOTR	HOTR0108	OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA	8,85
		HOTR	HOTR0508	SERVICIOS DE BAR Y CAFETERÍA	3,99
		HOTT	HOTT01	ACCIONES BÁSICAS FRENTE A LA COVID-19 EN TURISMO Y HOSTELERÍA	3,11
		HOTR	HOTR0309	DIRECCIÓN EN RESTAURACIÓN	2,93
		HOTR	HOTR0109	OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA	2,56
		HOTR	HOTR0209	SUMILLERÍA	2,26
		HOTR	HOTR0110	DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN COCINA	2,11
IEX	1,81	IEXM	IEXM0609	OPERACIONES AUXILIARES EN EL MONTAJE Y MANTENIMIENTO MECÁNICO DE INSTALACIONES Y EQUIPOS DE EXCAVACIONES Y PLANTAS.	4,32
		IEXM	IEXM0109	OPERACIONES AUXILIARES EN EXCAVACIONES SUBTERRÁNEAS Y A CIELO ABIERTO	2,81
		IEXM	IEXM0709	MONTAJE Y MANTENIMIENTO MECÁNICO DE INSTALACIONES Y EQUIPOS SEMIMÓVILES EN EXCAVACIONES Y PLANTAS.	2,61
		IEXM	IEXM02CCC	MINERO CAMIONERO PALISTA	2,48

CÓD. FAMILIA	% REPRES. SOBRE EL TOTAL	ÁREA	CÓDIGO EF	DESCRIPCIÓN ESPECIALIDAD FORMATIVA	PESO
IFC	2,19	IFCT	IFCT0210	OPERACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	4,04
		IFCT	IFCT0609	PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	3,29
		IFCT	IFCT79	CONFIGURACIÓN DE REDES	2,84
		IFCD	IFCD48	PROGRAMACIÓN DE REDES NEURONALES-MACHINE LEARNING	2,48
		IFCD	IFCD0110	CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB	2,11
IMA	5,74	IMAI	IMAI0108	OPERACIONES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN-CLIMATIZACIÓN DOMÉSTICA	21,16
		IMAQ	IMAQ0208	PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y REALIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE DE MAQUINARIA, EQUIPO INDUSTRIAL Y LÍNEAS AUTOMATIZADAS DE PRODUCCIÓN.	5,79
		IMAR	IMAR0108	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES FRIGORÍFICAS	5,15
		IMAR	IMAR09	ACONDICIONAMIENTO Y CONTROL DE LA CALIDAD DEL AIRE EN RECINTOS OCUPADOS POR PERSONAS	3,62
		IMAR	IMAR07	INGLÉS TÉCNICO APLICADO AL FRÍO Y LA CLIMATIZACIÓN	3,07
INA	5,02	INAD	INAD01	SEGURIDAD E HIGIENE EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	12,80
		INAH	INAH03	PRODUCTOS DE CALIDAD DIFERENCIADA	7,98
		INAI	INAI0108	CARNICERÍA Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS	6,40
		INAH	INAH05	CONTROL MICROBIOLÓGICO EN LA ELABORACIÓN DE VINOS DE CALIDAD	3,91
		INAD	INAD0108	OPERACIONES AUXILIARES DE ELABORACIÓN EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	2,85
MAM	2,01	MAMA	MAMA0310	PREPARACIÓN DE LA MADERA	5,90
		MAMA	MAMA0109	FABRICACIÓN DE TAPONES DE CORCHO	5,20
		MAMD	MAMD0209	TRABA J OS DE CARPINTERÍA Y MUEBLE	2,48
QUI	0,62	QUIE	QUIE0108	OPERACIONES BÁSICAS EN PLANTA QUÍMICA	4,18
SEA	4,42	SEAG	SEAG0211	GESTIÓN AMBIENTAL	14,64
		SEAG	SEAG0110	SERVICIOS PARA EL CONTROL DE PLAGAS	5,44
		SEAG	SEAG02	MODELOS DE NEGOCIO EN LA ECONOMÍA CIRCULAR	3,98
		SEAD	SEAD0211	PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y MANTENIMIENTO	3,04
		SEAD	SEAD01DCP	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2,79
SSC	2,03	SSCG	SSCS0108	ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO	5,04
		SSCG	SSCS0208	ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	4,14
		SSCE	SSCE05	INGLÉS C1	2,53
		SSCI	SSCI0212	ACTIVIDADES FUNERARIAS Y DE MANTENIMIENTO EN CEMENTERIOS	2,00
TMV	6,26	TMVI	TMVI05EXP	FORMACIÓN PREPARATORIA OBTENCIÓN C + CAP	14,62
		TMVG	TMVG0209	MANTENIMIENTO DE LOS SISTEMAS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS DE VEHÍCULOS	6,20
		TMVI	TMVI02	FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA CONDUCTORES PROFESIONALES: MOVILIZACIONES DE CARGAS E IDIOMAS	4,73
		TMVG	TMVG03	MANTENIMIENTO BÁSICO DE VEHÍCULOS HÍBRIDOS Y ELÉCTRICOS	4,42
		TMVI	TMVI0112	CONDUCCIÓN PROFESIONAL DE VEHÍCULOS TURISMOS Y FURGONETAS	3,86
		TMVI	TMVI11	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES IN ITINERE Y EN MISIÓN	3,02
		TMVI	TMVI03	FORMACIÓN INTEGRAL PARA CONDUCTORES PROFESIONALES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	2,93
		TMVG	TMVG0110	PLANIFICACIÓN Y CONTROL DEL ÁREA DE ELECTROME CÁNICA	2,53

Si se realiza una agrupación por áreas profesionales, destacan aquellas áreas que incluyen muchas especialidades aunque varias de ellas puedan tener pesos bajos, como es el caso de AGAU (Agricultura), de la familia Agraria. En general son pocas especialidades con pesos altos las que dan peso a las áreas.

Tabla 4.7. Principales áreas profesionales en función de su peso porcentual sobre el total

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
AGAU -AGRICULTURA	8,77
ADGD ADMINISTRACIÓN Y AUDITORÍA	7,34
COML -LOGÍSTICA COMERCIAL Y GESTIÓN DEL TRANSPORTE	6,27
ELEM- MÁQUINAS ELECTROMECAÑICAS	5,90
HOTR- RESTAURACIÓN	5,51
AGAN- GANADERÍA	5,26
COMT -COMPRAVENTA	3,77
TMVI-CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS POR CARRETERA	3,62
SEAG- GESTIÓN AMBIENTAL	2,89
ELEE- INSTALACIONES ELÉCTRICAS	2,60
IMAI- MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES	2,51
IFCT- SISTEMAS Y TELEMÁTICA	2,47
FCOI- LENGUAS EXTRANJERAS	2,29
COMM -MARKETING Y RELACIONES PÚBLICAS	2,23
IEXM- MINERÍA	2,21
TMVG- ELECTROMECAÑICA DE VEHÍCULOS	2,15
INAD- ALIMENTOS DIVERSOS	2,05

Por otro lado, son muchas las áreas de conocimiento con un peso muy bajo, como se observa en la tabla siguiente.

4.8. Áreas profesionales representativas fuera del marco de las principales familias

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
IMAR- FRÍO Y CLIMATIZACIÓN	1,86
ADGG GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	1,70
INAH-BEBIDAS	1,65
EOCO- PROYECTOS Y SEGUIMIENTO DE OBRAS	1,51
AGAR-FORESTAL	1,35
HOTU- AGROTURISMO	1,32
MAMA- TRANSFORMACIÓN MADERA Y CORCHO	1,27
ELEQ- EQUIPOS ELECTRÓNICOS	1,23

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
SSCG- ATENCIÓN SOCIAL	1,15
FMEC- CONSTRUCCIONES METÁLICAS	1,07
ENAA- AGUA	1,06
ELEL- ELECTRICIDAD	1,01
INAI-CÁRNICAS	0,94
QUIE- PROCESO QUÍMICO	0,90
IMAQ- MAQUINARIA Y EQUIPO INDUSTRIAL	0,88
IFCD- DESARROLLO	0,84
SEAD- SEGURIDAD Y PREVENCIÓN	0,78
MAMD- PRODUCCIÓN CARPINTERÍA Y MUEBLE	0,74
AGAJ- JARDINERÍA	0,69
SSCE- FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	0,56
FMEE- FABRICACIÓN ELECTROMECAÁNICA	0,55
EOCB- ALBAÑILERÍA Y ACABADOS	0,53
IMSV- PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL	0,50
MAMB- INSTALACIÓN Y AMUEBLAMIENTO	0,50
FCOS- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	0,44
ELER- ELECTRICIDAD	0,43
HOTA- ALOJAMIENTO	0,43
FMEL- CONSTRUCCIONES METÁLICAS	0,42
FCOV- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	0,41
SSCI- SERVICIOS AL CONSUMIDOR	0,38
HOTT- TURISMO	0,36
SANT- ATENCIÓN SANITARIA	0,34
FCOO- ORIENTACIÓN LABORAL	0,32
TMVO-AERONÁUTICA	0,32
TMVU- NÁUTICA	0,31
ENAE- ENERGÍAS RENOVABLES	0,29
EOCE - ESTRUCTURAS	0,29
ARTA- ARTESANÍA TRADICIONAL	0,27
SSCB -ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS	0,26
ADGX- ESPECIALIDADES SIN ÁREA DEFINIDA (ADMÓN Y OFICINAS)	0,21
INAF- PANADERÍA PASTELERÍA, CONFITERÍA Y MOLINERÍA	0,21
INAV- CONSERVAS VEGETALES	0,21
FMEH- OPERACIONES MECÁNICAS	0,19
INAJ- PRODUCTOS DE LA PESCA	0,17
TMVL-CARROCERÍA DE VEHÍCULOS	0,17
QUIT- TRANSFORMACIÓN DE POLÍMEROS	0,15

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
TCPF- CONFECCIÓN EN TEXTIL Y PIEL	0,15
INAK- ACEITES Y GRASAS	0,14
EOCJ- COLOCACIÓN Y MONTAJE	0,13
IEXD- PIEDRA NATURAL	0,13
IMPE- ESTÉTICA	0,13
ADGF FINANZAS	0,11
ARGI -IMPRESIÓN	0,11
ADGN FINANZAS Y SEGUROS	0,10

4.4. SOBRE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS

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

4.4.1. ESPECIALIDADES FORMATIVAS PRIORITARIAMENTE DESTINADAS A PERSONAS DESEMPLEADAS

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

✓ ANÁLISIS DE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS SEGÚN SU NIVEL DE PRIORIDAD

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

✓ PRIORIDAD ALTA: LAS 50 ESPECIALIDADES FORMATIVAS MEJOR POSICIONADAS.

Las especialidades correspondientes a la familia profesional **Electricidad y Electrónica** (ELE) son, dentro de las especialidades de prioridad alta, las mejor puntuadas con un porcentaje del 16,48%. Dentro de ellas, es la especialidad *Montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial* la que obtiene mayor puntuación en las herramientas validadas, con un 21,87%, seguida de la especialidad *Operaciones auxiliares de montaje de redes eléctricas* con un 14,73%. El resto de especialidades de la misma familia profesional muestran un cierto grado de dispersión, ya que no superan los valores de 5% en ninguno de los casos.

Cabe destacar igualmente en este apartado de prioridad alta, las especialidades correspondientes a la familia profesional **Agraria** (AGA), en la que destacan las acciones formativas *Manejo y mantenimiento de maquinaria agrícola* con un porcentaje de 19,89%, y las dos especialidades de *Gestión de la producción*, tanto agrícola como ganadera, con un porcentaje similar del 12,97 y 12,82% respectivamente.

Por último, en este apartado, se destacan las especialidades relativas a las familias profesionales **Administración y Gestión**, con un 13,48%, y **Comercio**, con un 13,81%. Las especialidades correspondientes a estas familias que han destacado son *Actividades de gestión administrativa*, con un porcentaje muy elevado del 30,93%, seguida de *Gestión Integrada de Recursos Humanos*, con un 18,68%, y para el caso de Comercio, *Organización del transporte y la distribución* con un 15,10% y *Últimas Tecnologías de la Trazabilidad de productos y servicios* con un 11,64%.

PRIORIDAD MEDIA: DE LA 51 HASTA LA ESPECIALIDAD FORMATIVA 100

Las especialidades correspondientes a la familia profesional **Comercio** (COM) son, dentro de las especialidades de prioridad media, las mejor puntuadas con un porcentaje global del 15,33%. Dentro de ellas, es la especialidad *Gestión y control del aprovisionamiento*, la que consigue la representatividad más alta, un 3,79%. Cabe destacar en este aspecto, que aún siendo las acciones formativas con mayor puntuación de las familias comprendidas en el rango de prioridad media, todas presentan un porcentaje similar muy bajo, entre 2 y 3% del total.

Se debe hacer mención por otro lado a las especialidades correspondientes a la familia profesional **Agraria** (AGA) ya que, aún siendo una familia profesional de peso en el conjunto del estudio, tanto a nivel de ocupaciones como de especialidades, contiene especialidades de prioridad media que no superan en ningún caso el 4%. Las especialidades que cabe mencionar en este apartado son las de *Nuevas variedades de olivo adaptadas a olivar en seto*, con un 3,93%, seguida de *Agricultura ecológica* con un 3,88%. Se debe mencionar al respecto que no hay correlación directa con las ocupaciones más demandadas, tal como ha quedado de manifiesto en las fases anteriores del presente estudio.

PRIORIDAD BAJA: DESDE LA 101 HASTA LA ESPECIALIDAD FORMATIVA 275

En este subapartado, destacamos las especialidades relativas a la familia profesional **Agricultura** (AGA) con un 21,06%, siendo *Aprovechamientos forestales y gestión de aprovechamientos forestales* las especialidades con un mayor porcentaje, aunque solamente presentan un resultado de 2,11% para ambos casos y no se percibe una correlación entre éstas y las ocupaciones validadas, siendo Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural, la ocupación más directamente relacionada, y que se encuentra en un grado de concurrencia medio, en el puesto 39 de las 100 primeras ocupaciones. Dichas especialidades quedarían encuadradas en la actividad estratégica Silvicultura y explotación forestal, que no ocupa un puesto destacado en el análisis comparativo de actividades económicas, con un nivel de contratación de 0,89%.

Ambas especialidades formativas son Certificados de Profesionalidad, de nivel 2 y 3 respectivamente, lo que indica la necesidad de adquisición de competencias específicas en este área profesional.

Siguiendo con este análisis, destacamos la familia profesional **Informática y Comunicaciones** (IFC), aunque con un porcentaje muy por debajo de la anteriormente analizada, con un 8,01%, siendo *Programación de redes neuronales-machine learning* y *Confeción y publicación de páginas web* las mejor situadas, con 2,48 y 2,11% respectivamente. La ocupación con mayor correlación en la misma categoría sería Analistas, programadores y diseñadores Web y multimedia, con un nivel de concurrencia 3, en el puesto 91 de las 100 primeras ocupaciones. Dicha especialidad no se encuentra enmarcada en ninguna de las actividades estratégicas dentro del análisis comparativo, por lo que no se puede establecer un porcentaje de nivel de contratación en este caso.

Atendiendo en este caso a las características de estas acciones formativas, *Programación de redes neuronales-machine learning* es un programa formativo, mientras que *Confeción y Publicación de páginas web* es un Certificado de Profesionalidad nivel 2 (IFCD0110) de 170 horas formativas.

Por último, cabe destacar en este análisis de especialidades formativas de prioridad baja las pertenecientes a la familia profesional Comercio y Marketing, con un peso de 7,63% del total. Las especialidades formativas en esta familia con mayor puntuación son en este caso *Gestión de marketing y comunicación*, *Actividades auxiliares de comercio* y *Gestión comercial de ventas*, todas con alrededor del 2% en el resultado de herramientas validada. En el caso de estas especialidades formativas, sí se ha encontrado una correlación directa con las ocupaciones validadas, ya que todas forman parte de un sector profesional con una alta representatividad en el territorio, siendo Comercio, una actividad estratégica bien posicionada según el análisis

previo, estando en este caso Comercio al por menor y Comercio al por mayor en el listado, con un porcentaje de 3,56 y de 1,52 % respectivamente.

Las tres especialidades mencionadas anteriormente son Certificados de Profesionalidad de nivel 3, 2 y 1 respectivamente. De este hecho, en el que la mayoría de especialidades de esta familia profesional sean Certificados de Profesionalidad, podemos concluir que el nivel de especialización de las personas demandantes de estos empleos cuentan con una baja cualificación en las competencias requeridas, siendo este aspecto un tema recurrente por parte de los empleadores en el caso de Huelva y provincia. Se considera necesario formar profesionales especialmente en el ámbito de la venta. Asimismo, se abre una brecha de competencias en el comercio on-line, aunque se echan en falta estas especialidades a la hora de realizar un análisis de prioridad de las especialidades formativas.

Respecto a las ocupaciones, no hay en este aspecto una alta representatividad de las ocupaciones del área de comercio entre las mejor situadas, siendo las ocupaciones del ámbito logístico y del transporte las que mayor correlación muestran.

ANÁLISIS DE ESPECIALIDADES FORMATIVAS SEGÚN SU TIPOLOGÍA

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

De las 275 especialidades formativas prioritarias, 182 están vinculadas a Certificados de Profesionalidad, el resto, 93, son programas formativos.

Se ha encontrado en mayor proporción, especialidades vinculadas a Certificados de Profesionalidad, por lo que se podría indicar que existe una demanda de profesionales cualificados para una ocupación determinada. Esta consideración, se ha evidenciado en las familias profesionales de Agricultura, Hostelería, Comercio, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Industrias Alimentarias y Administración y Gestión, en las que más de un 66% de las especialidades formativas corresponden a Certificados de Profesionalidad.

4.4.2. ESPECIALIDADES FORMATIVAS PRIORITARIAMENTE DESTINADAS A PERSONAS OCUPADAS

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

A lo largo del estudio, se ha puesto de manifiesto la necesidad de destinar este tipo de formación también a personas desempleadas en algunas especialidades. En concreto, se han nombrado especialidades que vienen a dar respuestas a necesidades detectadas que no han obtenido cobertura con las 275 especialidades formativas estudiadas con anterioridad.

Se han identificado un total de **89 especialidades formativas** para este colectivo. Una primera conclusión es que existe un menor número de opiniones al respecto y que el nivel de dispersión de ellas es mucho mayor que el detectado en el listado de especialidades formativas destinadas prioritariamente a personas desempleadas. La causa del menor número de opiniones recogidas podemos encontrarla en el propio diseño de la sistematización de las entrevistas, en el que se prioriza la detección de especialidades formativas destinadas prioritariamente a personas desempleadas, y subsidiariamente, se recomienda recoger las opiniones traducidas a especialidades formativas para ocupados, por lo que resulta normal este desajuste con el número de opiniones sistematizadas de cada uno de los bloques.

Al igual que en el análisis de las especialidades formativas prioritariamente destinada a personas desempleadas, se pasa ahora a analizar las 9 primeras especialidades de mayor relevancia ya que son éstas las que concentran el 50% de la puntuación global otorgada por la herramienta y, por tanto consiguen un amplio consenso por parte de los informantes clave.

En líneas generales, se detectan los mismos bloques de formación ya analizados en el listado de especialidades formativas para personas desempleadas. La única diferencia radica en que estas especialidades tienen una temática más específica con un número de horas reducido. Los bloques formativos son los que siguen:

1. Especialidades formativas **Comercio y Marketing** (16): Es de reseñar que la puntuación de estas especialidades proviene casi en su totalidad, de los informantes clave pertenecientes a las empresas de sectores tradicionales e instituciones. Es destacable la incorporación de especialidades centradas en el comercio exterior, directamente vinculado con la internacionalización de las empresas y apertura de nuevos canales de negocio, con relación directa con el comercio online.

Tabla 4.9. Especialidades Formativas Comercio y Marketing

DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	CÓD. ESPECIALIDAD
Fundamentos de comercio exterior y gestión aduanera para el transporte internacional	COMT019PO
Operaciones y marco legal en comercio exterior	COMT072PO
Comercio exterior	COMT113PO
Transporte internacional: novedades en comercio exterior y gestión aduanera.	COMT128PO
Gestión básica del almacén	COML008PO
Logística de flotas y sistemas telemáticos	COML009PO
Gestión y control de compras y stock en almacén	COML011PO
Inglés para el sector de comercio	COMT057PO
Venta online	COMT105PO
Marketing online	COMM104PO
Márketing online y últimas tendencias	COMM105PO
Técnicas de proceso de venta y postventa	COMT097PO
Gestión de tiendas	COMT111PO
E- bussiness: desarrollo de negocio on-line	COMT115PO

2. Las especialidades formativas de la familia **Industria Alimentaria** (11) se centran en el ámbito de la higiene alimentaria y la industria cárnica.

Tabla 4.10. Especialidades formativas Industria Alimentaria

DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	CÓD. ESPECIALIDAD
Formación básica en higiene alimentaria: food defense, appcc, limpieza y desinfección	INAD016PO
Iniciación appcc en la industria agroalimentaria	INAD024PO
Sistema appcc y prácticas correctas de higiene	INAD046PO
Sistemas de calidad en industria alimentaria	INAD047PO
Despiece de porcino	INAI002PO
Despiece y deshuese de jamones	INAI003PO
Elaboración de piezas cárnicas	INAI004PO
Elaboración de productos cárnicos crudos, curados y cocidos	INAI006PO
Certificación de calidad en alimentación	INAD002PO
Carnicería y despiece	INAI001PO
Sacrificio y faenado de animales y asistencia a la inspección	INAI008PO

3. Agricultura: De nuevo, al igual que en el caso de las acciones destinadas prioritariamente a desempleados, prima el peso del sector en la provincia de Huelva. Específicamente, se requieren acciones específicas para el manejo de maquinaria y para la aplicación de productos fitosanitarios (4).

Tabla 4.11. Especialidades formativas Agricultura y Protección del Medio Natural

DENOMINACIÓN ESPECIALIDAD	CÓD. ESPECIALIDAD
Prl. Formación y seguridad conductores tractores agrícolas y maquinaria agrícola	INAD016PO
Prl. Conductores tractores agrícolas	INAD024PO
Prl para operarios encargados de operaciones de poda/motoserristas	INAD046PO INAD047PO
Usuario profesional de productos fitosanitario. Nivel cualificado	INAI002PO

5 ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN

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

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

En relación con los **perfiles denominados prioritarios**, identificados gracias al conocimiento que tienen las personas encuestadas, se corresponden fundamentalmente con personas desempleadas en general, personas jóvenes desempleadas, personas desempleadas con déficit de formación (sin ESO o equivalente), y personas desempleadas mayores de 45 años.

Además, tres, de los cuatro colectivos que destacan por su prioridad, son los mismos que tienen un alto **grado de interés en participar en acciones formativas**. En efecto, en el caso de personas desempleadas en general, un 25% del total de las respuestas tiene bastante o mucho interés; seguido con el mismo grado de motivación, personas jóvenes desempleadas y personas desempleadas mayores de 45 años, con un 23% cada uno de ellos.

En cuanto al **nivel educativo de las personas atendidas** y potencialmente beneficiarias que acceden a los servicios de atención de las personas entrevistadas, se observa un perfil educativo bajo: el 46% de las personas no tienen estudios, los tiene incompletos u ostenta la primera etapa de educación secundaria sin alcanzar el título de ESO, razón por la que probablemente se concluye que en un 74% tendrían dificultades para cumplir los requisitos de acceso a especialidades formativas de Niveles 2 y 3.

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

Por lo que respecta a los medios conocidos y utilizados para acceder a la información de la FPE, los resultados destacan que los Servicios de Orientación de las Entidades Colaboradoras del SAE (38%) y los propios Servicios de Orientación del SAE (25%), son los recursos más utilizados; casi una tercera parte de las personas usuarias (31%) utilizan preferentemente medios telemáticos, como Internet o redes sociales.

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

No obstante, si descendemos en el nivel de análisis y atendemos a las **áreas profesionales** y seleccionamos aquellas que al menos suponen el 1% del total de respuestas, podemos identificar un total de 45 áreas profesionales, entre las que destacan partiendo de las respuestas con valores más altos y amalgamando en algunos casos temáticas similares, la formación relacionada en Atención Sanitaria; Manipulación Alimentaria y Cárnica; Restauración; Actividades Físico Deportivas Recreativas; Albañilería y Acabados; Administración y Auditoría; Asistencia Social; Prevención Recuperación y Socorrismo; Jardinería; Frío y Climatización; y Peluquería y Tratamiento de Piel y Belleza.

En cuanto a valorar la **variable transversal de género** en vectores ya analizados, como el conocimiento de la FPE, se aprecia un mayor nivel de conocimiento entre las mujeres. En cuanto al cumplimiento de los requisitos para el acceso a las acciones formativas, se aprecia que los hombres tendrían más dificultad para ajustarse a los requisitos, esto es, su nivel educativo es inferior al de las mujeres. En el grado de ajuste de la FPE con respecto a las necesidades de las personas usuarias, cabe subrayar que no se presentan diferencias significativas por género.

En cambio, si analizamos las tres principales dificultades para participar en acciones formativas, sí que encontramos diferencias significativas entre mujeres y hombres. En el caso de las mujeres encontramos, en primer lugar, las dificultades en la conciliación personal y familiar, con un 22%, frente a sólo un 6% en el caso de los hombres, seguido de las dificultades socioeconómicas incompatibles con la realización de acciones formativas y la distancia del centro de formación respecto a su domicilio.

Por lo que respecta a los hombres, la variable que destaca son el acceso a recursos telemáticos para la realización de acciones de teleformación, seguido de las dificultades socioeconómicas incompatibles con la realización de acciones formativas y de la distancia del centro de formación respecto a su domicilio. Con estos datos se puede concluir que la dificultad en la conciliación personal y familiar es un mayor obstáculo para las mujeres que para los hombres a la hora de participar en acciones formativas.

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

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

	AJUSTE DE LAS ACCIONES Y OFERTA FORMATIVA				
	CONOCIMIENTO DE LA FPE	NECESIDADES		MEJORAS	
		DE LAS PERSONAS DEMANDANTES	DE LAS EMPRESAS	DE LA EMPLEABILIDAD	DE LAS COMPETENCIAS
MUCHO	2,5%	0,0%	0,0%	13,8%	17,5%
BASTANTE	18,8%	23,8%	27,5%	43,8%	55,0%
ALGO	35,0%	31,3%	32,5%	28,8%	20,0%
POCO	43,8%	42,5%	37,5%	11,3%	5,0%
NADA	0,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

PRINCIPALES RESULTADOS

PERFIL DE LA PERSONA DEMANDANTE

Los cuatro colectivos prioritarios identificados son personas desempleadas en general, personas jóvenes desempleadas, personas desempleadas mayores de 45 años y personas desempleadas con déficit de formación (sin ESO o equivalente). Los tres primeros tienen un alto grado de motivación en participar en acciones formativas.

El 46% de las personas atendidas tienen perfil formativo bajo y el 74 % tendría dificultades para cumplir los requisitos de acceso a especialidades formativas de Niveles 2 y 3.

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

VARIABLE DE CONTEXTO

VARIABLE TRANSVERSAL DE GÉNERO

La principal dificultad entre las mujeres para participar en acciones formativas es conciliación personal, familiar y laboral, con un 22 %, frente al 6 % en el caso de los hombres.

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

AJUSTE DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

6 SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

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

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

6.1. OPINIÓN DEL SISTEMA FPE

Tras los datos analizados una cuestión a considerar es que las empresas conocen poco sobre la FPE, el funcionamiento de la misma y su vinculación con el mercado de trabajo. El grado de conocimiento está muy por debajo del 50% en ambos sexos, siendo en ambos casos porcentajes muy bajos (20 y 18%).

La valoración más destacable es la poca adaptación de la oferta formativa a las necesidades reales de las empresas, consideran que la utilidad de la FPE es baja en términos de ajuste entre oferta y demanda de personas trabajadoras.

La inexistencia de entidades de formación se nombra de forma reiterada por parte de los entrevistados, en parte por las dificultades que comportan los procesos de homologación y acreditación y el sistema de licitación, y en parte por la poca disponibilidad de infraestructuras adecuadas en zonas rurales, es otro de los problemas que plantean las empresas a modo de dificultad para la entrada de empresas de formación locales.

Por otro lado, la escasa variedad de la oferta formativa, hace que exista la necesidad de diversificar las formas de publicidad de la oferta formativa, que junto al bajo nivel de conexión entre el personal formador y las empresas, son factores relevantes. En la industria del calzado y la industria cárnica, por ejemplo, se aprecia que sería preciso tener una visión más transversal de la industria, con la incorporación de una oferta formativa específica para ocupaciones auxiliares de estas actividades.

Respecto a la docencia se plantea una doble consideración, por un lado, y en términos generales, el personal formador tiene poca experiencia práctica mientras que, por otro lado, el personal experto de las empresas no cuenta con la homologación docente necesaria.



6.2. FACTORES QUE AFECTAN A LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Un factor que incide directamente en el acceso a la FPE es el requisito de Nivel educativo de las personas potencialmente beneficiarias, ambos sexos tienen problemas en requisitos de Nivel 2 ESO y Nivel 3, lo que provoca un déficit de cobertura en el acceso a especialidades formativas vinculadas a Certificado de Profesionalidad de Nivel 2 y 3. Se requiere de un mejor ajuste que facilite el acceso a los colectivos demandantes. Otro factor es la dificultad de las empresas ante la rigidez normativa, los requisitos que les exigen para poder licitar formación, les dificulta enormemente el acceso a la misma.

Otro factor importante es la diferencia por género, en las mujeres, predomina la dificultad de conciliación, y por acceso a los recursos telemáticos para la realización de acciones de teleformación. Por lo que respecta a los hombres, las dificultades socioeconómicas incompatibles con la realización de acciones formativas, seguida del acceso a recursos telemáticos.

La inestabilidad laboral que provoca cierto nivel de desmotivación para la formación de las personas trabajadoras, junto al escaso nivel de competencias digitales son factores que afectan, también, al desarrollo de la FPE.

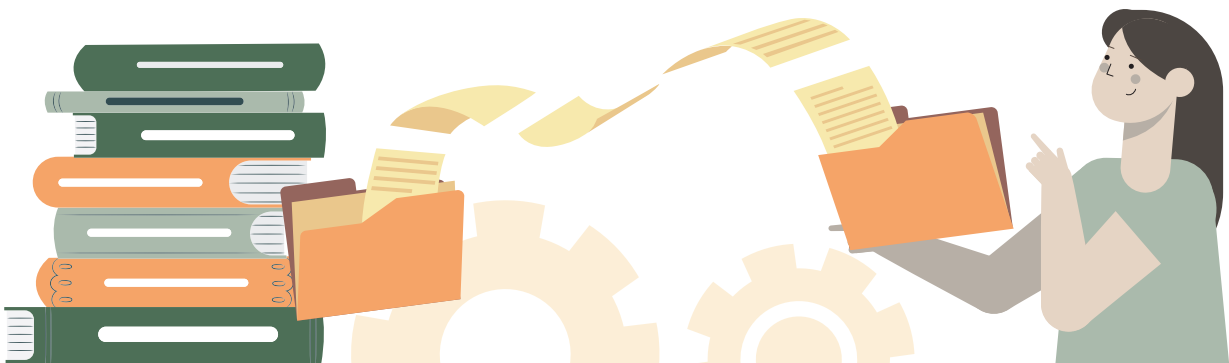
6.3. LAS MEJORAS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

De las entrevistas a informantes clave, se ha concluido que mejorar las prácticas del alumnado son uno de los elementos más destacables de la FPE, valorando la necesidad de potenciar al máximo la formación dual como modelo de ajuste entre la capacitación de la mano de obra y las necesidades específicas de las empresas.

Se debe flexibilizar los procesos de homologación, acreditación y el sistema de licitación para ampliar el acceso a un mayor número de entidades de formación, así como acercar la formación al territorio para facilitar el acceso a una población potencia que no accede por falta de recursos.

La conexión con las empresas de forma continuada estableciendo sistema de colaboración estables en el tiempo, a modo de observatorio, que permitan adaptar la oferta formativa a las necesidades reales de cada momento, aquí juegan un papel importante los servicios de orientación, ya que son la vía principal para el alumnado y que por tanto puede servir de nexo entre estos y los agentes de empresa que contactan directamente con las demandas formativas empresariales.

Incidir en la formación de los personal formador, que se encuentra estancada en parámetros muy cerrados, dotándoles de mayor multidisciplinariedad que redunde en una formación más integral de los alumnos.



7 CONCLUSIONES

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

7.1. CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO

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

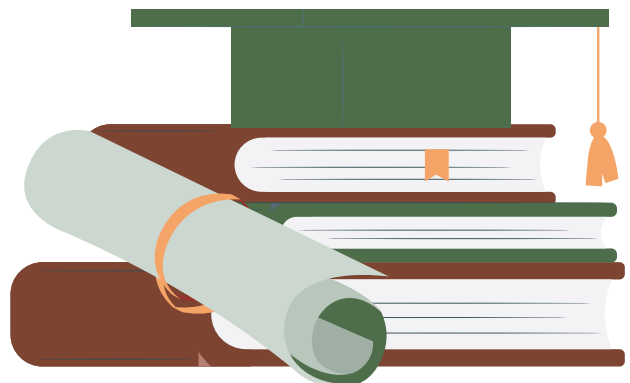
La necesidad de contar con **información suficiente y de calidad** que permita fundamentar lo más sólidamente posible la programación de especialidades formativas por parte de esta Consejería, hace imprescindible reflexionar sobre el diseño, la recogida y la sistematización de los datos para su análisis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

El **sistema organizativo** propuesto para el desarrollo de los trabajos mediante equipos de trabajo horizontales o transversales en una estructura jerárquica como es la de la Administración Pública ha supuesto un reto al tratarse de un trabajo impulsado y diseñado por esta Consejería y protagonizado por el territorio a través de la participación de distintas entidades públicas y privadas. La organización y ejecución del estudio, ha requerido la constitución de equipos de trabajo con personal técnico no solo de distinta procedencia sino con diferente desarrollo profesional y con irregular dedicación al estudio. Esta situación ha exigido alternar la producción colectiva de este con otras funciones y tareas que ha tenido que seguir desarrollándose en los respectivos puestos de trabajo y responsabilidades. **ANEXO 1: Plan de integración y coordinación de los Servicios de Formación en el estudio de necesidades formativas.**

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

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

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





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

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

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

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

La siguiente fase, consistente en detectar las necesidades formativas en las ocupaciones más demandadas o que se prevén como más demandadas en el futuro, ha hecho posible la difícil tarea de vincular las ocupaciones con las necesidades formativas expresadas y, estas, traducidas a respuestas mediante el catálogo vigente de especialidades formativas.

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

7.2. CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS

Del Análisis documental realizado en el marco del presente estudio se desprende que la economía de Huelva y provincia es muy diversa y se sustenta en actividades muy heterogéneas, si bien el **sector primario** tiene un papel muy relevante, tanto con modelos productivos basados en la Agricultura mediterránea tradicional (cereales, vid y olivo), y la Agricultura intensiva de regadío (fresas, frambuesas, arándanos, moras, cítricos) por otro. La Ganadería ha logrado un posicionamiento muy importante con la marca Jabugo, a pesar de que el censo ganadero ha venido disminuyendo desde hace años. El peso de la Pesca se ha reducido en los últimos años, aunque todavía persiste una tradición marinera y una industria conservera y salazonera importante.

Respecto al **sector secundario**, la mayor parte de la industria se concentra en torno a la zona urbana de Huelva, en uno de los complejos industriales más importantes del país en el que conviven las actividades del Refino, la Metalurgia, la Generación de energía y la Química básica e inorgánica, entre otras. En el resto de la provincia tiene un menor peso y se centran en actividades vinculadas a la Industria agroalimentaria.

Por otro lado, y en el marco del **sector terciario**, el peso del Turismo es muy relevante, generando en Huelva un nivel de producción final en torno al 70% de lo que representa la producción del conjunto del sector Agrario, incluida la Ganadería y el Aprovechamiento forestal.

En términos de **contratación registrada** es necesario destacar el peso de la Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca, dado que supone el 50% del volumen de contratos registrados anualmente en a provincia, seguido de las actividades vinculadas a la Hostelería y el Turismo (Servicios de comidas y bebidas y Servicios de alojamiento) que suman casi un 19%. Les sigue las actividades vinculadas a la Construcción (Construcción de edificios y Actividades de construcción especializada) con algo más del 5%, y Comercio al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas, con un 3,5%.

La **dinámica de la contratación** en el mercado de trabajo de Huelva y provincia se ve condicionada por la alta rotación de actividades económicas como la Agricultura y las vinculadas al Turismo. Se trata de un mercado de trabajo con una marcada estacionalidad. En el lado contrario se encuentran actividades como las ligadas a la industria, que aportan menos nivel de contratación debido a la baja rotación y estabilidad de éstas.

Es importante reseñar, finalmente, el auge de la contratación en las actividades que se desarrollan en torno a la Logística, tanto en Gestión como en Almacenamiento y Transporte.

El Estudio de Necesidades Formativas ha pivotado en torno a las actividades económicas, las **ocupaciones requeridas por el mercado de trabajo** y la disponibilidad de personas con perfiles competenciales y formativos para cubrir dichas necesidades.

Las diversas herramientas utilizadas durante el estudio han aportado información sobre las **ocupaciones que más se han repetido**, destacando: Camareros asalariados, Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial, Mineros y otros operadores en instalaciones mineras, Conductores asalariados de camiones, y Cocineros asalariados. Igualmente son destacables las ocupaciones vinculadas a las campañas agrícolas, al control de calidad, y al Comercio.

Por otro lado, se han detectado determinadas **ocupaciones que están en proceso de transformación**, en particular las vinculadas al Comercio, a la Logística y al tratamiento masivo de información.

Tanto la Logística como el Comercio electrónico son **actividades emergentes** que están en pleno proceso de expansión y requieren de especial atención en materia de capacitación de mano de obra.

Respecto a las **competencias más demandadas**, hay que destacar la relevancia de todas aquellas vinculadas a la gestión empresarial en sentido amplio, en particular las referidas a la gestión de personas y a la comercialización electrónica. La demanda de estas últimas se ha visto incrementada, además, como consecuencia de la pandemia de COVID-19 y de la consiguiente necesidad de establecer canales de comercialización y venta no presenciales.

Además, **actividades de carácter transversal** como la prevención de riesgos laborales y la gestión de la calidad se vislumbran como competencias a desarrollar de primer orden.

Las **áreas profesionales donde se concentran las principales necesidades de formación**, según la información de Análisis estadístico y documental junto a la información obtenida de las empresas, son: Agricultura y Ganadería (14%); seguida de Restauración y Administración y Auditoría, con un 8% cada una; y la Conducción de Vehículos por Carretera,

con más del 4%, peso similar a Gestión Ambiental, Comercio, Instalaciones Eléctricas y Sistemas y Telemática.

De entre las **especialidades formativas con mayor peso**, destacan las vinculadas a la **gestión empresarial**, en especial a la gestión de recursos humanos, las de carácter administrativo y las relacionadas con la calidad y la informatización de los sistemas de producción, que representan más del 7% de las especialidades resultantes del estudio.

En el ámbito **Agrícola** destacan las especialidades vinculadas a la Gestión de las explotaciones agrícolas y ganaderas, junto a las de Mantenimiento de maquinaria agrícola.

En **Comercio** destacan las especialidades vinculadas al Transporte y Logística en su conjunto. Automatismos concentra el interés en la familia de **Electricidad**.

En el ámbito del **Turismo**, las especialidades formativas con mayor peso son las encuadradas dentro de la Gestión de alojamientos rurales, y las relacionadas con la Restauración.

Finalmente, hay que mencionar las especialidades formativas que fomentan la **alfabetización digital**, y que han sido demandadas por distintas actividades económicas y ocupaciones, siendo por tanto, una necesidad transversal en el tejido productivo.

Respecto a la **demanda de formación**, el **perfil del alumnado potencial** de Huelva y provincia se centra en personas en desempleo en general, sobre todo aquellas con menor nivel de formación (sin ESO o equivalente), seguida de dos colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, jóvenes, por un lado, y personas mayores de 45 años, por otro.

Las personas desempleadas muestran un **alto nivel de motivación** por participar en acciones formativas de FPE, si bien se considera que la oferta formativa es muy escasa.

Es importante **fomentar la difusión de las acciones de formación**, dado que la información no llega a las personas potencialmente interesadas. Para subsanar esta deficiencia debe fomentarse el **papel de los servicios de orientación laboral**, de las unidades del SAE y de las entidades colaboradoras, como herramientas para la difusión.

Las principales inquietudes de formación se centran en **acciones formativas que profesionalizan** y dan acceso directo al mercado de trabajo, como las vinculadas a la industria, la atención sociosanitaria, los oficios de construcción y la hostelería.

Respecto a la **Formación Profesional para el Empleo** existe, en general, bastante desconocimiento por parte de las empresas, además, se aprecia poca adaptación de la oferta formativa a sus necesidades y mucha rigidez burocrática, por lo que se considera que sería necesario establecer mayor conexión entre el tejido empresarial y la administración, en la línea de el presente estudio.

Se cree necesaria una mejora en **los procesos de difusión e información al alumnado** potencial, de tal manera que se garantice el máximo acceso a la oferta formativa, además de fomentar el desarrollo de **itinerarios curriculares** que permitan la incorporación de alumnos a especialidades formativas de niveles altos, tratando de evitar que el nivel formativo de partida de las personas en desempleo sea un impedimento para conseguir la formación demandada por las empresas, en particular en el caso de los certificados de Nivel 3.

Por otro lado, es necesario remarcar la importancia de contemplar **medidas de conciliación** en la implantación de planes formativos, de forma que no se mermen las posibilidades de acceso de ninguna persona por esta cuestión.

Finalmente se plantea la necesidad de potencia **ampliación de la red de centros acreditados** para dar cobertura real a las necesidades de formación de las empresas, dado que es muy habitual que no puedan desarrollarse acciones formativas necesarias por falta de los recursos formativos adecuados para su impartición, factor que se ve especialmente incrementado en zonas rurales.

En este sentido, el **proceso de validación externa** ha sido especialmente interesante en la valoración de la FPE a la realidad empresarial y territorial, tanto desde la visión de la falta de alumnado en las acciones formativas conducentes a certificado de profesionalidad de Nivel 3, como la carencia de infraestructuras acreditadas, especialmente en el ámbito agrario.

Además, la **validación interna** ha permitido evidenciar la amplitud de las necesidades de las empresas en aspectos muy específicos de sus procesos de producción, lo que implica gran **dispersión de acciones formativas en cada familia y área profesional**, lo que dificulta la toma de decisiones.

8 RECOMENDACIONES

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

8.1 RECOMENDACIONES GENERALES DEL ESTUDIO Y SU METODOLOGÍA

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

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

La información aportada por las empresas y por las entidades de formación, junto al personal de las distintas administraciones públicas, permiten realizar una serie de propuestas y recomendaciones tendentes a mejorar el desarrollo de la Formación Profesional para el Empleo desde múltiples perspectivas.

8.1.1. RECOMENDACIONES AUTONÓMICAS

ESTRATÉGICAS

- ✓ Simplificar el proceso de estudio de necesidades formativas de forma que no requiera el trabajo continuado de todo el equipo.
- ✓ Ampliar el estudio a todas las actividades económicas en todas las provincias.
- ✓ Establecer un sistema, a modo de Observatorio permanente, que permita recabar de forma continuada información cuantitativa y cualitativa durante todo el año y se utilice como base para el análisis permanente con informes periódicos de carácter anual.
- ✓ Ampliar el objetivo del estudio, no sólo enfocarle para la toma de decisiones en el ámbito de la Consejería sino también para personas en desempleo, orientadores/as laborales y el público en general.
- ✓ Establecer un sistema de evaluación para valorar la idoneidad de los resultados en función de las convocatorias y el nivel de participación e impacto.
- ✓ Promover la sistematización de la información desde una perspectiva territorial.
- ✓ Hacer más partícipes en el diseño de la metodología y la toma de decisiones a todas las personas responsables de la coordinación de los equipos provinciales, dado que finalmente son las encargadas de ejecutar las tareas del proceso.

SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- ✓ La magnitud del estudio y el volumen de información que genera requiere de un sistema profesional de diseño e implementación de cuestionarios online suficientemente robusto (LimeSurvey o similar) para que dé cobertura a estas necesidades, evitando que la falta de recursos adecuados pueda condicionar la metodología a emplear.

- ✓ Integrar las funciones del personal que desarrolla el estudio en departamentos o áreas que permitan desarrollarlo de manera continuada como parte de las tareas propias, y no como un trabajo añadido a perfiles muy diversos.

SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y PROCESOS DE TRABAJO

- ✓ Establecer grupos de trabajo estables de Consultoría Territorial, a modo de antenas, con reuniones trimestrales para facilitar la recogida continua de información cualitativa de la actividad de cada territorio (prospección de necesidades futuras).

SOBRE LA METODOLOGÍA (TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS)

- ✓ La metodología de trabajo debería ser estable, dinámica y con herramientas estables de recogida sistematizada de información.
- ✓ Estructurar el análisis de abajo a arriba, desde la unidad de competencia o cualificación profesional a la familia profesional, y la actividad económica y la ocupación.
- ✓ El estudio puede estar mediatizado por las características del CNO que no siempre responde adecuadamente al dinamismo del mercado de trabajo y más en la actualidad, donde surgen nuevas competencias y ocupaciones continuamente, que no tienen reflejo en el CNO.
- ✓ Diseñar un sistema de recogida de información de tal forma que permita, de manera directa, conocer las acciones de formación y/o competencias profesionales, evitando la interpretación subjetiva de las respuestas de las empresas o informantes. La utilización de un sistema cerrado de respuesta basado en las cualificaciones profesionales o en las unidades de competencia del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) puede ser un sistema que facilite esta labor.
- ✓ Desarrollar sistemas de visualización de datos en web que facilite la interpretación de resultados de forma dinámica, además de facilitar el acceso a resultados a usuarios/as finales.

8.1.2. RECOMENDACIONES PROVINCIALES

ESTRATÉGICAS

- ✓ Valorar la idoneidad de establecer una vinculación directa entre el análisis del mercado de trabajo basado en las contrataciones registradas, y la selección de actividades económicas a analizar de cada provincia, dado que puede suponer un filtro inicial que no necesariamente refleje la dinámica a futuro del mercado de trabajo. Además, puede poner el foco en exceso en actividades económicas con gran nivel de contratación pero que aportan poco valor añadido y dejar de lado actividades emergentes de alto valor añadido y poco nivel de contratación sobre las que sería importante hacer un esfuerzo en materia de formación.

SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- ✓ Establecer equipos con una metodología de trabajo estable para facilitar el reparto de cargas de trabajo y la visión global del proceso.

SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y PROCESOS DE TRABAJO

- ✓ Promover la participación más activa de las Oficinas de Empleo en el proceso de estudio.
- ✓ Incidir en la necesidad de mejorar la conexión con las empresas de forma continuada, estableciendo sistema de colaboración estables en el tiempo, a modo de Observatorio permanente, que permitan adaptar la oferta formativa a las necesidades reales de cada momento.

SOBRE LA METODOLOGÍA (TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS)

- ✓ *Respecto a las entrevistas a informantes clave, priorizar la calidad del informante frente a la cantidad de informantes, estableciendo sistema y canales que permitan la comunicación continua, más allá de los momentos en los que se realicen encuestas o entrevistas.*

8.2. RECOMENDACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FPE

8.2.1. SOBRE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS Y SUS CONTENIDOS

- ✓ *Ampliar la oferta de formación con acciones de formación más cortas (unidades de competencia) en un sistema de itinerarios que faciliten el acceso y la especialización de las personas, que se ajuste mejor a las necesidades concretas del tejido productivo, más allá de los programas o certificados de profesionalidad de larga duración y carga de contenido.*

8.2.2. SOBRE EL ALUMNADO

- ✓ *Fomentar la realización de acciones formativas de competencias clave para maximizar el público objetivo potencialmente interesado en las acciones formativas.*

8.2.3. SOBRE EL PERSONAL FORMADOR

- ✓ *Promover el desarrollo de acciones formativas conducente a la certificación de competencias para la impartición de formación, de forma que se amplíe la oferta de formadores, que en algunas especialidades es escasa.*

8.2.3. SOBRE LA INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

- ✓ *Fomentar la implicación de los servicios de orientación laboral en difusión de las acciones formativas, estableciendo canales estables de gestión de la información.*
- ✓ *Vehicular a través de prescriptores de formación el diseño de itinerario formativos que tengan el máximo impacto en el aumento de la empleabilidad de las personas, para lo que habría que fomentar la especialización de la orientación por sectores y actividades económicas.*

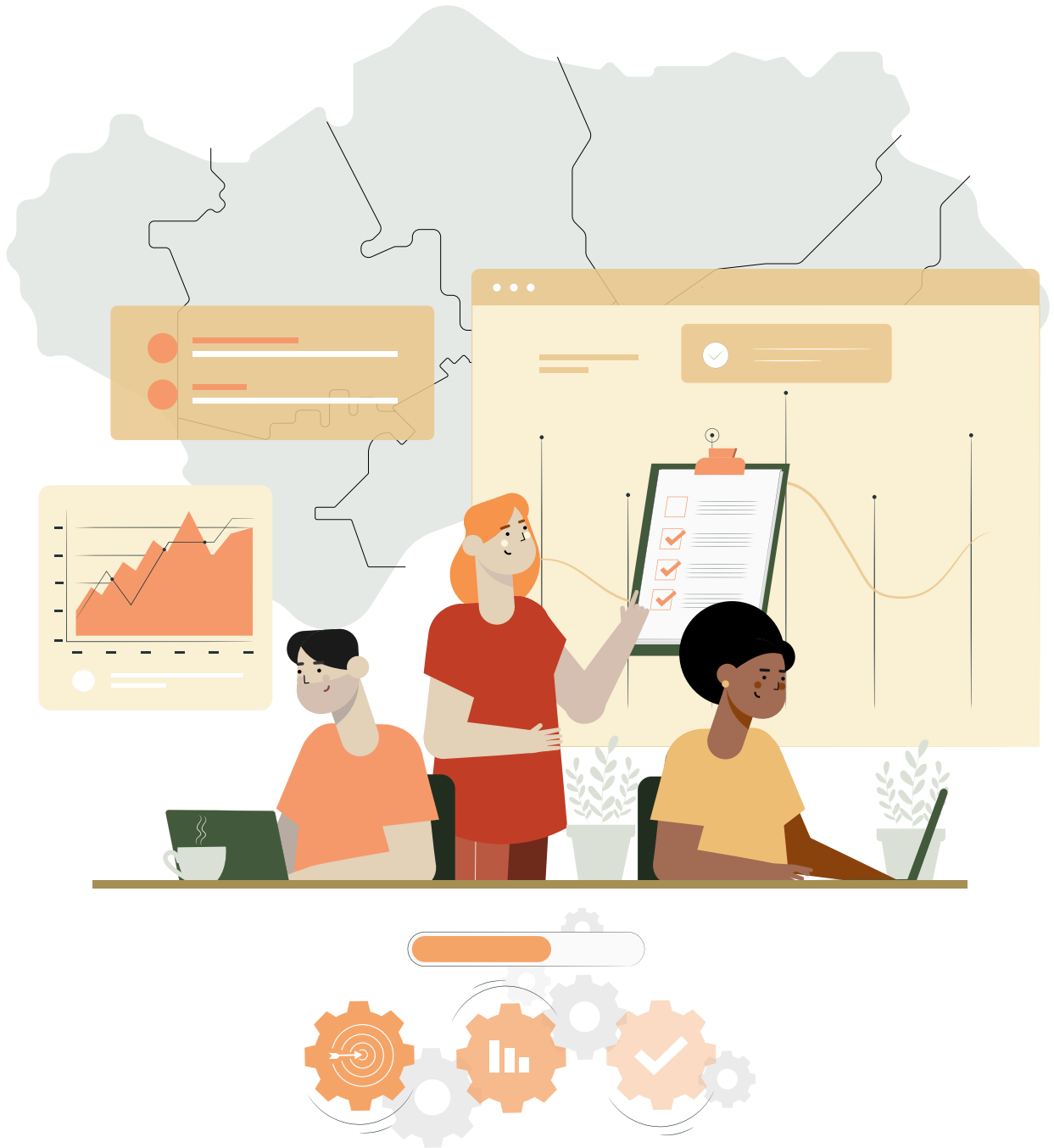
8.2.3. SOBRE LOS CENTROS DE FORMACIÓN

- ✓ *Promover la posibilidad de realizar acreditaciones temporales de las instalaciones a utilizar en la impartición de acciones formativas como medio de paliar la enorme carencia de instalaciones, sobre todo en zonas rurales.*

8.2.3. SOBRE LA PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN

- ✓ Promover la formación profesional dual como forma de conseguir aumentar la empleabilidad de las personas de manera muy directa y rápida
- ✓ Las prácticas del alumnado son uno de los elementos más destacables de la FPE, valorando la necesidad de potenciar al máximo la formación dual como modelo de ajuste entre la capacitación de la mano de obra y las necesidades específicas de las empresas.
- ✓ Priorizar territorios que por su carencia de instalaciones no reciben las acciones formativas que precisan.
- ✓ *Promover la organización e impartición de formación a través de centros propios de la Consejería de Empleo o del Servicio Andaluz de Empleo como un elemento más dentro de la gestión de las políticas activas de empleo, de manera que se pueda garantizar el desarrollo estable de itinerarios formativos.*
- ✓ Promover la territorialización de la oferta formativa, con base en las necesidades específicas de cada zona.

9 ANEXOS



ANEXO 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.1. VICECONSEJERÍA

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

1.2. SECRETARÍA GENERAL DE LA ORDENACIÓN

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

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

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

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

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

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

1.3. DIRECCIÓN GENERAL DE LA FPE

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

1.4. DIRECCIÓN GENERAL DE INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

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

1.5. EQUIPO DE COORDINACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS

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

1.6. GOBERNANZA DE LA FPE

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

2 ESTRUCTURA PROVINCIAL EN LAS DELEGACIONES TERRITORIALES Y DIRECCIONES PROVINCIALES SAE

2.1. DELEGACIÓN TERRITORIAL

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

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

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

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

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

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

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

2.5. ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

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

3 EQUIPO PROVINCIAL DE NECESIDADES FORMATIVAS Y GRUPO DE CONSULTORÍA TERRITORIAL

3.1. EQUIPO PROVINCIAL DE NNFF

3.1.1. FUNCIONES

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

Organización de las actividades a realizar desde la Delegación Territorial

Comunicación con las personas participantes en el estudio

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

Envío y recepción de documentación

Establecimiento de compromisos y calendarios provinciales

Redacción y remisión de los informes finales

Cualquier otra que se le pueda encomendar

3.1.2. COORDINACIÓN DEL EQUIPO

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

3.2. GRUPO DE CONSULTORÍA TERRITORIAL

3.2.1. FUNCIONES

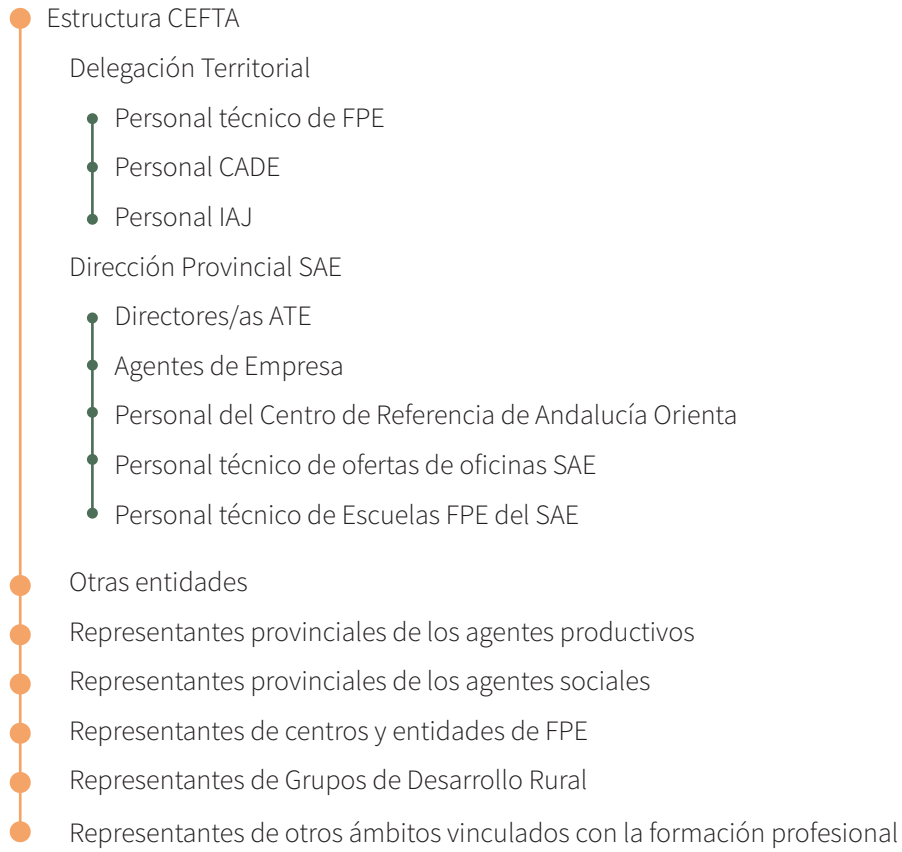
Ofrecer Información sectorial y territorial en el estudio (jornada participativa, grupo de discusión, entrevistas y cuestionarios)

Localización y propuesta de informantes clave para el estudio

Análisis de ofertas de empleo en portales privados (revisar)

Cualquier otra que se le pueda encomendar

3.2.2. COMPOSICIÓN



ANEXO 2

RELACIÓN DE PERSONAS Y ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

1. PERSONAS PARTICIPANTES EN EL EQUIPO PROVINCIAL

1.1. EQUIPO PROVINCIAL

ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD	NOMBRE Y APELLIDOS	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO
Delegación Provincial	Servicio FPE Técnicas FPE	M ^a José Gómez Romero Mercedes Soto Villarán	Participación puntual Análisis documental Cuestionarios empresas Entrevistas informantes clave
Dirección Provincial SAE	Secretaría SAE S. Intermediación/ Técnico S. Intermediación/ Técnicos Agentes de empresa/ Coordinador Agentes de Empresa Escuela de Formación/ Orientador Laboral	Ignacio Tejera Arcenillas M. ^a Auxiliadora Montes Calvo José Ramón Bustelo Estévez Jesús Soterías Santána Márcos López Cortés	Coordinación /todo el proceso Participación compartida Análisis documental estadístico y validación Participación Puntual
Organización empresarial UGT	Responsable de Formación y Empleo	Francisco José Gutiérrez Bernal	Participación compartida Análisis documental estadístico y validación
Organización empresarial CCOO	Responsable de Formación y Empleo	David Castillo Jiménez	Participación Puntual
Representante CEA / FOE	Directora Fundación FOE	Ana Martínez Franco	Participación Puntual Entrevistas informantes clave
CADE	CADE Huelva Coordinador de Diseño y Estrategia	Lutgardo Gómez Beltrán	Participación Puntual Entrevistas informantes clave

2. PERSONAS PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE CONSULTORÍA TERRITORIAL

2.1. ESTRUCTURA CEFTA.

ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
CADE	Técnicos	Cuestionario Informantes clave Análisis Documental	20
Delegación Provincial	Técnicos FPE	Cuestionario a Empresas Entrevistas Informantes Clave Validación Externa	4
Dirección Provincial SAE	Agentes de Empresa	Cuestionario Informantes clave	19
Grupo Desarrollo Rural	Gerente	Cuestionario Informantes clave	3
Instituto Andaluz Juventud	Dpto Formación	Cuestionario Informantes clave Validación Externa	1

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

ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Organización Sindical CCOO	Vocal de Empleo	Cuestionario a Empresas	2
Organización Sindical UGT	Responsable de Formación	Cuestionario a Empresas	4
Federación Onubense de Empresarios	Asociación Centro Comercial Abierto de Ayamonte/ Director Fundación FOE	Cuestionario a Empresas	2
Mancomunidad Islantilla CEFO	Coordinador del Área de Formación y Empleo	Cuestionario a Empresas	1
Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Huelva	Dpto. De Formación	Cuestionario a Empresas	1
DT Educación y Deporte	Dpto. Formación	Cuestionario a Empresas	1
Instituto Andaluz Juventud	Dpto. Formación	Cuestionario a Empresas	1
Centros de Formación	Responsable Formación	Cuestionario Demanda	19

2.3. PERSONAS DE RECONOCIDO PRESTIGIO EN MATERIA DE FORMACIÓN Y EMPLEO

NOMBRE DE LA ENTIDAD/ ORGANIZACIÓN/ EMPRESA	ADSCRIPCIÓN / ORGANIZACIÓN	CENTRO DE TRABAJO / CARGO	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN
Agustín Galán García	Universidad Internacional de Andalucía	Director Sede Santa María de la Rábida	Informantes Clave
Celia Sánchez López	Universidad de Huelva	Profesora Dpto. Economía Universidad de Huelva	Informantes Clave

3. ENTIDADES PÚBLICAS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO.

NOMBRE DE LA ENTIDAD/ ORGANIZACIÓN/ EMPRESA SECTOR	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Delegación Provincial de Empleo	Entrevistas Informantes Clave Validación externa	5
Dirección Provincial SAE	Entrevistas Informantes Clave Validación externa	32
Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Huelva	Entrevistas Informantes Clave	1
Federación Onubense de Empresarios	Entrevistas Informantes Clave	2
Asociación Provincial de Empresarios de Construcciones y Reparaciones Metálicas	Entrevistas Informantes Clave	1
CCOO	Entrevistas Informantes Clave	2
UGT	Entrevistas Informantes Clave	4
GDR Cuenca Minera	Entrevistas Informantes Clave	1
GDR Condado de Huelva	Entrevistas Informantes Clave	1
GDR Sierra de Huelva	Entrevistas Informantes Clave	1
Mancomunidad Islantilla CEFO	Entrevistas Informantes Clave	1
CECAP Helva	Validación externa	1
Instituto Andaluz de la Juventud	Entrevistas informantes clave Validación externa	1
DT Educación y Deporte	Validación externa	1
CADE	Entrevistas informantes clave	20
ETT Activa Huelva	Validación externa	1

ANEXO 3

EL ESTUDIO EN NÚMEROS

1. NÚMERO DE PERSONAS CONTACTADAS Y PARTICIPANTES

En el estudio han participado un total de **505** personas en la que, algunas de ellas, han tenido distintos cometidos. Por este motivo, se ha tenido en cuenta esta situación para contabilizarlas sin duplicidad en el total de personas que han participado en el estudio.

PARTICIPACIÓN / ACTIVIDAD EN EL ESTUDIO	PERSONAS CONTACTADAS	PERSONAS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO	PARTICIPANTES SEGÚN MOMENTO DEL ESTUDIO
Equipo	10	10	10
Equipo de Apoyo al Equipo Provincial	2	2	2
Grupo de Consultoría Territorial	26	26	26
Administración online de Cuestionario a Empresas	2.517	322	322
Administración de Entrevistas a Informante Clave	91	91	91
Administración online de Cuestionario sobre la Demanda de Formación	197	50	50
Validación Externa	9	4	9
TOTAL	2.852	505	510

RESUMEN DE PERSONAS PARTICIPANTES

TIPO DE PARTICIPACIÓN / ACTIVIDAD	PARTICIPANTES DISTINTOS	PARTICIPANTES SEGÚN EL MOMENTO DEL ESTUDIO
Total personas que han trabajado en el estudio	38	38
Total personas que han aportado datos al estudio	467	472
Total	505	510

2. NÚMERO DE PARTICIPANTES SEGÚN PERFIL EN EL ESTUDIO

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

PERFIL	TOTAL
Personal Delegación Territorial	7
Personal Dirección Provincial SAE	34
Personal Andalucía Emprende: CADE	1
Personal Instituto Andaluz Juventud	3
Representante DT Educación y Deporte	3
Representante Organización Sindical	6
Representante Organización empresarial	3
Representante Organización Centros de Formación (CECAP)	1
Personas reconocido prestigio	2
Representante de Empresa seleccionada por su Actividad económica	377
Representante de Entidad y Centro de Formación	50
Representante de otros ámbitos vinculados con Empleo-Formación	23
Otros:	0
TOTAL	510

3. NÚMERO DE ENCUESTAS DISTRIBUIDAS Y CONTESTADAS

TÉCNICA DE ENCUESTA	UNIDADES DISTRIBUIDAS	UNIDADES CONTESTADAS Y VÁLIDAS
Cuestionario <i>online</i> a Empresas	2.517	322
Entrevistas a Informante Clave	91	91
Cuestionario online sobre Demanda de Formación	197	50
Cuestionario (Ronda de preguntas) para Validación Externa	7	7
TOTAL	2.832	459

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

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

5. NÚMERO DE DOCUMENTOS CON DATOS PROVINCIALES Y COMARCALES ANALIZADOS

DOCUMENTOS ANALIZADOS	
Supraprovinciales	1
Provinciales	6
Comarcales	6
TOTAL	13

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

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	
Detectadas	23
Analizadas	17

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

OCUPACIONES	
Detectadas	251
Analizadas	56

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

ESPECIALIDADES FORMATIVAS	
Estudiadas	911
Validadas	275

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

INFORMES EMITIDOS
19

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

REUNIONES DE EQUIPOS	
Equipo Provincial	12
R. Coordinación en la provincia	6
Equipo Coordinación	15

11. NÚMERO DE MENSAJES DE CORREOS ENVIADOS Y RECIBIDOS

MENSAJES DE CORREOS	ENVIADOS	RECIBIDOS
Cuenta oficial del estudio (necesidadesformativas@)	611	56
cualquier otro correo corporativo con contenidos relacionados con la organización y la metodología del estudio (formacionyempleo2021.hu.cefta@)	234	480

ANEXO 4

ESPECIALIDADES FORMATIVAS ESTUDIADAS COMO RESPUESTA A LAS NECESIDADES DETECTADAS

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

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

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_anexo4_HU.pdf



ANEXO 5

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL ÁMBITO PROVINCIAL

CNAE (2 DÍGITOS)	ACTIVIDAD ECONÓMICA
01	Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca
56	Servicios de comidas y bebidas
55	Servicios de alojamiento
47	Comercio al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas
41	Construcción de edificios
43	Actividades de construcción especializada
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte
88	Actividades de servicios sociales sin alojamientos
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
49	Transporte terrestre y por tubería
10	Industria de la alimentación
85	Educación
93	Actividades deportivas y recreativas
02	Silvicultura y explotación forestal
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
03	Pesca y agricultura
20	Industria Química
16	Industria de la madera y el corcho, excepto muebles, cestería y espartería
15	Industria del cuero y del calzado
31	Fabricación de muebles
08	Otras Industrias extractivas
19	Coquerías y refino de petróleo

ANÁLISIS DOCUMENTAL	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	% CONTRATACIÓN EN ANDALUCÍA	NIVEL DE CONCURRENCIA (1)
✓	✓	50,15	2
✓	✓	13,48	2
✓	✓	5,04	2
✓	✓	3,56	2
✓	✓	3,21	2
✓	✓	2,17	2
✓	✓	1,83	2
✓	✓	1,82	2
✓	✓	1,70	2
✓	✓	1,52	2
✓	✓	1,31	2
✓	✓	1,20	2
✓		0,98	1
✓		0,91	1
✓		0,81	1
✓		0,66	1
✓		0,57	1
✓		0,38	1
✓		0,09	1
✓		0,08	1
✓		0,02	1
✓		0,01	1
✓		0,01	1

ANEXO 6

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

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

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_anexo6_HU.pdf



ANEXO 7

RESULTADOS AGRUPADOS POR ÁREAS PROFESIONALES

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	ADGD	Administración y auditoría	7,34	9,47
		ADGF	Finanzas	0,11	
		ADGG	Gestión de la información y comunicación	1,70	
		ADGN	Finanzas y seguros	0,10	
		ADGX	Especialidades sin áreas definidas	0,21	
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	AFDA	Actividades físico deportivas recreativas		0,00
		AFDP	Prevención y recuperación		
AGA	AGRARIA	AGAJ	Jardinería	0,69	16,07
		AGAN	Ganadería	5,26	
		AGAR	Forestal	1,35	
		AGAU	Agricultura	8,77	
ARG	ARTES GRÁFICAS	ARGA	Actividades y técnicas gráficas artísticas		0,11
		ARGC	Encuadernación industrial		
		ARGG	Diseño gráfico y multimedia	0,11	
		ARGD	Diseño		
		ARGI	Impresión		
		ARGN	Edición		
		ARGP	Preimpresión		
		ARGT	Transformación y conversión en industrias gráficas		

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
ART	ARTES Y ARTESANÍAS	ARTA	Artesanía tradicional		0,27
		ARTB	Joyería y orfebrería	0,27	
		ARTG	Fabricación y mantenimiento de instrumentos musicales		
		ARTN	Vidrio y cerámica artesanal		
		ARTR	Recuperación, reparación y mantenimiento artísticos		
		ARTU	Artes escénicas		
COM	COMERCIO Y MARKETING	COML	Logística comercial y gestión del transporte	6,27	12,26
		COMM	Marketing y relaciones públicas	2,23	
		COMT	Compraventa	3,77	
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	ELEE	Instalaciones eléctricas	2,60	11,17
		ELEL	Electricidad	1,01	
		ELEM	Máquinas electromecánicas	5,90	
		ELEQ	Equipos electrónicos	1,23	
		ELER	Electricidad	0,43	
		ELES	Instalaciones de telecomunicación		
ENA	ENERGÍA Y AGUA	ENAA	Agua	1,06	1,34
		ENAC	Eficiencia energética		
		ENAE	Energías renovables	0,29	
		ENAL	Energía eléctrica		
		ENAS	Gas		
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	EOCB	Albañilería y acabados	0,53	2,46
		EOCE	Estructuras	0,29	
		EOCJ	Colocación y montaje	0,13	
		EOCM	Maquinaria	0,14	
		EOCO	Proyectos y seguimiento de obras	1,51	
		EOCQ	Maquinaria de construcción		

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
FCO	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	FCOV	Competencias clave	0,41	3,46
		FCOI	Informática complementaria	2,29	
		FCOE	Lenguas extranjeras		
		FCOM	Manipulación alimentaria		
		FCOO	Orientación laboral	0,32	
		FCOS	Seguridad y salud laboral	0,44	
FME	FABRICACIÓN MECÁNICA	FMEA	Construcciones aeronáuticas	1,07	2,23
		FMEC	Construcciones metálicas	0,55	
		FMEE	Fabricación electromecánica		
		FMEF	Fundición	0,19	
		FMEH	Operaciones mecánicas	0,42	
		FMEL	Construcciones metálicas		
		FMEM	Producción mecánica		
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO	HOTA	Alojamiento	0,43	7,61
		HOTJ	Juegos de azar		
		HOTR	Restauración	5,51	
		HOTT	Turismo	0,36	
		HOTU	Agroturismo	1,32	
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	IEXD	Piedra natural	0,13	2,34
		IEXM	Minería	2,21	
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	IFCD	Desarrollo	0,84	3,31
		IFCI	Informática		
		IFCM	Comunicaciones		
		IFCT	Sistemas y telemática	2,47	
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	IMAI	Montaje y mantenimiento de	2,51	5,24
		IMAM	instalaciones		
		IMAQ	Mecánica	0,88	
		IMAR	Maquinaria y equipo industrial Frío y climatización	1,86	

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
IMP	IMAGEN PERSONAL	IMPE	Estética	0,13	0,13
		IMPQ	Peluquería		
IMS	IMAGEN Y SONIDO	IMSE	Espectáculos en vivo		0,50
		IMST	Producciones fotográficas		
		IMSV	Producción audiovisual	0,50	
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	INAD	Alimentos diversos	2,05	5,38
		INAE	Lácteos		
		INAF	Panadería pastelería, confitería y molinería	0,21	
		INAH	Bebidas	1,65	
		INAI	Cárnicas	0,94	
		INAJ	Productos de la pesca	0,17	
		INAK	Aceites y grasas	0,14	
		INAV	Conservas vegetales	0,21	
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	MAMA	Transformación madera y corcho	1,27	2,51
		MAMB	Instalación y amueblamiento	0,50	
		MAMD	Producción carpintería y mueble	0,74	
MAP	MARÍTIMO PESQUERA	MAPB	Buceo		
		MAPN	Pesca y navegación		
		MAPU	Acuicultura		
QUIM	QUÍMICA	QUIA	Análisis y control		1,05
		QUIE	Proceso químico	0,90	
		QUIM	Farmaquímica		
		QUIO	Pasta, papel y cartón		
		QUIT	Transformación de polímeros	0,15	
SAN	SANIDAD	SANP	Servicios y productos sanitarios		0,34
		SANS	Soporte y ayuda al diagnóstico		
		SANT	Atención sanitaria	0,34	

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	SEAD	Seguridad y prevención	0,78	3,68
		SEAG	Gestión ambiental	2,89	
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SSCB	Actividades culturales y recreativas	0,26	2,35
		SSCE	Formación y educación	0,56	
		SSCG	Atención social	1,15	
		SSCI	Servicios al consumidor	0,38	
TCP	TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	TCPC	Calzado		0,15
		TCPF	Confección en textil y piel	0,15	
		TCPN	Ennoblecimiento de materias textiles y pieles		
		TCPP	Producción de hilos y tejidos		
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	TMVB	Ferrocarril y cable		6,56
		TMVC	Transporte por carretera		
		TMVG	Electromecánica de vehículos	2,15	
		TMVI	Conducción de vehículos por carretera	3,62	
		TMVL	Carrocería de vehículos	0,17	
		TMVO	Aeronáutica	0,32	
		TMVU	Náutica	0,31	
VIC	VÍDRIO Y CERÁMICA	VICF	Fabricación cerámica		
		VICI	Vidrio industrial		
				100	100

ANEXO 8

WEBGRAFÍA-HUELVA

La información contenida en este Anexo corresponde a la documentación consultada a nivel provincial. Para conocer la relación completa de los 119 documentos analizados por este Estudio deberán ser consultados los diferentes Anexos 8 de los Informes Provinciales y el Anexo 9 del Informe Autonómico.

PROVINCIAL

Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza (junio 2020). Emprende post covid. Huelva. Retos “Industria” y “Agroindustria”. (PDF)

<https://www.andaluciaemprende.es/wp-content/uploads/2020/06/EMPRENDE-POSTCOVID19-HUELVA-RETO-INDUSTRIA-Y-AGROINDUSTRIA.pdf>

Junta de Andalucía. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (2021). Informe DP SAE Huelva / afiliación.

https://datastudio.google.com/u/0/reporting/1_PeMgeil53xmOwBICvpVl0psHYUfEcic/page/GNft2021ARGOS

https://datastudio.google.com/u/0/reporting/1_PeMgeil53xmOwBICvpVl0psHYUfEcic/page/GNft

Junta de Andalucía. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Datos ARGOS. (Año 2020).

<http://web.sae.junta-andalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/index.html>

Diputación de Huelva (2017). Plan estratégico de la provincia de Huelva.

<http://www.estrategiaprovincialhuelva.com/>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (3 trim. 2021). Informe: Encuesta de población activa. 2015 a 2021.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Gobierno de España. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Servicio estadísticas Seguridad Social :(2018-2021).

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/>

NACIONAL

GDR Andévalo. Asociación para el Desarrollo Rural del Andévalo Occidental. Plan estratégico comarcal. 2014-2020. (PDF)

http://www.adrao.es/joomla/phocadownload/EDL1%202014_2020.pdf

GDR Condado de Huelva (2016). Plan estratégico comarcal. Validez hasta 2020. (PDF)

<http://www.adercon.es/export/sites/gdradercon/es/galleries/ESTRATEGIA-14-20/Estrategia-de-Desarrollo-Local-14-20/EDL-Condado-de-Huelva.pdf>

GDR Costa occidental (2016). Plan estratégico comarcal. Validez hasta 2020. (PDF)

<http://www.estrategiaprovincialhuelva.com/export/sites/estrategia/es/galleries/documentos/documentos-de-interes/Plan-Estrategico-Guadiadiel.pdf>

GDR Cuenca minera (2016). Estrategia de desarrollo local para la cuenca minera de riotinto: diversificación económica y mejora de la calidad de vida para la ciudadanía (2014-2020). Versión 3. (PDF)

<https://www.cuenca-minera.es/wp-content/uploads/2021/06/EDI-HU04-V3-Epigrafas-Aprobada-JA.pdf>

GDR Sierra de Aracena y Picos de Aroche (2016). Plan estratégico comarcal. Validez hasta 2020. (PDF)
https://www.gdrsaypa.es/wp-content/uploads/documentos/HU05_Ep4.pdf

Ayuntamiento de Huelva (febrero 2017). Plan estratégico Huelva. Estrategia 2025. (PDF)
http://www.huelva.es/portal/sites/default/files/documentos/huelva_estrategia_2025_interactivo.pdf

AUTONÓMICO

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

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







Junta de Andalucía

