

INFORME GRANADA

Detección y Análisis de Necesidades Formativas





DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE NECESIDADES FORMATIVAS. INFORME PROVINCIAL GRANADA

Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación, Economía, Industria, Conocimiento y Universidades en Granada

Avda. Joaquina Eguaras, n.º 2, Edif. Almanjayar, 18013-Granada

Tfno. 955 06 39 10. e-mail: buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es

Coordinadores

Juana A. Moriana Mata

Autores

Miguel Vilchez Cebrián

M.ª Vicenta Noguera Gómez

Sonia Montoro Ruiz

María Corraliza Peraíta

Susana Rodríguez Martín

Paloma Sanfeliz Martín

Antonio Jesús Díaz Caballero

Agradecimientos

Carolina Castellano Martín

M.ª Carmen Hidalgo Muñoz

Mónica Gómez Caballero

M.ª Carmen Escañuela Martín

Clara Castarnado Calvo

Carina Helbo Hernández

M.ª Angustias García López

Emilio Gallardo Muñoz

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: (Moriana, J) y otros.(2022) Detección y análisis de necesidades formativas. Informe Provincial de Granada. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía

El presente informe puede descargarse en el siguiente enlace o escaneando el código **QR**:
Informe Provincial y para los anexos 4 y 6:

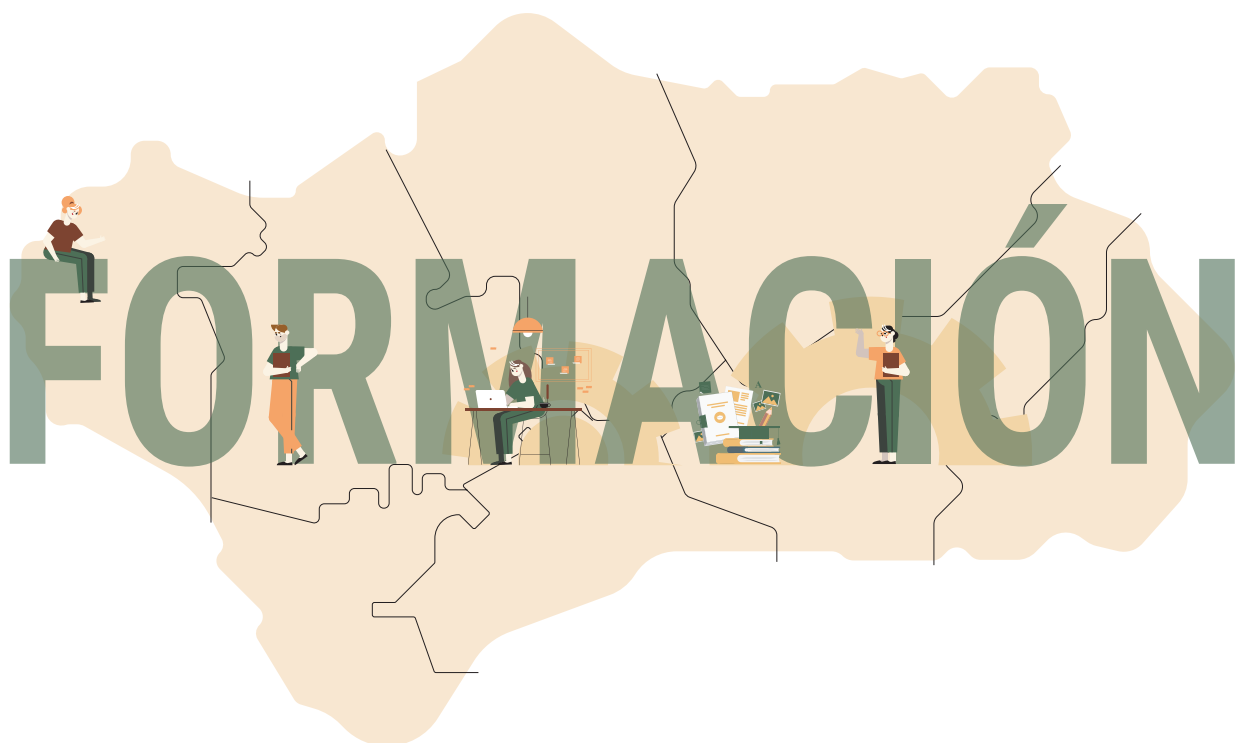
https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/necesidades_formativas_GRA.pdf



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	27
4.4. SOBRE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS	32
5. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN	40
6. SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	43
6.1. OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	43
6.2. FACTORES QUE AFECTAN A LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	44
6.3. LAS MEJORAS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	45
7. CONCLUSIONES	46
7.1. CONCLUSIONES GENERALES DEL ESTUDIO	46
7.2. CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS	47
8. RECOMENDACIONES	54
8.1. RECOMENDACIONES GENERALES DEL ESTUDIO Y SU METODOLOGÍA	54
8.2. RECOMENDACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FPE	56

9. ANEXOS	58
ANEXO 1. PLAN DE INTEGRACIÓN Y COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN EL ESTUDIO DE NECESIDADES FORMATIVAS.....	59
ANEXO 2. RELACIÓN DE PERSONAS Y ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO.....	64
ANEXO 3. EL ESTUDIO ANDALUZ EN NÚMEROS.....	74
ANEXO 4. ESPECIALIDADES FORMATIVAS ESTUDIADAS COMO RESPUESTA A LAS NECESIDADES DETECTADAS.....	79
ANEXO 5. ANÁLISIS COMPARATIVO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL ÁMBITO PROVINCIAL.....	79
ANEXO 6. RESULTADOS PARA UNA PROPUESTA DE PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.....	82
ANEXO 7. RESULTADOS AGRUPADOS POR ÁREAS PROFESIONALES.....	83
ANEXO 8. WEBGRAFÍA.....	88



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 441 personas** en Granada 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.

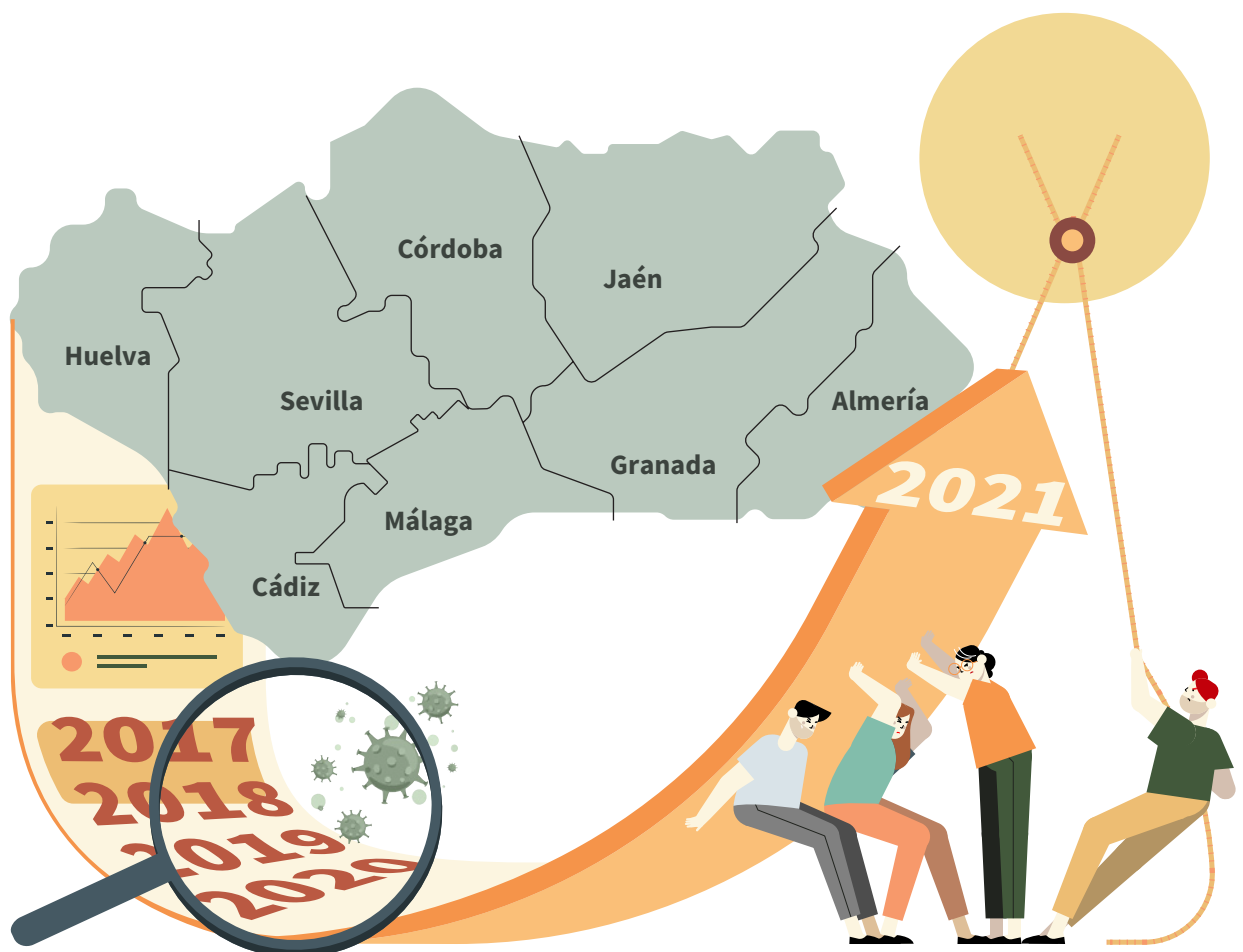
Los trabajos de investigación han partido del análisis de los sectores productivos más representativos en Andalucía y provincias, la evolución de las contrataciones en el período 2017-2019 y su distribución territorial, asomándose a los importantes procesos de cambio que han generado la pandemia de COVID-19 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 Granada y provincia, reconociendo su correspondencia en el Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE (abril de 2021).

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

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



3 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

3.1. PREMISAS ESTRATÉGICAS



Visión

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



Misión

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



Objetivo

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

Uno de los retos del objetivo del estudio, es realizarlo mediante una metodología común y con participación de todos los equipos provinciales. La validez de este estudio, viene expresamente determinada en la medida 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 en Granada y provincia.

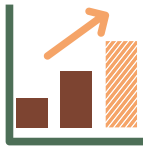
3.2. OBJETIVOS

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.



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.

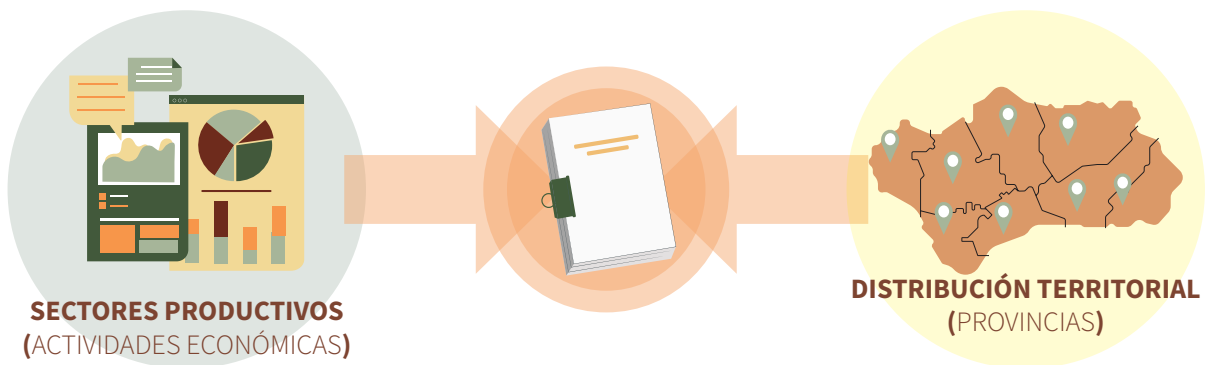
3.3. GRUPOS DE INTERÉS AL QUE VA DIRIGIDO EL ESTUDIO

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

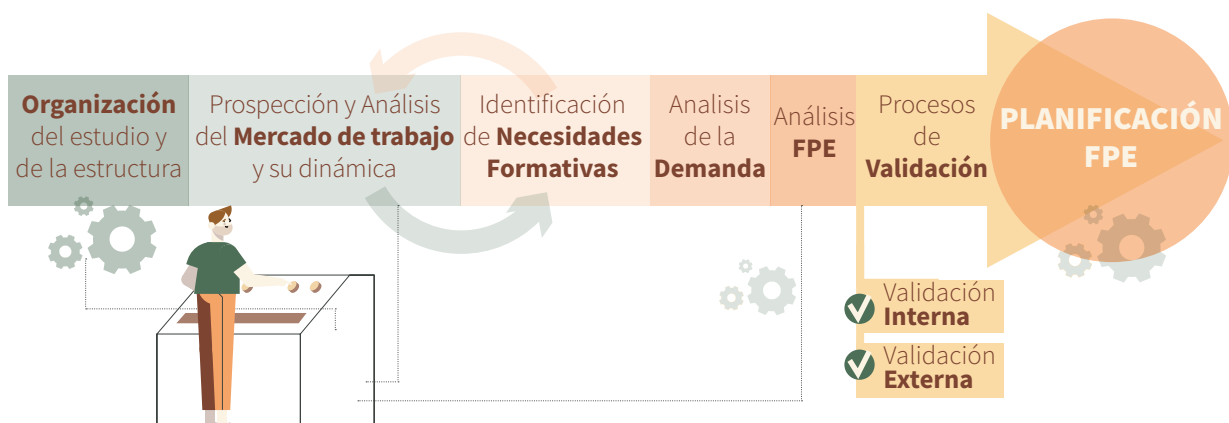
Se ha partido del análisis de las actividades económicas y de la identificación de las ocupaciones más representativas de Granada y provincia, por su nivel de contratación y con mejores perspectivas de empleo a corto y medio plazo. Conforme se han identificado estas actividades y ocupaciones, se han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

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



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

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







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

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



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

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

3.5. HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

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

3.5.1. ANÁLISIS DOCUMENTAL DEL MERCADO DE TRABAJO PROVINCIAL

El Análisis documental sobre el mercado de trabajo, que ha comprendido el periodo entre 2017 y 2021, se ha conformado a partir de fuentes de ámbito autonómico, 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, se asignaron tres criterios de ponderación por su grado de relevancia y presencia en la documentación analizada:



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



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



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

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

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

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



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



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



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



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



Personas distintas contratadas por año y el acumulado por trienio.

Validación de las propuestas de ocupaciones sectorizadas por parte del equipo provincial consistente en priorizar un máximo de diez ocupaciones, por cada sector de actividad propuesta en el informe anterior.

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

3.5.3. CUESTIONARIO A EMPRESAS

El objetivo de este análisis ha sido conocer las necesidades formativas de las ocupaciones que son requeridas por el tejido 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 30.852 empresas de Granada 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 **2.416 cuestionarios**. Del total de enviados se han recibido **242** cuestionarios cumplimentados, alcanzando los resultados representatividad estadística, con un error muestral del $\pm 6,3$. 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 **51 entrevistas distribuidas** de acuerdo con perfiles de ámbito institucional -público y privado- y empresarial

Tabla 3.1. Relación de perfiles de Informantes Clave

INFORMANTES CLAVE			
ÁMBITO	PERFIL	ENTREVISTAS MÍNIMAS PREVISTAS	ENTREVISTAS REALIZADAS
Institucional	DT Empleo y Formación	1	1
	Dirección ATE	3	4
	DT Educación y Deporte	1	1
	Instituto Andaluz Juventud	1	1
	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	20	27
	Empresas de actividades estratégicas, emergentes e innovadoras	6	7
Otro	Persona de reconocido prestigio	1-2	6

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 **110 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 concedoras de la FPE y que previamente no han participado en los trabajos del estudio.

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



Para ello se han comprobado las puntuaciones de cada una de las 275 especialidades formativas mejor posicionadas en 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.



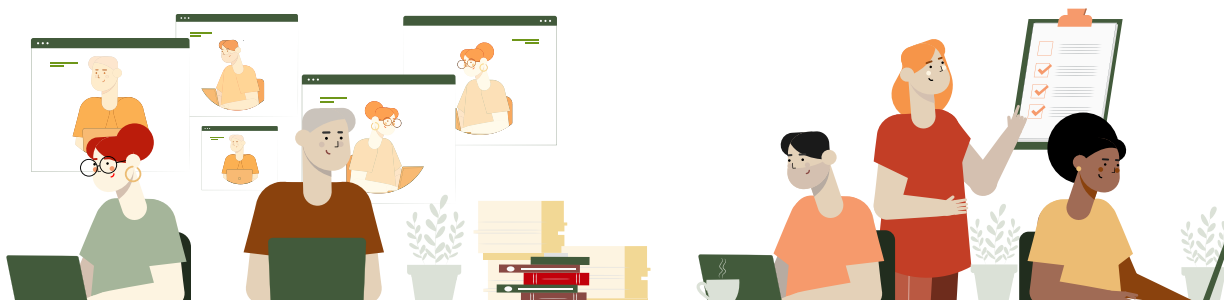
3.6. GESTIÓN DEL ESTUDIO Y EQUIPOS DE TRABAJO

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 y empleo en el estudio de necesidades formativas**.

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

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

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

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




3.7. EL ESTUDIO EN NÚMEROS

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

249 
OCUPACIONES detectadas

1.135 
correos electrónicos
 entre
enviados y recibidos

411 **encuestas realizadas**
 (cuestionarios y entrevistas)
 de **2.858**
DISTRIBUIDAS



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

441 
personas de 2.896
contactadas
 que han participado en

13
DOCUMENTOS ANALIZADOS



21 **reuniones de trabajo**

 para ejecutar el estudio

449 
actuaciones del estudio

19 **INFORMES PRODUCIDOS**

804 
especialidades FORMATIVAS ANALIZADAS

18 **ACTIVIDADES ECONÓMICAS ANALIZADAS** 
 de 25 detectadas en el estudio

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

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

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

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

METODOLOGÍA: HERRAMIENTAS Y PONDERACIÓN



4.1. SOBRE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS

4.1.1. DESCRIPCIÓN

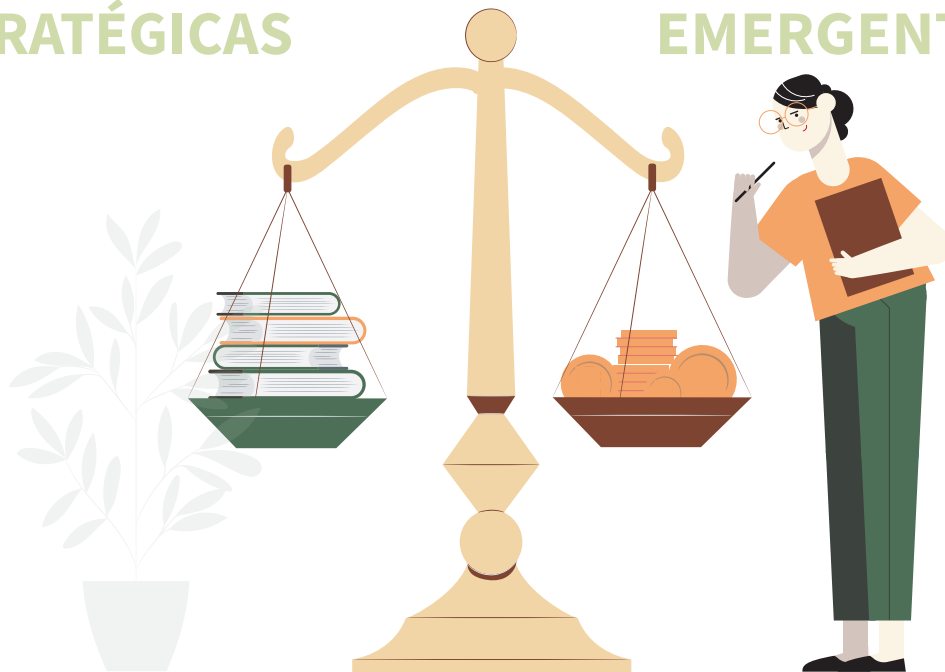
Las actividades económicas se han examinado como primera variable y ello ha permitido ir desagregando la identificación y el análisis de las subsiguientes variables: las ocupaciones, las familias y áreas profesionales, y las especialidades formativas.

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

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

ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS

ACTIVIDADES EMERGENTES



4.1.2. ANÁLISIS DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Para el análisis de las actividades económicas principales, estratégicas y emergentes en Granada 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 25 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 25 actividades citadas y su nivel de concurrencia.

Las actividades económicas que mejor perspectiva de empleo han mostrado durante el período estudiado 2017-2019 en Granada y provincia se corresponden, en general, con **sectores económicos estratégicos** (nivel de concurrencia 2). Por orden de importancia en la contratación aparece en primer lugar el sector **Agroalimentario** (actividades 01 y 10 de la CNAE-09) que representa el el **34,35%** de la contratación provincial. El segundo y tercer lugar lo ocupan las actividades económicas vinculadas al **Turismo** (Servicios de comidas y bebidas que supone un 15,92% de la contratación provincial y Servicios de alojamiento que engloba un 5,32 %). En los siguientes puestos aparecen las actividades económicas vinculadas al **Comercio** y a la **Construcción** con un 7,2% y un 4,42% respectivamente.

Del análisis anterior se desprende que existe una correlación entre actividades estratégicas y mayor porcentaje de contratación.

Igualmente, existen otras actividades con nivel de concurrencia 2, pero que tienen una representación en la contratación y en la economía provincial inferior a las consideradas estratégicas. Este grupo está formado por actividades transversales a distintos sectores de la economía como son: las Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares (1,65%); el Transporte terrestre y por tubería (2,57%); y Servicios a edificios y actividades de jardinería (2,90%).

Por otro lado, hay un grupo de actividades que pese a tener un porcentaje de contratación inferior al 1%, los diversos documentos analizados muestran que se tratan de actividades emergentes en el territorio por su vinculación a nuevos proyectos que se están desarrollando y que se espera que generen nuevas contrataciones en los siguientes campos:

- ✓ Industria química, destacando la biotecnológica.
- ✓ Investigación y Desarrollo.
- ✓ La Elaboración de productos de plástico y la fabricación de elementos de hormigón.
- ✓ Las Energías renovables.

Por último, hay que resaltar los sectores económicos relacionados con el envejecimiento de la población, lo que supone una mayor demanda en lo que tiene que ver con soporte social y sanitario, y la mejora de la calidad de vida. En concreto se trata de las actividades de Sanidad y Servicios sociales (3,92%) y las Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (2,71%), cuya evolución positiva en la contratación es ya un hecho.

4.2. SOBRE LAS OCUPACIONES

Una vez analizadas las actividades económicas de Granada 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 Granada, muestran una Mejor Situación en el Mercado de Trabajo².

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.

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

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

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

² Anexo 2 del Informe de Necesidades Formativas 2020 elaborado por el SEPE.

4.2.2. ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES

Se han obtenido y analizado **249 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). Para facilitar la descripción de estos resultados, se realiza su análisis desde las siguientes perspectivas:

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

Del total de respuestas recibidas en las entrevistas, nos encontramos que los Informantes clave han nombrado 11 ocupaciones, como las que se encuentran en **proceso de desaparición**, de las que podemos resaltar tan solo tres ocupaciones, según el número de frecuencia en la respuesta, ya que el resto ha tenido un valor no relevante. Destaca la ocupación de Vendedor de pequeño comercio (con una frecuencia de 6) debido a la gran relevancia que ha adquirido el comercio on line, así como los Cajeros de banca (con una frecuencia de 5), por la fuerte implantación de la Banca on line, y los Técnicos de agencias de viaje físicas (con una frecuencia de 3), como consecuencia de la presencia de numerosas plataformas digitales de viajes.

Por otro lado, los Informantes clave han nombrado 21 ocupaciones que se encuentran en **proceso de transformación**, no obstante, algunas se consideran generadoras de empleo, por lo que se desprende que necesitan una adaptación a las nuevas tecnologías y a los nuevos sistemas de mercado. Tenemos el caso de las ocupaciones del **sector de la Construcción**, como Peones de la construcción de edificios ó Albañiles en general, que deben adaptarse al nuevo modelo del sector de la Construcción como es la construcción sostenible. Se debe fomentar la formación de los trabajadores, acordes con los nuevos enfoques de dicho sector.

Los trabajadores del **sector Agrícola**, concretamente, las ocupaciones de Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola y los Peones agrícolas, deben sufrir una fuerte transformación hacia la agricultura sostenible y ecológica, debido a que el concepto de sostenibilidad está cada vez más arraigado en la sociedad y la tendencia a consumir productos más naturales, hace que este sector tenga más cuota de mercado año tras año. En este sector también están irrumpiendo las nuevas tecnologías, Sensores, Big Data y Software de gestión, usados para el riego, para la utilización de fertilizantes y en general para la gestión de la explotación. El uso de drones, que pueden usarse en el diagnóstico de enfermedades, en los procesos de polinización, fumigación, control de ganado y prevención de incendios.

Otro sector necesitado de transformación es el **sector Turístico**. Las empresas de este sector, están incorporando aplicaciones en línea para gestionar sus pedidos, para hacer las reservas, o para llevar la comunicación interna y externa. Los trabajadores de este sector deben formarse en el manejo de las nuevas tecnologías e idiomas. Se nombra concretamente la ocupación de Camarero asalariado, como la más necesitada de formación.

Los informantes clave consideran que necesitan transformación las ocupaciones relacionadas con el **sector Comercial** con una frecuencia de 6. Esto es debido al proceso de adaptación a la economía digital y a una serie de tecnologías, como son la robótica avanzada, inteligencia artificial, internet de las cosas (IoT), cloud computing, analítica de big data e impresión 3D, que son de urgente implantación.

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

De las 249 ocupaciones analizadas en Granada y provincia como resultado de las ocupaciones detectadas en las herramientas, 57 son las que tienen un mayor número de concurrencia o coincidencia, presentando mejores perspectivas de empleo a corto y medio plazo y vinculadas con los sectores económicos o ramas de actividad que más las demandan.

Tabla 4.1 . Ocupaciones con alto nivel de concurrencia.

CNO	DESCRIPCIÓN	Nº COINCIDENCIAS
3510	Agentes y representantes comerciales	4
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	4
8332	Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	4
8432	Conductores asalariados de camiones	4
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	4
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	4
5622	Técnicos de emergencias sanitarias	4
5831	Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	4
7312	Soldadores y oxicortadores	4
7521	Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	4
7531	Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos	4
3122	Técnicos en construcción	3
3123	Técnicos en electricidad	3
3127	Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	3
3723	Instructores de actividades deportivas	3
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	3
3831	Técnicos de grabación audiovisual	3
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	3
4411	Empleados de información al usuario	3
4422	Recepcionistas de hoteles	3
4424	Teleoperadores	3

CNO	DESCRIPCIÓN	Nº COINCIDENCIAS
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	3
5110	Cocineros asalariados	3
5120	Camareros asalariados	3
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	3
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	3
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	3
7111	Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	3
7121	Albañiles	3
7221	Fontaneros	3
7250	Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	3
7314	Montadores de estructuras metálicas	3
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	3
7510	Electricistas de la construcción y afines	3
7701	Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	3
7705	Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	3
7894	Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas	3
8160	Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	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
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario	3
4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	3
5941	Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados	3
8333	Operadores de carretillas elevadoras	3
8412	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	3

CNO	DESCRIPCIÓN	Nº COINCIDENCIAS
9433	Repartidores, recadistas y mensajeros a pie	3
2640	Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)	3
2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización	3
3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	3
3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	3
3202	Supervisores de la construcción	3
3522	Agentes de compras	3
4111	Empleados de contabilidad	3
7294	Montadores-instaladores de placas de energía solar	3
7533	Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones	3

Hay que destacar que las 11 primeras ocupaciones que se detallan en la anterior tabla, son las que se mencionan en todas las herramientas analizadas.

Al agrupar estas ocupaciones más destacables, según índice de coincidencia de 4 o 3, por **actividades económicas** y transversalidad observamos lo siguiente:

Nos encontramos con 10 ocupaciones con competencias similares relacionadas con la Construcción, éstas son: Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales, Técnicos en construcción, Electricistas de la construcción y afines, Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón, Albañiles, Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización, Técnicos en electricidad, Soldadores y oxicortadores, Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos y Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos.

Destacan 13 ocupaciones con competencias relacionadas con el **Comercio, logística y transporte**: Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC), Agentes y representantes comerciales, Agentes de compras, Profesionales de la publicidad y la comercialización, Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías, Operadores de carretillas elevadoras, Peones del transporte de mercancías y descargadores, Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías, Empleados de control de abastecimientos e inventario, Repartidores, recadistas y mensajeros a pie, Conductores asalariados de camiones, Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas, Repartidores, recadistas y mensajeros a pie.

Relacionadas con la **Agricultura, y la Industria alimentaria**, destacan 8 ocupaciones: Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial, Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines), Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines, Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines, Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas, Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas, Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas, y Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco.

Las ocupaciones de Camareros asalariados y Cocineros asalariados, Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento, Recepcionistas de hoteles, son las de mayor frecuencia en el sector de la **Hostelería**.

Entre las relacionadas con la **Sanidad**, destacan: Auxiliares de enfermería hospitalaria, Técnicos de emergencias sanitarias.

Otras ocupaciones que han sido destacadas, y que pueden ser consideradas como **transversales** son: Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos, Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados, Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes, Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes, Especialistas en administración de política de empresas, Empleados de información al usuario, Teleoperadores, Empleados de contabilidad y por último cabe destacar la ocupación de Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones.

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

Tabla 4.2. Ocupaciones con alto nivel de concurrencia que necesitan formación

CNO	DESCRIPCIÓN
3510	Agentes y representantes comerciales
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial
8332	Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales
8432	Conductores asalariados de camiones
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías
5622	Técnicos de emergencias sanitarias
5831	Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos
7312	Soldadores y oxicortadores
7521	Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos
7531	Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento
3831	Técnicos de grabación audiovisual
4422	Recepcionistas de hoteles
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines

CNO	DESCRIPCIÓN
7894	Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas
2640	Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)
2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización
3139	Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes
5629	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes
8411	Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas

Del total de las 249 ocupaciones, 24 coinciden en estas dos columnas. Además, se destaca que 11 de ellas coinciden en las 4 herramientas que analizan las ocupaciones y 13 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. Estas ocupaciones son las que, tanto los informantes clave entrevistados, como las empresas que han cumplimentado el cuestionario online, han coincidido en que son las que presentan mejores perspectivas de empleo a corto y medio plazo, y que requieren formación, o que han señalado como ocupaciones con dificultades para encontrar personal cualificado.



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 Formación Profesional para el Empleo** y, especialmente en el **ANEXO 7: Resultados agrupados por áreas profesionales**.

4.3.1. FAMILIAS PROFESIONALES REPRESENTATIVAS

De las 27 familias profesionales, se han seleccionado un total de 10, las más relevantes, estableciendo como criterio de corte un porcentaje de representación superior al 5%.

Tabla 4.3. Principales familias profesionales en función de su peso porcentual.

FAMILIAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
AGRARIA	13,43
COMERCIO Y MARKETING	10,52
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	10,35
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	9,73
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	8,18
HOSTELERÍA Y TURISMO	6,30
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	5,71
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	5,37
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	5,21
QUÍMICA	5,03

Las familias elegidas suponen un porcentaje agregado de casi el 80% (79,83% concretamente) lo que implica un alto nivel de concentración.

4.3.2. ÁREAS PROFESIONALES REPRESENTATIVAS

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

Tabla 4.4. Agraria

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
AGRICULTURA	12,11
JARDINERÍA	1,05
GANADERÍA	0,16
FORESTAL	0,11

La familia **Agraria** es la más importante del estudio por agrupar el mayor porcentaje de representación, dado que el sector agrario es uno de los principales en la provincia, tanto en el número de empresas como en el de puestos de trabajo generados. Muy notable el área profesional de **Agricultura** (AGAU), que concentra, con mucha diferencia, la mayor representación de esta familia profesional, y en particular, aunque son múltiples las especialidades formativas registradas, destacan especialmente las siguientes: *Olivicultura de precisión, nuevas variedades de olivo adaptadas al olivar en seto, manejo de maquinaria agrícola y fruticultura.*

Tabla 4.5. Comercio y Marketing

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
MARKETING Y RELACIONES PÚBLICAS	3,82
COMPRAVENTA	3,49
LOGÍSTICA COMERCIAL Y GESTIÓN DEL TRANSPORTE	3,22

En segundo lugar encontramos la familia **Comercio y Marketing** con un 10,22 % de representación. No hay ningún área profesional que destaque especialmente y algo similar ocurre en cuanto a las especialidades formativas, muy dispersas, tan solo *Atención al cliente, consumidor y usuario* sobresale sobre el resto.

Tabla 4.6. Informática y Comunicaciones

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
SISTEMAS Y TELEMÁTICA	7,54
DESARROLLO	2,80

La última familia con representación superior al 10% del total de respuestas es Informática y Comunicaciones. Sobre el total de las 275 especialidades formativas analizadas, el área profesional **Sistemas y Telemática** (IFCT) concentra, la mayor representación de esta familia profesional, y en particular, aunque son múltiples las especialidades registradas, destaca especialmente la referente a las competencias digitales tanto avanzadas, como básicas.

Tabla 4.7. Servicios Socioculturales y a la Comunidad

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
FORMACIÓN Y EDUCACIÓN	6,02
ATENCIÓN SOCIAL	2,27
SERVICIOS AL CONSUMIDOR	0,76
ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS	0,69

La siguiente familia profesional que encontramos es **Servicios Socioculturales y a la Comunidad**. Las áreas profesionales más destacadas son, **Formación y Educación** (SSCB) que concentra el 6,02% de representación y en menor medida **Atención Social** con un 2,27%. En cuanto a las especialidades formativas, del área de **Educación**, se destaca todo *Inglés* (niveles intermedios) y *Francés* y *Alemán*. Respecto a la Atención social, con mayor dispersión en cuanto a especialidades formativas encontradas, cabe destacar la de *Atención en instituciones y a personas en su domicilio*.

Tabla 4.8. Administración y Gestión

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
ADMINISTRACIÓN Y AUDITORÍA	4,88
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN	2,05
FINANZAS Y SEGUROS	1,24

El área profesional más destacada de la familia **Administración y Gestión** es **Administración y Auditoría** (ADGD) que concentra la mayoría de puntuación obtenida. En cuanto a las especialidades formativas, bastante dispersas en general, se podrían destacar *Actividades de gestión administrativa* (ADGD) y *Financiación de empresas* (ADGN).

Tabla 4.9. Hostelería y Turismo

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
RESTAURACIÓN	4,34
ALOJAMIENTO	1,61
TURISMO	0,35

La familia de **Hostelería** es muy importante en el estudio por ser un sector estratégico y tradicional en la provincia. Muy visible el área profesional de **Restauración** (HOTR) y en menor medida **Alojamiento** (HOTA) en la que se concentra la mayor representación. En cuanto a especialidades formativas, podemos indicar que se aprecian porcentajes muy diversos.

Tabla 4.10. Electricidad y Electrónica

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
INSTALACIONES DE TELECOMUNICACIONES	1,90
EQUIPOS ELECTRÓNICOS	1,75
MÁQUINAS ELECTROMECAÑICAS	1,44
INSTALACIONES ELÉCTRICAS	0,63

La siguiente familia que encontramos, por orden de relevancia, es **Electricidad y Electrónica**. Las respuestas se encuentran dispersas en diferentes especialidades formativas y áreas profesionales. Cabría destacar por su representación: *Mantenimiento de equipos electrónicos y Montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos* del área profesional Equipos Electrónicos e *Instalaciones de redes 5G* de la familia profesional Instalaciones de Telecomunicaciones.

Tabla 4.11. Transporte y Mantenimiento de Vehículos

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS POR CARRETERA	1,97
ELECTROMECAÑICA DE VEHÍCULOS	1,96
NÁUTICA	0,41
AERONÁUTICA	0,32
FERROCARRIL Y CABLE	0,31
TRANSPORTE POR CARRETERA	0,20
CARROCERÍA DE VEHÍCULOS	0,19

De las 10 familias seleccionadas, en octavo lugar se encuentra **Transporte y Mantenimiento de Vehículos**. A pesar que el porcentaje de representación se encuentra disperso en numerosas especialidades formativas y áreas profesionales, cabe destacar con una representación mucho mayor que el resto, la concentración de respuestas en las áreas: **Conducción de Vehículos por Carretera** (TMVI) y **Electromecánica de Vehículos** (TMVG). En cuanto a especialidades formativas, subrayamos: *Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera y Formación preparatoria para la obtención de C+CAP* del área de Conducción de Vehículos por Carretera (TMVI) y *Mantenimiento básico de vehículos híbridos y eléctricos* del área Electromecánica de Vehículos (TMVG). Por último, aunque su peso no es especialmente relevante, se destaca, la especialidad formativa *Mantenimiento de los sistemas mecánicos de material rodante ferroviario*, del área profesional Ferrocarril y Cable (TMVB), por encontrarse dentro de los sectores emergentes de la provincia debido a la más que probable ampliación del metro-tranvía de Granada.

Tabla 4.12 Formación Complementaria

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
ORIENTACIÓN LABORAL	3,82
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	0,87
COMPETENCIAS CLAVE	0,43
MANIPULACIÓN ALIMENTARIA	0,09
LENGUAS EXTRANJERAS	- %
INFORMÁTICA COMPLEMENTARIA	- %

La familia de **Formación Complementaria**, concentra su representación fundamentalmente, en el área de **Orientación Laboral** (FCOO), *Competencias para el desarrollo de los recursos humanos de la empresa*, *Formación en competencias personales para el empleo* y *Soft skills en procesos de selección de recursos humanos en las empresas*, son las especialidades formativas más importantes.

Tabla 4.13. Química

	% REPRESENTACIÓN
ANÁLISIS Y CONTROL	1,99
PROCESO QUÍMICO	1,70
FARMAQUÍMICA	1,25
TRANSFORMACIÓN DE POLÍMEROS	0,08
PASTA, PAPEL Y CARTÓN	- %

La última familia analizada es la **Química**. Como se ha indicado en numerosas ocasiones en este estudio, la actividad de la Biotecnología, resulta de especial relevancia en la provincia, tanto por el número de empresas, fundamentalmente ubicadas en el Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud, como por los proyectos innovadores que contienen, como por ejemplo la producción del principio activo de la vacuna Moderna. Es por ello que son muy diversas las especialidades formativas que quedan recogidas en las respuestas, destacando *Análisis químico*, del área **Análisis y Control** (QUIA), *Industria 4.0 y digitalización en la industria química* del área **Proceso Químico** (QUIE) y *Elaboración de productos farmacéuticos y afines del área Farmaquímica* (QUIM).

Se corresponden con **competencias técnicas** las familias Agraria; Hostelería y Turismo; Electricidad y Electrónica; Transporte y Mantenimiento de Vehículos y Química.

Comercio y Marketing; Informática y Comunicaciones; Administración y Gestión; junto con la Formación Complementaria, pertenecen a **competencias transversales**, presentes en la mayoría de las empresas. Competencias en la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC), tanto desde el sector público, como del privado, referidas especialmente al manejo de idiomas (también de carácter transversal), así como a la atención de personas dependientes (de perfiles más técnicos) también están presentes.

Tabla 4.14. Áreas profesionales representativas fuera del marco de las principales familias

ÁREAS PROFESIONALES	% REPRESENTACIÓN
GESTIÓN AMBIENTAL	3,62
FRÍO Y CLIMATIZACIÓN	1,85
ALIMENTOS DIVERSOS	1,49
PROYECTOS Y SEGUIMIENTO DE OBRAS	1,39
ENERGÍAS RENOVABLES	1,25
PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL	1,04

Las áreas profesionales representadas en esta tabla, se corresponden con áreas relevantes, por su puntuación, pero que no están comprendidas entre las familias más representativas. Destaca la Gestión Ambiental (SEAG), en concreto la especialidad formativa *Servicios para el control de plagas*, así como las relativas a la *Gestión de recursos y economía circular*; conceptos cada vez más presentes en la sociedad en pos de una sociedad más competitiva y sostenible. También encontramos en el área de las Energías Renovables (ENAE), las especialidades de *Montaje y mantenimiento de energía solar fotovoltaica y térmica*, que se corresponden con actividades emergentes. Por último, las áreas Frío y Climatización (IMAR), Alimentos Diversos (INAD), Proyectos y Seguimiento de obras (EOCO) y Producción Audiovisual (IMSV); pertenecen a actividades tradicionales que mantienen su representatividad.

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 del SEPE (abril de 2021).

4.4.1. ESPECIALIDADES FORMATIVAS PRIORITARIAMENTE DESTINADAS A PERSONAS DESEMPLEADAS

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



✓ ANÁLISIS DE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS SEGÚN SU NIVEL DE PRIORIDAD

Como **primer criterio** de análisis, se toman tres rangos de prioridad de las 275 especialidades formativas detectadas alta, media y baja, en función de la puntuación total obtenida en todas las herramientas.

✓ PRIORIDAD ALTA: LAS 50 ESPECIALIDADES FORMATIVAS MEJOR POSICIONADAS.

Tabla 4.15. Prioridad alta: 50 especialidades formativas mejor puntuadas

ORDEN	FES_COD	ESPECIALIDAD_DES	ÁREA	RESULTADO HERRAMIENTAS VALIDADA
1	AGAU01	Olivicultura de precisión	AGAU	26,68
2	SSCE03	Inglés b1	SSCE	19,47
3	SSCE04	Inglés b2	SSCE	18,96
4	AGAU02	Nuevas variedades de olivo adaptadas al olivar en seto	AGAU	17,84
5	SEAG0110	Servicios para el control de plagas	SEAG	17,67
6	AGAU0111	Manejo y mantenimiento de maquinaria agrícola	AGAU	15,00
7	ADGD0308	Actividades de gestión administrativa	ADGD	14,43
8	IFCT46	Competencias digitales avanzadas	IFCT	12,70
9	FCOO12	Competencias para el desarrollo de los recursos humanos de la empresa	FCOO	12,46
10	IFCT45	Competencias digitales básicas	IFCT	12,45
11	AGAF0108	Fruticultura	AGAU	12,43
12	COMT0110	Atención al cliente, consumidor o usuario	COMT	11,91

Encontramos 12 especialidades formativas que destacan especialmente por superar los 10 puntos o más. Además, coinciden con las validadas por el equipo provincial y a su vez no presentan, salvo en el caso de ingles (B1 y B2), diferencias significativas con la puntuación ofrecida en el informe intermedio.

Analizando la tabla, podemos establecer relaciones entre las especialidades formativas y ocupaciones. Las detallamos a continuación según su ponderación:

- ✓ *Servicios para el control de plagas*, con la ocupación de Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas (CNO 7894).
- ✓ *Manejo y mantenimiento de maquinaria agrícola*, con la ocupación de Operadores de maquinaria agrícola móvil (CNO 8321).
- ✓ *Fruticultura con la ocupación de Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)* (CNO 6110).
- ✓ *Confección y publicación de páginas web*, con la ocupación de Analistas, programadores y diseñadores Web y multimedia (CNO 2713).
- ✓ *Análisis químico*, con la ocupación de Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial (CNO 3127).
- ✓ *Atención sociosanitaria a personas dependientes con alzheimer u otras demencias en instituciones sociales*, con la ocupación de Auxiliares de enfermería hospitalaria (CNO 5611).
- ✓ *Repostería*, con la ocupación de Panaderos, pasteleros y confiteros (CNO 7703).
- ✓ *Instalaciones de redes G*, con la ocupación de Profesores de formación profesional (materias específicas) (CNO 2220).
- ✓ *Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera*, con la ocupación Conductores asalariados de camiones (CNO 8432).
- ✓ *Atención sociosanitaria a personas en el domicilio*, con la ocupación de Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (CNO 5710).
- ✓ *Dirección en restauración*, con la ocupación de Cocineros (CNO 5110).

También encontramos en las primeras 50 especialidades formativas mejor puntuadas, numerosos casos de transversalidad. El inglés, en sus niveles intermedios (B1 y B2), se reclama en la mayoría de las ocupaciones y sectores estudiados. Las competencias digitales o las actividades de gestión administrativa y contabilidad, también destacan en la práctica totalidad de las actividades económicas analizadas. Con menor ponderación, pero también muy presentes encontramos la formación en competencias profesionales para el empleo y “soft skills” (competencias blandas) en los procesos de selección.

Para las especialidades formativas restantes, son varias las ocupaciones que demandan estas enseñanzas.

PRIORIDAD MEDIA: DE LA 51 HASTA LA ESPECIALIDAD FORMATIVA 100

Relación entre las especialidades formativas y ocupaciones:

- ✓ *Mantenimiento y montaje mecánico de equipo industrial*, con la ocupación de Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial (CNO 7403).
- ✓ *Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales*, con la ocupación de Cuidadores de personas con discapacidad y/o dependencia (CNO 5629).
- ✓ *Gestión de pisos y limpieza en alojamientos*, con la ocupación de Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos (CNO 5831).
- ✓ *Operaciones básicas de pisos en alojamientos*, con la ocupación de Camareros/as de pisos (CNO 9210).
- ✓ *Organización y control del acondicionado de productos farmacéuticos y afines* con la ocupación de Jefes de equipo en las instalaciones para fabricar productos farmacéuticos y cosméticos (CNO 3204).
- ✓ *Desarrollo de productos audiovisuales multimedia interactivos*, con la ocupación de Diseñador gráfico y multimedia (CNO 2484).
- ✓ *Mantenimiento higiénico-sanitario de instalaciones susceptibles de proliferación de microorganismos nocivos y su diseminación por aerosolización*, con la ocupación de Desinfectadores de edificios (CNO 7894).
- ✓ *Atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes*, con la ocupación de Técnicos en emergencias sanitarias (CNO 5622).
- ✓ *Producción de semillas y plantas en vivero*, con la ocupación de Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos y jardines (CNO 6120).
- ✓ *Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes*, con la ocupación de Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos y jardines (CNO 6120).
- ✓ *Cultivos herbáceos*, con la ocupación de Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto huertas, invernaderos y jardines) (CNO 6110).
- ✓ *Montaje y mantenimiento de infraestructuras de telecomunicaciones en edificios*, con la ocupación de Instaladores de equipo y sistemas de telecomunicaciones (CNO 7533).
- ✓ *Operaciones básicas de catering*, con la ocupación de Preparadores de catering (CNO 5110).
- ✓ *Ensayos microbiológicos y biotecnológicos*, con la ocupación de Analistas de aguas, en general (CNO 3121).
- ✓ *Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales*, con la ocupación de Personal de limpieza y limpiadores (CNO 9210).

Los casos de transversalidad, según su ponderación, entre las especialidades formativas de prioridad media (de la 51 hasta la 100), se relacionan principalmente con la familia de **Administración y Gestión**, con especialidades tales como *Asistencia a la dirección, Gestión documental o atención al cliente*; de la familia de **Informática**, especialidades tales como *Administración de servicios en internet, Desarrollo de aplicaciones con tecnologías web o Ciberseguridad y reglamento general de protección de datos aplicado al comercio electrónico*; de la familia **Seguridad y Medio Ambiente** especialidades relacionadas con la *Gestión ambiental y la Prevención*; y como formación en **Idiomas**, en este caso aparece el Chino.

Del mismo modo que ocurría en la relación anterior, las especialidades formativas que no se relacionan o corresponden a casos de transversalidad han resultado señaladas en varias ocupaciones.



PRIORIDAD BAJA: DESDE LA 101 HASTA LA ESPECIALIDAD FORMATIVA 275

En este último bloque las especialidades formativas de carácter transversal son menos frecuentes, no obstante, seguimos encontrando especialidades o programas formativos relacionados con idiomas (alemán, francés o ruso), formación en ventas, tratamiento de datos, prevención o gestión ambiental.

En este último bloque, resulta más frecuente que en los anteriores, encontrar especialidades formativas con contenidos específicos de una ocupación en particular.



ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON LAS ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS

Como **segundo criterio**, se relacionan las especialidades formativas con las actividades estratégicas de la provincia.

Observamos como se concentran las relacionadas con la Agricultura en las primeras posiciones, que concuerda con el alto porcentaje de contratación que existe en esta actividad (32,30%), imponiéndose aquellas especialidades que se pueden considerar de perfeccionamiento y que se acercan a la modernización y tecnificación de la agricultura en la provincia, tales como, *Olivicultura de precisión*, *Nuevas variedades de olivo adaptadas al olivar en seto*, *Gestión de la producción agrícola*, *manejo y mantenimiento de maquinaria agrícola*.

La siguiente actividad económica con alto índice de contratación es la de Servicios de comidas (15,92%), no obstante las especialidades relacionadas con esta actividad no están en las primeras posiciones, la mejor posicionada es la de *Dirección en restauración*, ya que la de *Servicios de bar y cafetería* figura en el puesto 70 y *Servicios de Restaurante* en el puesto 97. Sin embargo la ocupación de Camarero está catalogada por los informantes clave como en proceso de transformación, si bien las necesidades formativas se refieren a idiomas e informática, que sí están bien situadas.

Entre los 50 primeros puestos, figuran varias especialidades como *Atención al cliente, consumidor o usuario*, *Inteligencia artificial aplicada al marketing*, *Actividades de Venta*, o *Actividades auxiliares de almacén*, relacionadas con el Comercio tanto al por mayor como al por menor; entre ambas presentan un porcentaje de contratación de 7,20 %, si bien el Comercio al por menor no se ha reflejado como actividad estratégica en el Análisis documental. Al igual que en la familia Agraria se detecta la necesidad de perfeccionamiento y de conseguir la excelencia.

El sector de la Construcción, acapara entre la construcción de edificios y la especializada el 7,08% de contratación, siendo un sector concurrente tanto en el Análisis estadístico como en el documental, no se refleja en un alto porcentaje de especialidades prioritarias, no obstante la especialidad de *Aplicación de la economía circular a la construcción*, si está en el puesto 55, como nuevo modelo económico, y de transición de este sector hacia una economía circular, que implica una importante reducción de los recursos naturales y del impacto ambiental y que significará en un futuro próximo, una oportunidad económica derivada de la ventaja competitiva y una mejor restitución y regeneración de los recursos naturales.

✓ ESPECIALIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON LAS OCUPACIONES CON MAYOR CONCURRENCIA

Como **tercer criterio**, se identifican las especialidades formativas asociadas a las ocupaciones que mayor concurrencia han presentado.

Dentro de las 100 primeras especialidades formativas, encontramos un número elevado de ocupaciones coincidentes:

Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto huertas, invernaderos, viveros y jardines), asociados a las especialidades formativas:

- ✓ *Nuevas variedades de olivo adaptadas al olivar en seto.*
- ✓ *Fruticultura.*
- ✓ *Agricultura ecológica.*
- ✓ *Productos de calidad diferenciada.*
- ✓ *Gestión de la producción agrícola.*
- ✓ *Cultivos herbáceos.*

Técnicos agropecuarios, asociados a las especialidades formativas:

- ✓ *Olivicultura de precisión.*
- ✓ *Nuevas variedades de olivo adaptadas al olivar en seto.*
- ✓ *Agricultura ecológica.*
- ✓ *Seguridad e higiene en la industria alimentaria.*
- ✓ *Gestión de la producción agrícola.*

Cocineros, asociados a las especialidades formativas:

- ✓ *Dirección de restauración.*
- ✓ *Cocina.*
- ✓ *Operaciones básicas de catering.*
- ✓ *Carnicería y elaboración de productos cárnicos.*

Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías, asociados a las especialidades formativas:

- ✓ *Productos de calidad diferenciada.*
- ✓ *Seguridad e higiene en la industria alimentaria.*
- ✓ *Ensayos físicos y fisicoquímicos.*

Programadores informáticos, asociados a las especialidades formativas:

- ✓ *Programación en lenguajes estructurados de aplicaciones de gestión.*
- ✓ *Administración de sistemas Linux.*
- ✓ *Seguridad informática.*

Camareros y cocineros propietarios, asociados a las especialidades formativas:

- ✓ *Servicios de bar y cafetería.*
- ✓ *Cocina.*
- ✓ *Servicio de restaurante.*

Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines, asociados a las especialidades formativas:

- ✔ *Horticultura y floricultura.*
- ✔ *Producción de semillas y plantas en vivero.*
- ✔ *Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes.*

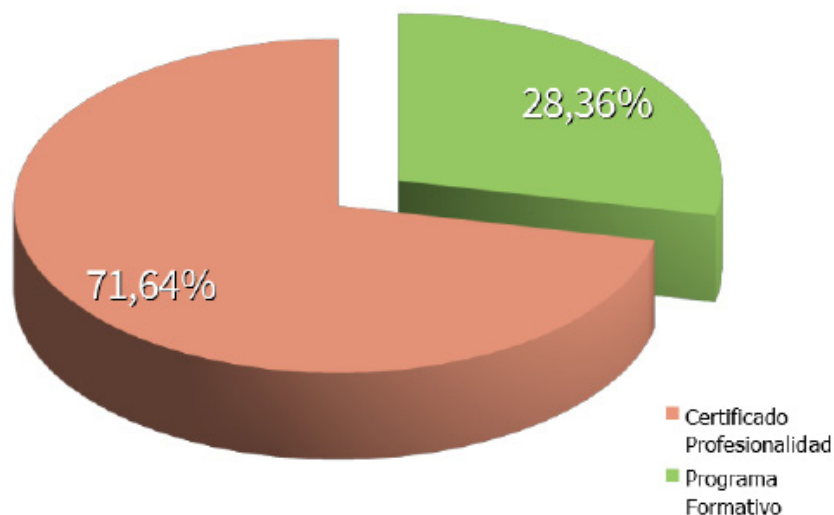
Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos, asociados a las especialidades formativas:

- ✔ *Montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial.*
- ✔ *Mantenimiento básico de vehículos híbridos y eléctricos.*
- ✔ *Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas.*

También es habitual que algunas de las especialidades formativas mejor valoradas, se asocien a alguna o algunas ocupaciones menos frecuentes. Así por ejemplo, las especialidades formativas relacionadas con nuevas producciones de cultivo, se encuentran asociadas a ocupaciones tales como Biólogos, Botánicos, Zoólogos y afines; Ingenieros agrónomos o Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas.

✔ ANÁLISIS DE ESPECIALIDADES FORMATIVAS SEGÚN SU TIPOLOGÍA

Como **cuarto criterio**, analizamos el porcentaje de especialidades formativas vinculadas o no a certificados de profesionalidad. El 71,64% de las 275 especialidades formativas están vinculadas a certificados de profesionalidad y el 28,36%, no vinculadas. Por tanto, podemos considerar que las empresas encuentran dificultadas para encontrar personal cualificado en la mayoría de las ocupaciones estudiadas.



Aunque entendemos que esta es la tendencia general en el estudio, es probable que se encuentre acentuada, porque en la fase de validación de los resultados, para la concentración/dispersión de especialidades análogas o similares, la tendencia era agrupar en las especialidades formativas vinculadas a la obtención de certificado de profesionalidad, por abarcar un programa formativo más completo.

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.

Durante la entrevista, se han identificado un total de 345 especialidades formativas, correspondientes a 510 opiniones, y con un amplio consenso por parte de los Informantes clave, dirigidas prioritariamente al colectivo de trabajadores ocupados, siendo una oportunidad para mejorar las posibilidades de mantenimiento y mejora del puesto de trabajo, con cuatro características comunes, como son: 1) temática muy específica, 2) la inmediatez en cuanto a la adaptación de los contenidos a las necesidades puntuales de las empresas, 3) número de horas reducido, 4) rapidez en cuanto a su inclusión en el fichero de especialidades.

Se observa 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. Es importante señalar que estas especialidades, también son susceptibles de programarse para personas desempleadas, así como que la duración de las mismas, las hace muy interesantes en la actual cultura de la inmediatez.

Analizadas las especialidades de mayor relevancia, en líneas generales destacan sobre todo especialidades de índole **transversal**, es decir, las que capacitan en competencias personales o Soft-skills, en idiomas ó en tecnologías de la información, *tales como:* ADGD149PO- *Habilidades sociales: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo*, ADGD151PO- *Habilidades sociales de comunicación y resolución de conflictos en el centro de trabajo*, ADGD147PO- *Comunicación, asertividad, y escucha activa en la empresa*, ADGD146PO- *Habilidades directivas: influir, motivar, y toma de decisiones*, ADGD148PO- *Habilidades y Planificación de negocios*, ADGD152PO- *Hablar en público: presentaciones eficaces*, SEAD025PO- *Básico de Gestión de la Prevención de Riesgos laborales*.

Se ponen en valor aquellas especialidades de **Idiomas**, relacionadas directamente con un sector concreto, tales como: FCOE009PO- *Inglés profesional para turismo*, FCOE007PO- *Francés elemental aplicado al departamento de pisos*, COMT057PO- *Inglés para el sector comercio*. *Se amplía el abanico de idiomas al italiano y portugués.*

En cuanto a las relacionadas con **informática**, destacan IFCT089PO- *Programación orientada a objetos*, IFCT133PO- *Ciberseguridad*, ELEM001PO- *Robótica colaborativa avanzada*.

Se detectan también un gran volumen de especialidades formativas relativas al área de conocimiento sobre **Comercio, Marketing, Administración y Logística**. Entre las que podemos nombrar : COML001PO- *Conducción de carretillas elevadoras*, ADGD022PO- *Business strategy. Modelos de Negocio y estrategias Startup*, ADGD352PO- *Transformación digital de la Empresa*, COML023PO- *Gestión logística*, ADGD015PO- *Auditoría de sistemas de Gestión de Calidad*, COMT058PO- *Interacción con clientes. La escucha activa*.

Los sectores Químico y Biotecnológico es el que acapara un mayor número de respuestas y una demanda

mayor de especialidades formativas. Entendemos que su importancia se debe a que se trata de dos sectores emergentes en la provincia, destacando las siguientes especialidades: QUIA021PO-*Good Laboratory practices de correcta gestión de laboratorio*, QUIA013PO-*Fase de desarrollo industrial de los productos farmacéuticos*, QUIA017PO-*Formulación y desarrollo de productos cosméticos*, QUIE002PO-*Elaboración de aromas y esencias*, QUIE005PO-*Tratamiento de plantas medicinales*, QUIE001PO-*Seguridad en almacén de productos químicos*.

En los sectores de **Agricultura y Medio Ambiente**, destacan de las especialidades formativas detectadas, las centradas en gestión de residuos: SEAG026PO- *Gestión de residuos industriales*, SEAD113PO- *Manipulación de sustancias tóxicas*, AGAU012PO-*Plantas aromáticas y medicinales: Principales técnicas de cultivo, recolección y manipulación*, AGAU004PO-*Medios y productos para el control de plagas*.

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.

En relación con el **perfil de las personas demandantes**, en las respuestas recibidas hemos encontrado indicadores de la existencia de tres perfiles que se consideran prioritarios. Estos son personas desempleadas con déficit de formación (sin ESO o equivalente), personas desempleadas en general y personas desempleadas de larga duración que requieren recualificación. Estos tres colectivos sumarían un 40% del total de las respuestas, lo que nos indican que son los perfiles prioritarios en el contexto de Granada y provincia. Sin embargo, su interés en participar en actividades formativas es muy bajo, comparado con el interés de las personas jóvenes desempleadas, que son las que obtienen un porcentaje mayor en este ítem. Por otra parte, debemos poner especial cuidado en la formación que se requiere para acceder a la FPE, ya que este estudio denota que el 51% de la población que tiene acceso a esta formación tiene Nivel 1 de formación o no tiene estudios. El 37% tienen Nivel 2 y 3 de formación y el 11% restante tiene nivel de estudios universitarios. De acuerdo con el perfil de las personas usuarias, solo en la mitad de los casos las acciones formativas podrían afrontarse si requirieran Nivel 2 o Nivel 3.

Si analizamos las **variables del contexto**, debemos resaltar en este informe final, que la FPE es conocida por la población, con un 64% de puntuación en los ítems de *algo, bastante y mucho*; sin embargo, si solo tenemos en cuenta las categorías *bastante y mucho*, el porcentaje baja sustancialmente hasta 17%. Podemos afirmar que la difusión de la misma está llegando a la población diana de la provincia. En este sentido los servicios de información del SAE y de las entidades colaboradoras, en un segundo lugar, son los mejores transmisores de esta información, obteniendo entre los dos servicios un 76% en ítem de vías de acceso a la información de la FPE. El trabajo desarrollado en este sentido por estos profesionales es crucial para que la difusión de la FPE llegue de manera tan satisfactoria.

Sobre el acceso vía a internet, con un 13% de los resultados, podemos enlazar esta escasa puntuación con el dato sobre los niveles de estudios tan bajos (sin estudios y Nivel 1 en un 51%) de nuestra población. Este sistema no es del todo válido para alcanzar una correcta información de esta formación. Parece que el trato personalizado y la atención directa al ciudadano se convierten así en una vía de acceso mucho más efectiva. Sobre qué familias profesionales son las más solicitadas, no se presenta en la provincia ninguna con mayor interés respecto a otras, podemos mencionar que los servicios a la ciudadanía e instalaciones y mantenimiento eléctrico, electrónica y energía como las dos familias más demandadas, pero los datos son muy similares entre el resto de preferencias.

Respecto a la **variable transversal de género**, debemos unir el análisis de varios factores. El grado de ajuste de las acciones formativas a las necesidades de las personas demandantes tiene valores muy próximos en ambos sexos.

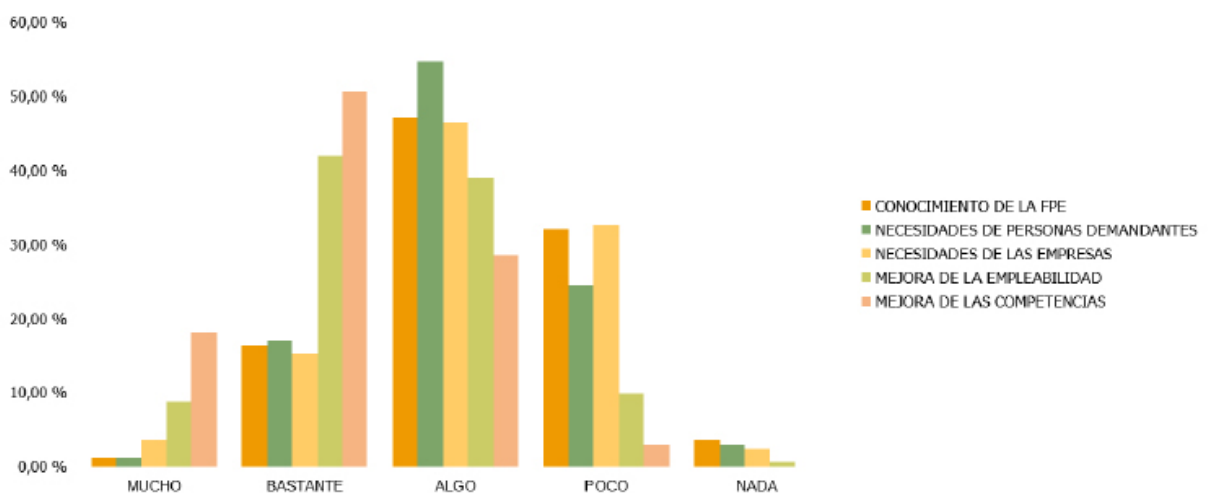
Este dato contrasta con la evidente dificultad para acceder a la formación que se plantea al colectivo mujeres, ya que presentan dificultades en la conciliación personal y familiar con una diferencia de 16 puntos porcentuales entre ambos sexos y en el horario de impartición de las especialidades formativas. Sin embargo, son los varones los que presentan un mayor grado de dificultad si se analizan las dificultades socioeconómicas de los usuarios, el acceso a recursos telemáticos y la duración de las acciones formativas. Si consideramos el cumplimiento de los requisitos de acceso a las acciones formativas por sexos, los varones presentan mayor dificultad para asumir este requisito la dificultad de acceso para el acceso de acciones formativas Nivel 2 y Nivel 3, lo que denota mayor formación en el colectivo mujeres en relación con los varones.

Es necesario subrayar que la mayoría de las personas encuestadas destacan que la formación recibida mejora bastante las competencias de las personas demandantes de formación, por lo que la valoración en la provincia es muy positiva.

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

	AJUSTE DE LAS ACCIONES Y OFERTA FORMATIVA				
	CONOCIMIENTO DE LA FPE	NECESIDADES		MEJORAS	
		DE LAS PERSONAS DEMANDANTES	DE LAS EMPRESAS	DE LA EMPLEABILIDAD	DE LAS COMPETENCIAS
MUCHO	1,16	1,16	3,49	8,72	18,02
BASTANTE	16,28	16,86	15,12	41,86	50,58
ALGO	47,09	54,65	46,51	38,95	28,49
POCO	31,98	24,42	32,56	9,88	2,91
NADA	3,49	2,91	2,33	0,58	0,00
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Gráfico 5.1. Ajustes de las acciones formativas



PRINCIPALES RESULTADOS

PERFIL DE LA PERSONA DEMANDANTE

Los tres colectivos prioritarios (personas desempleadas en general, con déficit de formación sin ESO o equivalente y personas jóvenes desempleadas) tienen un alto nivel de motivación en participar en acciones formativas.

El nivel formativo de las personas demandantes es bajo y más del 51% de la población tendría dificultades para cumplir los requisitos de acceder a especialidades formativas de Niveles 2 y 3.

El grado de conocimiento de la FPE es de un 64,5% de puntuación en los ítems de *algo*, *bastante* y *mucho*.

VARIABLE DE CONTEXTO

VARIABLE TRANSVERSAL DE GÉNERO

La principal dificultad entre las mujeres para participar en acciones formativas es la conciliación personal y familiar, con una diferencia de 16 puntos porcentuales entre ambos sexos

Las necesidades de las personas no se cubren suficientemente con la actual oferta formativa (el 54,65% ha considerado que solo algo y un 27,3% poco o nada). Existe un bajo nivel de ajuste de las necesidades de las empresas en relación con las acciones formativas. La valoración de la FPE es muy positiva en términos de mejora de la empleabilidad y de las competencias.

AJUSTE DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

6 SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

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

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

6.1. OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Analizadas las repuestas de los **51 informantes clave** entrevistados, se ha observado que 15 tienen muy buena opinión de la FPE, en el sentido de que se trata de una formación eminentemente práctica, es más asequible tanto para las personas desempleadas como para las ocupadas, es necesaria para dar una rápida respuesta a la demanda del mercado laboral. Esta misma opinión la tienen el 51% de las personas que han respondido al cuestionario sobre la demanda de formación, que responden que se mejora mucho o bastante la empleabilidad.

Del resto de informantes clave, 18 opinan que la FPE no tiene, o tiene poca conexión con el mercado de trabajo, y que, en general, no ofrece respuesta inmediata a las necesidades de las empresas, siendo una formación muy generalista y poco especializada, mientras que los otros 18 informantes, o no conocen la FPE o tienen pocas referencias. Existe una concordancia en este sentido con las respuestas del cuestionario sobre la demanda, donde la frecuencia en la que se conoce bastante la FPE es de un 16%, siendo un 47% las personas que conocen algo la FPE. Esto hace pensar que la FPE, está poco promocionada.

La mayoría de los informantes han comentado que existe poca información y difusión sobre la oferta formativa de FPE, desconociendo las empresas en la mayoría de los casos este recurso.

En cuanto a la mejora de la empleabilidad, la mayoría de las respuestas del cuestionario de la demanda, indican la relevancia que supone este criterio en relación con otros tales como la acreditación, modalidad de la oferta formativa, variedad o perioridad.



6.2. FACTORES QUE AFECTAN A LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Con relación a los factores que pueden afectar al empleo y la formación, entre los que se incluye el entorno de FPE y del sistema de Formación Profesional Inicial, merecen atención los siguientes factores:

Con respecto a factores políticos y legales, habría que flexibilizar la normativa reguladora de FPE, principalmente los requisitos de las personas formadoras a la hora de impartir formación acreditada y a la hora de acreditar o inscribir los centros de formación. Deben actualizarse los contenidos de los Certificados de Profesionalidad, adaptándolos a los grandes cambios que están surgiendo en el mercado laboral relacionados con la llamada Cuarta Revolución Industrial ó Industria 4.0. En cuanto a la normativa laboral, esta debe ser más flexible, y con más incentivos a la contratación.

Todos los informantes clave han coincidido en que la crisis económica y sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19, es el fundamental factor que ha perjudicado drásticamente al empleo y a la formación, al que hay que añadir el surgimiento de un nuevo modelo productivo basado en la transformación digital y la tecnología.

Los perfiles profesionales, así como las competencias profesionales requeridas para cada perfil, van cambiando a lo largo de la vida, por lo que se hace necesario tener capacidad de adaptación.

La formación para el empleo, debe fundamentarse en las oportunidades del mercado de trabajo, estas dependen de los cambios sociales, económicos, organizativos, tecnológicos y sanitarios.

Hay que poner en valor la FPE, ya que presenta numerosas ventajas para los trabajadores y empresarios, permite una formación y adaptación constante de las personas trabajadoras a lo largo de la vida laboral, adaptación a las innovaciones tecnológicas, incrementándose los niveles de emprendimiento, a la vez que aumenta la competitividad de las empresas. Es necesario impartir una formación de calidad, por lo que tendría que flexibilizarse la normativa, adaptarse los programas formativos a la realidad del mercado laboral, actualizarse los centros y dotarse de los recursos tecnológicos necesarios para responder al auge de la teleformación, así como, sensibilizar a las empresas y a las personas trabajadoras de la importancia de la FPE.

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



6.3. LAS MEJORAS EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Se hace necesario facilitar el acceso a la información de la oferta de FPE, utilizando los recursos disponibles como son los Servicios de Orientación tanto públicos como privados y ampliar las redes de información hacia otros recursos novedosos, que sean atractivos, especialmente para el colectivo de jóvenes desempleados.

Se debe motivar e incentivar al alumnado. Es necesario realizar una selección del alumnado acorde con el nivel de la acción formativa, homogeneidad del grupo y motivación. En este sentido los centros deberían tener más protagonismo a la hora de realizar la selección del alumnado, según se ha indicado en el proceso de Validación externa.

Otra opinión que se ha lanzado por parte de las personas participantes en la Validación externa, es la necesidad de conocer el nivel formativo de los colectivos que requieren formación; se observa en los datos obtenidos en el cuestionario del análisis de la demanda de formación, que los niveles de cualificación más frecuentes son: Primera etapa de educación secundaria sin título de ESO, Nivel 1 (32%), con título de ESO ó ciclos formativos de grado medio, Nivel 2 (27%).

Con estos datos se puede concluir que, al menos el 50% de las acciones formativas que se programen, deben ser de igual o inferior al Nivel 2, ó realizar una programación con acciones formativas en competencias clave para acceso a Niveles 2 y 3.

Las personas entrevistadas, tanto si son del mundo empresarial como institucional, han opinado que, los centros que imparten FPE y las personas formadoras, deben estar en continua actualización y reciclaje, con objeto de dar una formación de calidad, llegando a la excelencia en la FPE. Es conveniente ampliar la oferta formativa para el personal formador (observación que se desprende del cuestionario de análisis de la demanda de formación).

En relación con los contenidos formativos, ha existido coincidencias en la necesidad de actualizar las cualificaciones requeridas por las empresas y la transformación acelerada del mercado laboral. La gran mayoría de los Informantes clave han propuesto que la metodología debe ser eminentemente práctica, aumentando las horas de prácticas en las empresas. Asimismo, se ha de asumir el modelo de Formación Dual, basada en la práctica real, con el fin de lograr, mediante procesos y metodologías ágiles reales de trabajo, la inserción del alumnado. Se ha propuesto la conveniencia, en la medida de lo posible, la inscripción y acreditación de aula de prácticas en empresas productivas por estar más actualizadas en las tendencias de mercado.

La mayoría de las opiniones analizadas, han puesto valor en la formación transversal de idiomas, TIC y, sobretudo, en formación de habilidades blandas o *soft skills*.

En cuanto a las horas, en el cuestionario de la demanda, se aprecia que una de las dificultades que tiene el alumnado para el acceso a la formación, es la duración de las acciones formativas. Se debe ajustar las horas a la realidad del alumnado, llegando a una programación modular.

Otras de las mejoras propuestas ha sido la de flexibilizar las modalidades de impartición de la formación, mejorando las plataformas de teleformación y combinando lo presencial con lo online, con objeto que la formación llegue al mayor número de personas y territorios.

Tanto las personas participantes en la Validación externa como en las entrevistas como informantes clave, han puesto en valor la distribución territorial de la formación a nivel de las Áreas Territoriales de Empleo no sólo el estudio de las necesidades formativas sino también la programación de las acciones formativas.

Debe crearse una sinergia entre la Administración Educativa, Administración laboral y las empresas. Potenciar los Centros Integrados, para conseguir una formación especializada con un alto nivel de cualificación y de recursos adecuados.



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 y empleo 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, aún 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

Analizados y sistematizados los resultados obtenidos en el Análisis estadístico y documental, en los cuestionarios a empresas y en las entrevistas a informantes clave de Granada y provincia y una vez validados tanto interna como externamente los resultados obtenidos, llegamos a las siguientes conclusiones.

Se detecta que entre las especialidades con prioridad media y alta (seleccionamos las 100 primeras especialidades validadas), se concentran las relacionadas con las actividades económicas estratégicas y emergentes de Granada y provincia.

El estudio demuestra que el principal sector económico de la provincia es el **Sector Agrario**. Se han priorizado 9 especialidades dentro la **familia Agraria**. Dentro de esta familia, el área profesional de Agricultura, es la de mayor representación, con un peso porcentual de un 16,64 %. Estas son:

- ✓ AGAU01-Olivicultura de precisión (1).
- ✓ AGAU02-Nuevas variedades de olivo adaptadas al olivar en seto (4).
- ✓ AGAU0111-Manejo y mantenimiento de maquinaria agrícola (6).
- ✓ AGAF0108-Fruticultura (11).
- ✓ AGAU0108-Agricultura ecológica (24).
- ✓ AGAX0208-Actividades auxiliares en la agricultura (27).
- ✓ AGAU0208-Gestión de la producción agrícola (60).
- ✓ AGAH0108-Horticultura y fruticultura (61).

En el área de **Jardinería**, con una representación bastante menor, de un 0,54%, aunque destaca por su alto nivel de contratación, está la especialidad:

- ✓ AGAO0208-Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes (78).

Por otro lado, dentro de la **Industria Alimentaria**, resaltamos la importancia que tiene ofrecer productos de calidad.

- ✔ INAH03-*Productos de calidad diferenciada (37).*

Aunque se encuentran en la **familia profesional de Seguridad y Medio Ambiente**, los informantes clave identifican, relacionadas con el sector agrícola y medio ambiental, especialidades como :

- ✔ SEAG0110-*Servicios de control de plagas (5).*
- ✔ SEAD0211- *Prevención de incendios y mantenimiento (87).*
- ✔ SEAG0211- *Gestión ambiental (83).*

La priorización de estas especialidades, es debido al carácter agrícola de Granada y provincia, tanto en el número de empresas como en el de puestos de trabajo generados, concentrados sobre todo en determinadas zonas. Destacamos que estas especialidades vienen a incidir sobre la modernización y tecnificación de la agricultura, necesidad que ha sido resaltada en las entrevistas realizadas a las empresas del sector. En definitiva, las actividades relacionadas con la agricultura (extensiva, tropical y bajo plásticos) y su especialización constituyen la principal prioridad de nuestro estudio.

El **sector Comercial**, sigue siendo uno de los pilares básicos de nuestra economía y esto se refleja en los resultados obtenidos, donde encontramos 12 especialidades de la **familia de Comercio y Marketing** relacionadas con esta actividad. La prevalencia de estas áreas son en primer lugar el área profesional de Compraventa, con un 4,13 % de representación, con las especialidades:

- ✔ COMT0110-*Atención al cliente, consumidor o usuario (12).*
- ✔ COMV0108-*Actividades de venta (22).*
- ✔ COMT0210-*Gestión administrativa y financiera del comercio internacional (79).*
- ✔ COMT08-*Planificación del aprovisionamiento y gestión de stocks (94).*

Le sigue, en cuanto a representación, el área de Marketing y Relaciones Públicas con un 3,09% y el área de Logística Comercial y Gestión del Transporte con un 2,97%, con las siguientes especialidades:

- ✔ COMM04-*Atención a la inteligencia artificial aplicada al marketing (19).*
- ✔ COMM0112-*Gestión de marketing y comunicación (46).*
- ✔ COMM01-*Ciberseguridad y reglamento general de protección de datos, aplicado al comercio electrónico (91).*
- ✔ COMM10- *Chino básico en actividades de venta y turismo (99). Esta especialidad, es considerada como transversal al sector turístico.*

De la priorización de estas especialidades, se desprende el desarrollo definitivo del marketing on line y el procesamiento de datos mediante inteligencia artificial, aplicados al e-commerce, o comercio electrónico. Podemos concluir, que el área de Logística Comercial y Gestión del Transporte con una representatividad de 2,97% y la de Conducción de Vehículos por Carretera que representa el 2,55%, aunque pertenecientes a distintas familias, son convergentes, siendo esta última una de las áreas más representativas de la **familia Transporte y Mecánica del Automóvil**.

- ✔ COML0110-*Actividades auxiliares de almacén (26).*
- ✔ COML0309- *Organización y gestión de almacenes (53).*
- ✔ COML03-*Logística integral (63).*
- ✔ COML0109-*Tráfico de mercancías por carretera (89).*
- ✔ TMVI028-*Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera (35).*
- ✔ TMVI05EXP-*Formación preparatoria obtención C+CAP (44).*

El área de Electromecánica de Vehículos, aunque con una baja representación del área de 0,88%, refleja la importancia de la movilidad eléctrica de cara a la reducción de las emisiones de CO2 y otros gases contaminantes, la especialidad más nombrada es:

- ✓ TMVG03-*Mantenimiento de vehículos híbridos y eléctricos (42).*

En el **sector de la Hostelería** se sitúa la actividad de Servicios de comidas con un alto índice de contratación en la provincia y, considerada por lo tanto, como actividad estratégica. La familia profesional relacionada directamente con esta actividad es la de **Hostelería y Turismo**, y dentro de esta, el área de Restauración, que representa un 3,94% del total de las áreas, y que a su vez concentra la mayoría de las especialidades, destacan entre los 100 primeros puestos:

- ✓ HOTR0509-*Repostería (31).*
- ✓ HOTR0309-*Dirección en restauración (49).*
- ✓ HOTR0508-*Servicios de bar y cafetería (70).*
- ✓ HOTR0408-*Cocina (71).*
- ✓ HOTR0308-*Operaciones básicas de catering (85).*
- ✓ HOTR0608-*Servicios de restaurante (97).*

El área de Alojamiento representa el 2,27% del total, con las especialidades:

- ✓ HOTA0308-*Recepción de alojamientos (45).*
- ✓ HOTA0208-*Gestión de pisos y limpieza en alojamientos (58).*
- ✓ HOTA0108-*Operaciones básicas de pisos en alojamientos (62).*

Se observa que las especialidades que capacitan para la ocupación de Camarero/a, no tiene prioridad alta, sin embargo, los informantes clave, catalogan esta ocupación como en proceso de transformación, aunque ahondando en las opiniones analizadas, se detecta que las necesidades formativas son las relacionadas con las competencias en idiomas e informática, y estas especialidades sí están bien posicionadas.

El sector de la **Construcción** que acapara, entre la construcción de edificios y la construcción especializada, un alto porcentaje de contratación no se refleja en el número de especialidades prioritarias de la **familia de Edificación y Obra Civil**.

Las especialidades reflejadas en el ranking de las 100 primeras nos indican la preferencia del sector en las nuevas tendencias en la construcción, donde la eficiencia de los materiales escogidos y la necesidad de reutilizar y propiciar el ahorro energético, se valora como imprescindibles. Debemos resaltar que las áreas de Estructuras (0,84%) y Proyectos y Seguimiento de Obras (0,73%) se perfilan como las más destacadas en esta familia profesional.

- ✓ EOCH0108-*Operaciones de hormigón (47).*
- ✓ EOCH07-*Aplicación de la economía circular a la construcción (55).*
- ✓ SEAG02- *Modelos de negocio en la economía circular (76), especialidad incluida en la área de Gestión Ambiental, pero como no puede ser de otro modo, relacionada con este sector y más concretamente con el nuevo modelo de economía circular.*

En estas conclusiones debemos unir a los datos obtenidos por esta familia los más representativos de la **familia de Energía y Agua** donde el área profesional de Energías Renovables (40%), respaldan el sector de las Energías renovables como emergente en Granada y provincia.

- ✓ ENAE0108-*Montaje y mantenimiento de instalaciones solares Fotovoltaicas (43).*
- ✓ ENAE0208- *Montaje y mantenimiento de instalaciones Solares Térmicas (82).*

En la **familia de Electricidad y Electrónica** destaca el área de Equipos Electrónicos, con una representación de 2,45 % y el área de Instalaciones de Telecomunicaciones, con un peso de 2,24%, con las especialidades:

- ✓ ELEQ0311- *Mantenimiento de equipos electrónicos (15).*
- ✓ ELEQ0111- *Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos (29).*

Se considera que esta familia profesional y concretamente el área de Instalaciones de Telecomunicaciones con un peso de 2,24%, es transversal con la actividad de la Construcción especializada, que como se ha dicho en estas conclusiones, se considera una actividad estratégica en Granada y provincia.

- ✓ ELES01- *Instalaciones de redes 5G (33).*
- ✓ ELES0111- *Montaje y mantenimiento de equipamiento de red y estaciones base de telefonía (54).*
- ✓ ELES0108- *Montaje y mantenimiento de infraestructuras telecomunicaciones en edificios (84).*

En cuanto al área de Máquinas Electromecánicas destacamos la necesidad de la empresas de adaptación a los nuevos cambios que se están produciendo como consecuencia del nuevo desarrollo industrial, llamado Industria 4.0.

- ✓ ELEM0311- *Montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial (36).*

En la **Industria Química**, considerada como emergente dentro de Granada y provincia, destacan el área profesional de Análisis y Control que aglutina el 2,22% de representación, básica para esta industria en desarrollo y auge en la provincia. Este área es convergente con otra de las actividades emergentes de la provincia, que es la actividad de Investigación y Desarrollo.

- ✓ QUIL0108- *Análisis químico (25).*
- ✓ QUIA0108- *Ensayos físicos y físicos (72).*
- ✓ QUIA0208- *Ensayos microbiológicos y biotecnológicos (90).*

El área Proceso Químico (1,32%) también es fundamental para el desarrollo del tejido productivo de la provincia.

- ✓ QUIE02- *Industria 4.0 y digitalización en la industria química (39).*

Por último, dentro de esta familia nos encontramos con el área Farma Química con un 1,54% de representación y que abarcan las especialidades también muy bien valoradas en este ranking analizado.

- ✓ QUIM0109- *Elaboración de productos farmacéuticos y afines (40).*
- ✓ QUIM0210- *Organización y control del acondicionado de productos farmacéuticos y afines (64).*

Tanto las especialidades relacionadas con las energías renovables como con la industria química, validan el auge que están adquiriendo ambos sectores, que se consideran emergentes en nuestra provincia. A estos dos sectores le acompañan la actividades relacionadas con la Fabricación de hormigón y la actividad de Investigación y desarrollo, gracias a que diversas empresas y proyectos de investigación se han implantado tanto en el Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud como en el Parque Metropolitano, Industrial y Tecnológico de Escúzar. Entre los proyectos de investigación se encuentra el **acelerador de partículas**.

Referido a las **competencias transversales** y entre las especialidades con prioridad media y alta, destacan aquellas que vienen a refrendar la relevancia que tienen estas competencias en todas las herramientas analizadas. Principalmente en **idiomas** (Inglés y en menor medida Francés):

- ✓ SSCE03-*Inglés B1 (2).*
- ✓ SSCE04-*Inglés B2 (3).*
- ✓ SSCE14-*Francés (14).*

Para dar respuesta a las necesidades que están surgiendo por el proceso de transformación digital, en el que están inmersos actualmente todos los sectores productivos, se priorizan las siguientes especialidades:

- ✓ IFCT46-*Competencias digitales avanzadas (8).*
- ✓ IFCT45-*Competencias digitales básicas (10).*
- ✓ IFCT78-*Administración de Sistemas Linux (32).*
- ✓ IFCT0109-*Seguridad informática (41).*
- ✓ IFCT84-*Soluciones Blockchain open souce empresariales (50).*

Dentro de la familia de **Informática y Comunicaciones** el área de Sistemas y Telemática con un alto porcentaje de representación del 8,51% y el área de Desarrollo con un 3,12% son las más representativas.

- ✓ IFCD0110-*Confeción y publicación de página WEB (18).*
- ✓ IFCD0111-*Programación en lenguajes estructurados de aplicaciones de gestión (28).*
- ✓ IMSV0209-*Desarrollo de productos audiovisuales multimedia interactivos (66), esta última de la familia de Imagen y Sonido, pero convergente con el área anterior*

De índole transversal, también se posicionan con muy buena puntuación, las especialidades que capacitan en el **desarrollo personal y profesional** de las personas trabajadoras, como las Soft Skills o competencias blandas.

- ✓ FCO012- *Competencias para el desarrollo de los recursos humanos de la empresa (9).*
- ✓ FCO007-*Formación en competencias personales para el empleo (13).*
- ✓ FCO011-*Soft Skills en procesos de selección de recursos humanos en las empresas (17).*

La cultura de la prevención ha calado en nuestra sociedad y en nuestro tejido empresarial. Tanto los empresarios como los trabajadores han valorado la necesidad de mejora en competencias relacionadas con ésta. Así aparecen contenidos formativos en todas las familias, respaldando la importancia que a nivel personal y productivo tiene la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales en cualquier ámbito laboral.

- ✓ FCOS02-*Básico de prevención de riesgos laborales (23).*
- ✓ SEAD01DCP- *Prevención de riesgos laborales para personas con discapacidad (92).*
- ✓ SEAG0212- *Mantenimiento higiénico-sanitario de instalaciones sucept. de proliferación de microorganismos nocivos y su diseminación por aerosolización (67).*
- ✓ INAD01-*Seguridad e higiene en la industria alimentaria (38).*

Otros casos de transversalidad, son las especialidades relacionadas con la **familia de Administración y Gestión**, por lo que se localizan dentro de los primeros puestos el área de Administración y Auditoría (6,53%)

- ✓ ADGD0308- *Actividades de gestión administrativa (7).*
- ✓ ADGD0108- *Gestión contable y gestión contable para auditoría (16).*
- ✓ ADGD0208- *Gestión Integrada e Recursos Humanos (20).*
- ✓ ADGD01- *Técnicas de calidad y mejora continua en la excelencia empresarial (34).*
- ✓ ADGD0210- *Creación y gestión de microempresas (80)*

En el área de Gestión de la Información y Comunicación (2,22%)

- ✓ ADGG0108- *Asistencia a la dirección (68).*
- ✓ ADGG0308- *Asistencia documental y de gestión de despachos (75).*
- ✓ ADGG0208- *Actividades administrativas en la relación con el cliente (77).*
- ✓ ADGG01- *SAP logística de producción (86).*

En el área de Finanzas y Seguros, con una representación de 1,45%, pero con muy buena posición, se encuentra la especialidad:

- ✓ ADGN0108- *Financiación de empresas (14).*

Por último tenemos dentro de la **familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad** las siguientes especialidades incluidas en el área de Atención Social (2,55%). Tiene relevancia dada la demanda del mercado, el progresivo envejecimiento de la población, el modelo de familia actual y la alta demanda de formación en estas áreas.

- ✓ SSCG01- *Atención sociosanitaria a personas dependientes con Alzheimer en instituciones sociales (30).*
- ✓ SSCS0108- *Atención sociosanitaria a personas en el domicilio (48).*
- ✓ SSCS0208- *Atención sociosanitaria a personas dependientes en inst. Sociales (52).*
- ✓ SSCB0110- *Dinamización, programación y desarrollo de acciones culturales (93).*

Por último, en el área de Atención Sanitaria, con poca representatividad, incluida en la **familia de Sanidad**, se encuentra la especialidad:

- ✓ SANT0108- *Atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes (73).*

Se observa que hay familias profesionales que pese a no tener representación en el ranking de las 100 primeras especialidades, sí tienen representación entre las 275 siguientes. Destaca la familia de Actividades Físicas y Deportivas, cuya especialidad *Socorrismo en instalaciones acuáticas*, se ha resaltado en diferentes herramientas y destacado por el equipo de Validación externa. La familia de Fabricación Mecánica, en la que las especialidades de *Soldadura*, han sido nombradas en diferentes momentos del estudio como generadoras de empleo. La familia de Industrias Extractivas, la familia de Imagen Personal y la familia Marítimo Pesquera, han sido otras que han quedado por debajo de la posición 100.

Durante el proceso de **Validación interna**, se realizaron una serie de medidas correctoras, en aras a solucionar posibles variables perturbadoras, como por ejemplo las derivadas de la sistematización del cuestionario y entrevistas, en las que ante una misma respuesta, se han podido registrar diferentes especialidades formativas, produciéndose una dispersión de especialidades con contenidos similares, o una concentración de especialidades relacionadas en puestos similares. Se observó dispersión en especialidades relacionadas con idiomas, las relacionadas con logística, comercio, pastelería, automatismos y algunas de informática, que se deciden agrupar preferentemente en la especialidad regulada con certificado de profesionalidad. Por otro lado se observó concentración en las áreas de Administración y Auditoría, Agricultura, Marketing, Estructuras en Construcción, Informática e Internet, Mecánica de Vehículos Eléctricos, Conducción de Vehículos por Carretera, que se agruparon por similitud con el certificado de profesionalidad correspondiente.

Como medida de ratificación y fortalecimiento de especialidades formativas, se hizo uso de ± 15 puntos que correspondían a Granada y provincia, ponderando de forma especial algunas repuestas formativas,

aumentando o bien reduciendo la puntuación. Se subió la puntuación en *Instalación de jardines y zonas verdes, Montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos, formación preparatoria obtención C+CAP, formación preparatoria obtención C+E y Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas y térmicas*. Y se disminuyó la puntuación en *Producción y recolección de setas y trufas*, y en varias de la familia química, por estar esta familia muy representada.

En cuanto a la **Validación externa**, podemos concluir que fue muy positiva, en general. Las personas participantes estaban de acuerdo con los resultados obtenidos, aunque se observaron algunas carencias, destacando entre otras, las especialidades formativas de *Monitores de actividades deportivas, Docencia de formación para el empleo, Guía de la naturaleza, Explotación de redes sociales en marketing empresarial, Salvamento y socorrismo, Turismo en la naturaleza*, y en general anticiparse en el desarrollo de nuevas especialidades, como la Instalación y mantenimiento de sistemas de aerotermia en construcción.

Se valoró muy positivamente la elaboración del Estudio de Necesidades Formativas, previo a la programación de especialidades formativas de FPE, aunque hubo una opinión generalizada de que el próximo estudio se realizara por comarcas ó ATE.

Sobre el **Análisis de la demanda de formación**, las conclusiones más destacadas están relacionadas con el escaso nivel formativo de los demandantes en la provincia (sin olvidar a los que requieren de una recualificación Niveles 2 y 3) y las dificultades respecto a la conciliación de la vida profesional y familiar de las mujeres demandantes, debiendo facilitar fórmulas para que la conciliación y duración de la formación sea flexible. También se debe considerar que el tiempo dedicado a realizar esa formación impide que en las familias entre un sueldo. Por lo que las dificultades socio económicas de acceso a la misma deben tener un tratamiento especial en la oferta formativa.

La opinión que tienen los informantes consultados sobre el **sistema de FPE**, es coincidente en afirmar la importancia de este sistema en la empleabilidad de los trabajadores, no obstante se considera que no está suficientemente ajustada a las necesidades de las empresas y a la realidad del mercado laboral.

No obstante las mejoras que se proponen consisten:

En primer lugar en promocionar la FPE, de forma que llegue a todas las personas trabajadoras, tanto si son desempleadas como ocupadas, y a todo el territorio, por lo que es imprescindible

En segundo lugar, mejorar la red de centros de formación, los cuales deben estar actualizados en cuanto a equipos y personal formador, que debe estar en continuo reciclaje.

En tercer lugar, debe agilizarse la adaptación de los contenidos formativos a los cambios del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, con una metodología eminentemente práctica y en la medida de lo posible, que siga el modelo de FP Dual.

Y en cuarto lugar, se propone motivar e incentivar al alumnado y realizar una selección acorde con el nivel de la especialidad formativa y homogeneidad del grupo.

Podemos concluir que la FPE debe estar en continua actualización, con objeto de dar una formación de calidad, llegando a la excelencia.

Hay que poner en valor la FPE, ya que presenta numerosas ventajas para los trabajadores y empresarios, permite una formación y adaptación constante de las personas trabajadoras a lo largo de la vida laboral, adaptación a las innovaciones tecnológicas, incrementándose los niveles de emprendimiento, a la vez que aumenta la competitividad de las empresas.

8 RECOMENDACIONES

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

8.1 RECOMENDACIONES GENERALES DEL ESTUDIO Y SU METODOLOGÍA

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

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

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

8.1.1. RECOMENDACIONES AUTONÓMICAS

ESTRATÉGICAS

- ✓ El estudio de necesidades formativas debe mantenerse en el tiempo. Se debe realizar de forma periódica y teniendo en cuenta las diferencias existentes entre los territorios, por lo que sería conveniente articular la forma de singularizar las particularidades existentes en cada una de las Áreas Territoriales de Empleo (ATES).
- ✓ Realizar puntualmente estudios de necesidades formativas seleccionando un sector económico concreto, con la finalidad de ahondar más en las necesidades formativas de las empresas del sector elegido.

SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y PROCESOS DE TRABAJO

- ✓ Planificar todas las actuaciones que deben realizar los equipos provinciales, antes de iniciar los trabajos de campo, con el fin de organizar mejor los recursos y tiempos.

SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- ✓ Dar continuidad al equipo de coordinación autonómico, dotándolo de los medios y equipos necesarios.
- ✓ Formar y capacitar a los integrantes de los equipos en técnicas de investigación, análisis de resultados, tratamiento de datos estadísticos y técnicas de clasificación ocupacional.
- ✓ Identificar y ampliar la participación de los grupos territoriales de consultoría.

SOBRE LA METODOLOGÍA (TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS)

- ✓ Recomendar entrevistas presenciales para recabar mayor información desde el punto de vista cualitativo a los responsables de RRHH de las empresas.

- ✓ Profundizar en la representatividad y ponderación de los datos.
- ✓ Realizar una evaluación de los resultados obtenidos, analizando la empleabilidad de las acciones formativas realizadas a partir de este estudio de necesidades formativas y así constatar si realmente las demandas de las empresas han sido atendidas, así como su impacto en el empleo de la provincia.

8.1.2. RECOMENDACIONES PROVINCIALES

ESTRATÉGICAS

- ✓ Actualizar el listado de empresas y otros informantes clave, previo a la toma de datos del estudio, para mejorar la respuesta en las solicitudes de colaboración.
- ✓ Contemplar un sistema mixto de fuentes de información pública y privada de ofertas de empleo provinciales.
- ✓ Mejorar la colaboración y coordinación entre todos los organismos competentes en materia de formación y empleo, con representación en Granada y provincia. Sinergia entre la Administración laboral, Educativa y el tejido empresarial.

SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y PROCESOS DE TRABAJO

- ✓ Mejorar la coordinación entre los diferentes Servicios de la Delegación Territorial, Servicio de FPE, SAE, ATEs, Innovación, Industria, etc...

SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

- ✓ Estabilizar los equipos de trabajo en la detección de las necesidades formativas.
- ✓ Mayor implicación de los miembros del equipo, liberando a estos de todo o parte de sus tareas habituales.
- ✓ Actualizar los programas informáticos, para el análisis de datos y videoconferencias. Tener apoyo de los técnicos informáticos.

SOBRE LA METODOLOGÍA (TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS)

- ✓ Utilizar la misma terminología entre los miembros del equipo que realizan la sistematización de los resultados.
- ✓ Utilizar al máximo los informes parciales a la hora de realizar el informe final.
- ✓ Extender el ámbito del proceso de evaluación al seguimiento de la programación y de las acciones formativas ejecutadas, ya sean por iniciativa pública, privada, teleformación, contratos formativos, darían una información muy valiosa de cómo se ha llevado a cabo la implementación de los resultados del Estudio de Necesidades Formativas en la provincia.

8.2. RECOMENDACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FPE

8.2.1. SOBRE LAS ESPECIALIDADES FORMATIVAS Y SUS CONTENIDOS

- ✓ Actualizar y depurar el fichero de especialidades formativas. Eliminar las que tienen contenidos similares u obsoletos.
- ✓ Ampliar la oferta formativa a nuevas especialidades demandadas por las empresas, agilizando los procesos de inclusión en los ficheros de especialidades y la inscripción/acreditación de centros.
- ✓ Incluir formación transversal de idiomas, TIC y sobre todo en formación de habilidades blandas o soft skills, en todas las acciones formativas.
- ✓ Potenciar las prácticas en empresa siguiendo el modelo de la FP Dual, basado en la práctica real.

8.2.2. SOBRE EL ALUMNADO

- ✓ Realizar la programación teniendo en cuenta el nivel formativo de los demandantes de empleo y si es necesario, lanzar una programación con acciones formativas en Competencias Clave para acceso a niveles superiores.
- ✓ Mejorar la selección del alumnado, valorándose la motivación y actitud.
- ✓ Ajustar las horas a la realidad del alumnado, ampliándose la programación de tipo modular.
- ✓ Procurar fórmulas para la conciliación de la vida laboral, familiar y formativa, sobre todo para el colectivo de mujeres.
- ✓ Favorecer la formación a personas con pocos recursos económicos.
- ✓ Fomentar que el alumnado de la FPE esté implicado en un IPI (Itinerario Personalizado de Inserción laboral), para que esta formación esté totalmente integrada en su itinerario personal. Nos daría información sobre el grado de empleabilidad.

8.2.3. SOBRE EL PERSONAL FORMADOR

- ✓ Ante la falta de personal formador en algunas especialidades especialmente “punteras”, se propone ampliar y flexibilizar la programación formativa dirigida al personal formador con la finalidad de compatibilizar su actividad profesional y su futura actividad docente.

8.2.4. SOBRE LA INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

- ✓ Facilitar el acceso a la información de la oferta de FPE, utilizando los recursos disponibles como son los Servicios de Orientación tanto públicos como privados y ampliar las redes de información hacia otros recursos novedosos, que sean atrayentes, especialmente para el colectivo de jóvenes desempleados.
- ✓ Sensibilizar a las empresas y a las personas trabajadoras de la importancia de la FPE.

8.2.5. SOBRE LOS CENTROS DE FORMACIÓN

- ✓ Fomentar los Centros Integrados, ya que abarcan todos los subsistemas de la formación profesional, siendo punteros en determinadas áreas profesionales.
- ✓ Mejorar la red de Centros de Formación actualizarlos en cuanto a los equipos y personal formador.
- ✓ Exigir a los centros la permanente adaptación a los cambios tecnológicos y tendencias del mercado de trabajo.

8.2.6. SOBRE LA PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN

- ✓ Ampliar la oferta formativa en la modalidad de Teleformación, dotándose de los recursos tecnológicos necesarios. Flexibilizar las modalidades de impartición de la formación, combinando presencial y on line.
- ✓ Programar las acciones formativas en base a las necesidades territoriales obtenidas.
- ✓ Programar acciones formativas que sean eminentemente prácticas.
- ✓ Ampliar la oferta formativa para el personal docente.
- ✓ Programar acciones formativas con Nivel igual o inferior a 2, o lanzar una programación de acciones formativas en competencias clave, para acceso a niveles superiores.
- ✓ Incluir en todas las programaciones especialidades relacionadas con la digitalización industrial.

9 ANEXOS



ANEXO 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.1. VICECONSEJERÍA

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

1.2. SECRETARÍA GENERAL DE LA ORDENACIÓN

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

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

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

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

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

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

1.3. DIRECCIÓN GENERAL DE LA FPE

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

1.4. DIRECCIÓN GENERAL DE INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

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

1.5. EQUIPO DE COORDINACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS

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

1.6. GOBERNANZA DE LA FPE

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

2 ESTRUCTURA PROVINCIAL EN LAS DELEGACIONES TERRITORIALES Y DIRECCIONES PROVINCIALES SAE

2.1. DELEGACIÓN TERRITORIAL

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

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

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

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

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

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

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

2.5. ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

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

3 EQUIPO PROVINCIAL DE NECESIDADES FORMATIVAS Y GRUPO DE CONSULTORÍA TERRITORIAL

3.1. EQUIPO PROVINCIAL DE NNFF

3.1.1. FUNCIONES

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

Organización de las actividades a realizar desde la Delegación Territorial

Comunicación con las personas participantes en el estudio

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

Envío y recepción de documentación

Establecimiento de compromisos y calendarios provinciales

Redacción y remisión de los informes finales

Cualquier otra que se le pueda encomendar

3.1.2. COORDINACIÓN DEL EQUIPO

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

3.2. GRUPO DE CONSULTORÍA TERRITORIAL

3.2.1. FUNCIONES

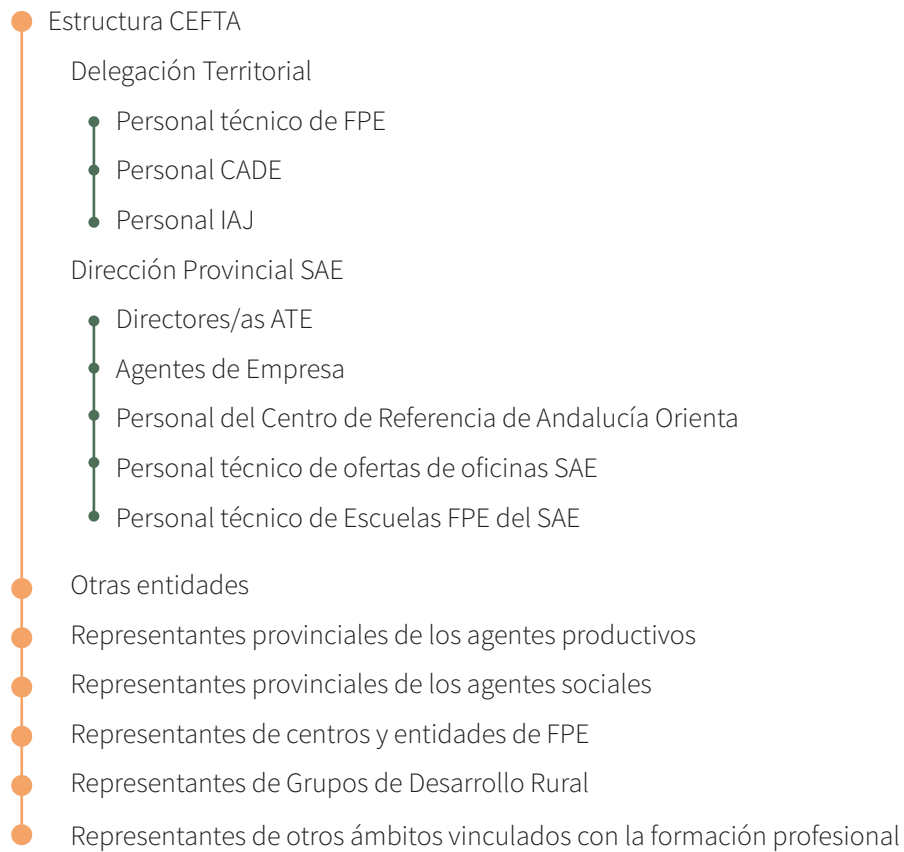
Ofrecer Información sectorial y territorial en el estudio (jornada participativa, grupo de discusión, entrevistas y cuestionarios)

Localización y propuesta de informantes clave para el estudio

Análisis de ofertas de empleo en portales privados (revisar)

Cualquier otra que se le pueda encomendar

3.2.2. COMPOSICIÓN



ANEXO 2

RELACIÓN DE PERSONAS Y ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

1. PERSONAS PARTICIPANTES EN EL EQUIPO PROVINCIAL

1.1. EQUIPO PROVINCIAL

ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD	NOMBRE Y APELLIDOS	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO
Delegación Territorial	Jefa de Servicio de FPE	Carolina Castellano Martín	-Participación completa interlocutora Provincial
	Técnico FPE. Dpto. Escuelas Taller	Juana Agustina Moriana Mata	- Coordinación del equipo - Participación completa
	Técnico FPE. Dpto. Análisis y Programación	María Corraliza Peraita	- Análisis Estadístico -Entrevistas Informantes Clave - Validación Interna -Informe Intermedio - Análisis de la Demanda
Dirección Provincial SAE	Servicio de Intermediación	M.ªCarmen Hidalgo Muñoz	- Análisis Estadístico -Entrevistas InformantesClave
	Servicio de Intermediación	Mª Vicenta Noguera	-Validación Interna - Validación Externa - Análisis de la Demanda -Informe final
	Orientador SAE	Gómez Sonia Montoro Ruíz	- Análisis Estadístico -Informe Intermedio - Entrevistas Informantes Clave - Validación Interna
	Agente de Empresa Escuela Albayzín	Miguel Vilchez Cebrián	- Análisis Estadístico -Informe Intermedio -Entrevistas Informantes Clave - Validación Interna - Informe Final
	Jefa de estudios	Susana Rodriguez Martín	- Análisis Estadístico -Informe Intermedio -Entrevistas Informantes Clave - Validación Interna

ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD	NOMBRE Y APELLIDOS	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO
Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza	Técnico CADE	Paloma Sanfeliz Martín	--Análisis Estadístico -Informe Intermedio - Entrevistas Informantes Clave
Organización Empresarial CEA	Responsable de Formación y Empleo	Mónica Gómez Rodríguez	-Entrevistas Informante clave
	vocal	Antonio Jesús Díaz Caballero	-Análisis Estadístico -Informe Intermedio -Entrevistas Informantes Clave -Validación Interna
Organización Sindical CCOO	Responsable de Formación	Clara Castarnado Calvo	-Análisis Estadístico -Entrevistas Informantes Clave
	Responsable de Formación	Carina Helbo Hernández	-Validación Interna presentado su conformidad
Organización Sindical UGT	Responsable de Formación y Empleo	M ^a Carmén Escañuuela Martín	-Análisis Estadístico -Informe Intermedio -Entrevistas Informantes Clave -Validación Interna

1.1. EQUIPO DE APOYO

ADSCRIPCIÓN	ACTIVIDAD REALIZADA	NOMBRE Y APELLIDOS	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN
Delegación Territorial	Comunicación y redes sociales	Begoña Damián Quero Miguel Peinado Lorca	-Cuestionario a Empresas -Validación Externa
	Comunicación con empresas	M. ^a Angustias García López	-Cuestionario a Empresas
	Servicio de Informática	Manuel Contreras	-Reuniones Equipo Provincial
	Relación de centros para cuestionarios	Emilio Gallardo Muñoz	-Análisis de la Demanda
TOTAL PERSONAS IMPLICADAS			5

2. PERSONAS PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE CONSULTORÍA TERRITORIAL

2.1. ESTRUCTURA CEFTA.

ADSCRIPCIÓN	CARGO / UNIDAD	PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Delegación Territorial	Delegada Territorial	-Entrevistas Informantes Clave -Validación Externa	1
	Jefe de Servicio de Industria, Energía y Minas	-Análisis documental	1
Dirección Provincial del SAE	Jefa de Servicio de Intermediación	-Interlocutora provincial	1

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

ADSCRIPCIÓN / ORGANIZACIÓN	CARGO / UNIDAD	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Delegación Territorial de Educación	Jefatura de Departamento de Orientación Educativa	Entrevista a Informantes Clave	2
Parque Tecnológico	Subdirección de Difusión Tecnológica, Formación, Proyecto y Redes	Entrevistas a Informantes Clave	1
			4
Andalucía Mesa por el Empleo	Responsables Formación	Entrevistas a Informantes Clave	
Organización Sindical CCOO	Secretario Provincial Responsable Formación	Entrevistas Informantes Clave Validación Interna	2
Organización	Secretaria Provincial Responsable de Formación	Análisis Documental Entrevistas a Informantes Clave Validación Interna	2
Sindical UGT Organización empresarial CEM	Dirección Ejecutiva Coordinación Proyectos Empleo y Formación	Análisis Documental Entrevistas a Informantes Clave Validación interna	2
Organización de Formación: CECAP	Presidenta	Cuestionario Demanda de Formación Validación Externa	1
Cámara de Comercio	Responsable de RRHH	Entrevista a Informantes Clave	
Asociación Nacional FP Empresa	Vocal para Andalucía, Ceuta y Melilla	Entrevista a Informantes Clave Validación interna	1

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

NOMBRE Y APELLIDOS	ADSCRIPCIÓN / ORGANIZACIÓN	CENTRO DE TRABAJO / CARGO	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN
Virginia Fernández Pérez	Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Granada/ Dirección Provincial SAE	Delegada Territorial Directora Provincial del SAE	- Entrevistas Informantes Clave - Validación Externa
Juan Panadero Felipe	Asoc. Empresarios del Parque Tecnológico e industrial de Escuzar	Secretario General	-Análisis documental -Información sobre empresas emergentes
Valle Carrasco Fernández	Dirección Provincial del SAE	Técnico Superior	- Validación externa
Francisco Javier Pérez Reyes	Delegación territorial de Edicación	Técnico de Planificación	- Validación externa
Laura Fernández Fernández	Delegación territorial de Edicación	Técnico de Planificación	- Validación externa
Leopoldo Villalobos	Instituto de la Juventud	Técnico del IAJ	- Validación externa
M.ª Jose Marín Diaz	Centro de FPE propio "Cartuja"	Directora	- Validación externa
Agustín Lasserrot Cuadrado	Asoc. Empresas del Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud PTS	Vicepresidente	-Entrevistas Informantes clave -Información sobre empresas del Parque
Pío Salvador Aguirre	Genyo- Pfizer,	Gerente	-Análisis documental(información I+D)
Jose Antonio Caparrós	Grupo Trevenque	Jefe de Recursos Humanos	-Análisis documental -Información de empresas

3. ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO.

NOMBRE DE LA ENTIDAD/ ORGANIZACIÓN/EMPRESA	SECTOR	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Delegación Territorial Servicio de FPE	Público	- Análisis Estadístico -Cuestionario a Empresas -Análisis de la Demanda -Entrevistas informantes clave -Análisis Documental -Validación Interna -Validación Externa -Informe Intermedio	10
Dirección Provincial del SAE	Público	-Análisis Estadístico -Informe Intermedio -Entrevistas Informantes Clave -Validación interna -Validación externa	4
Dirección Provincial del SAE directores de ATES	Público	-Entrevistas Informantes Clave	5
Dirección Provincial del SAE Oficinas de Empleo	Público	-Análisis de la Demanda	7
Dirección Provincial del SAE Agente de Empresa	Público	- Análisis Estadístico -Informe Intermedio -Entrevistas Informantes Clave -Validación Interna	1
Dirección Provincial del SAE Orienta	Público	- Análisis Estadístico -Informe Intermedio -Entrevistas Informantes clave -Validación interna -Análisis de la Demanda	56
Orientación entidades colaboradoras	Privado	-Análisis de la Demanda	24
Delegación Territorial CADES	Público	- Análisis Estadístico --Informe Intermedio -Entrevistas Informantes clave -Validación interna	1
Dirección Provincial del SAE Centro de Referencia Nacional en Artesanía "Albayzín"	Público	-Análisis Estadístico -Informe Intermedio -Entrevistas Informantes Clave -Validación Interna	2
Delegación Territorial Centro Propio "Cartuja"	Público	- Validación Externa	1

NOMBRE DE LA ENTIDAD/ ORGANIZACIÓN/EMPRESA	SECTOR	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Organización Sindical CCOO	Entidad Social	- Análisis Estadístico - Entrevistas Informantes Clave	3
Organización Sindical UGT	Entidad Social	- Análisis Estadístico - Informe Intermedio - Entrevistas Informantes Clave - Validación Interna	2
Organización empresarial CEA	Entidad Social	- Análisis Estadístico - Entrevistas Informantes Clave Validación Interna	3
Organización de Formación: CECAP	Entidad Social	- Validación Externa	1
Cámara de Comercio	Entidad Social	- Entrevistas Informantes Clave	2
Agencia IDEA	Público	- Entrevistas Informantes Clave - Análisis Documental	2
Delegación de Educación	Público	- Entrevistas Informantes Clave - Validación Externa	3
Instituto de la Juventud	Público	- Entrevistas Informantes Clave - Validación Externa - Análisis de la Demanda	9
Diputación Provincial de Granada	Público	- Entrevistas Informantes Clave - Análisis Documental	2
Asoc. ASAJA, jóvenes agricultores Granada	Entidad social	- Cuestionario a Empresas	1
Grupo Trevenque	Entidad privada	- Análisis documental	1
Asociación de empresarios del Parque Tecnológico e Industrial de Escuzar	Privado	- Análisis documental - Entrevistas Informantes Clave	1
Asoc. Empresarios del Parque Tecnológico y de la Salud	Privado	- Análisis documental - Entrevistas Informantes Clave	1

NOMBRE DE LA ENTIDAD/ ORGANIZACIÓN/EMPRESA	SECTOR	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Empresa Pfizer	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Hotel Reina Cristina	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Restaurante Ruta de Lorca	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Restaurante el Coso	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Asoc. Cluster On Granada	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Amifar laboratorios	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Helogra fertilizates	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Laboratorios Rovi	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Symrise Fragancias	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Hispania Drones aplicados a la agricultura	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Centro Genyo-Pfizer	Público-	Entrevista a informantes clave	1
Bracelit	Privado Privado	Entrevista a informantes clave	1
La Huerta XPAÑA SL SAT Campos de Granada	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Semillero SALIPLANT, S.L.	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Asoc. . Cluster Construcción	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Sostenible de Andalucía	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Geotécnica del Sur S.L.	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Recoful SL	Privado	Entrevista a informantes clave	1

NOMBRE DE LA ENTIDAD/ ORGANIZACIÓN/EMPRESA	SECTOR	MOMENTO DE PARTICIPACIÓN	Nº DE PERSONAS IMPLICADAS
Iznaloliva	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Bodegas Fontedei, SL	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Lactalis Granada (PULEVA)	Privado	Entrevista a informantes clave	1
COVIRAN	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Mengualba Logística	Privado	Entrevista a informantes clave	1
MJV Transporte Expres	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Consorcio Transporte Sanitario	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Grupo ACACIO	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Grupo Desnivel	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Axesor S.L.	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Gestión Hispano Belga, SL (Residencia Entre álamos)	Privado	Entrevista a informantes clave	1
FEGRADI	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Arquisocial	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Centro especial de empleo Grupo empresarial San Roque	Privado	Entrevista a informantes clave	1
O2 Centro Wellness S.L.	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Health Alsina Granada S.L. (YO10 Sport & Spa Club)	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Granja Escuela Huerto Alegre S.C.L.	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Centro de FPE Escuela Arte Granada	Privado	Entrevista a informantes clave	1
Centro de FPE El Futuro	Privado	Análisis de la Demanda	1

EUROSEPER	Privado	Análisis de la Demanda	1
Escuela de formación agraria EL SOTO	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro Galilea	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro AVANZA	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro CULTURAE	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro ÁREA 080	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro PONIENTE Formación	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro MACU	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro Aandaluz de Estudios y Entrenamiento	Privado	Análisis de la Demanda	1
UNFOCOPRO (autoescuela La Victoria)	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro de Formación VALVERDE	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro de estudios Hermanos Naranjo	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro LAUAMA (CF MATEX)	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro de formación e investigación Zarina	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro Atlántida	Privado	Análisis de la Demanda	1
Fundación Laboral de la construcción	Privado	Análisis de la Demanda	1
Centro ACACIO	Privado	Análisis de la Demanda	1
Cruz Roja	Privado	Entrevistas Informantes Clave	2
Centro Marcos Bailón	Privado	Análisis de la Demanda	1
Empresas sin determinar	Privado	Cuestionario a Empresas	242

ANEXO 3

EL ESTUDIO EN NÚMEROS

1. NÚMERO DE PERSONAS CONTACTADAS Y PARTICIPANTES

En el estudio han participado un total de **441** personas en la que, algunas de ellas, han tenido distintos cometidos. Por este motivo, se ha tenido en cuenta esta situación para contabilizarlas sin duplicidad en el total de personas que han participado en el estudio.

PARTICIPACIÓN / ACTIVIDAD EN EL ESTUDIO	PERSONAS CONTACTADAS	PERSONAS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO	PARTICIPANTES SEGÚN MOMENTO DEL ESTUDIO
Equipo Provincial	14	14	14
Equipo de Apoyo al Equipo Provincial	5	5	5
Grupo de Consultoría Territorial	17	16	17
Respuesta online de Cuestionario a Empresas	2416	242	242
Entrevistados como Informantes Clave	65	48	51
Respuesta online de Cuestionario sobre la Demanda de Formación	369	110	110
Validación Externa	10	6	10
TOTAL	2896	441	449

RESUMEN DE PERSONAS PARTICIPANTES

TIPO DE PARTICIPACIÓN / ACTIVIDAD	PARTICIPANTES DISTINTOS	PARTICIPANTES
Total personas que han trabajado en el estudio	35	36
Total personas que han aportado datos al estudio	406	413
Total	441	449

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	14
Personal Dirección Provincial SAE y Orientación en entidades colaboradoras	100
Personal Andalucía Emprende: CADE	1
Personal Instituto Andaluz Juventud	9
Representante DT Educación y Deporte	3
Representante Organización Sindical	7
Representante Organización empresarial	3
Representante Organización Centros de Formación (CECAP)	1
Personas reconocido prestigio	10
Representante de Empresa seleccionada por su Actividad económica	276
Representante de Entidad y Centro de Formación	19
Representante de otros ámbitos vinculados con Empleo-Formación	5
Directora Centro Propio "Cartuja"	1
TOTAL	449

3. NÚMERO DE ENCUESTAS DISTRIBUIDAS Y CONTESTADAS

TÉCNICA DE ENCUESTA	UNIDADES DISTRIBUIDAS	UNIDADES CONTESTADAS Y VÁLIDAS
Cuestionario online a Empresas	2416	242
Entrevistas a Informante Clave	65	51
Cuestionario online sobre Demanda de Formación	369	110
Cuestionario (Ronda de preguntas) para Validación Externa	8	8
TOTAL	2858	411

4. NUMERO 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	3
Provinciales	8
Comarcales	2
Total	13

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

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	
Detectadas	25
Analizadas	18

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

OCUPACIONES	
Detectadas	249
Analizadas	59

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

ESPECIALIDADES FORMATIVAS	
Para personas desempleadas	804
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	5
R. Coordinación en la provincia	1
Equipo Coordinación	15

11. NÚMERO DE MENSAJES DE CORREOS ENVIADOS Y RECIBIDOS

MENSAJES DE CORREOS	ENVIADOS	RECIBIDOS
Cuenta oficial del estudio (necesidadesformativas@)	200	95
Cualquier otro correo corporativo con contenidos relacionados con la organización y la metodología del estudio	540	300

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_GRA.pdf



ANEXO 5

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL ÁMBITO PROVINCIAL

CNAE (2 DÍGITOS)	ACTIVIDAD ECONÓMICA
01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas
10	Industria de la alimentación
20	Industria química
22	Fabricación de productos de caucho y plástico.
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos. 23.61: Fabricación de elementos de hormigón para la construcción
27	Fabricación de material y equipos eléctricos. 27.12: Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
28	Fabricación de maquinaria y equipos n.c.p.o. 28.11: Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado. 35.19: Producción de energía eléctrica de otros tipos
41	Construcción de edificios
43	Actividades de construcción especializadas. 43.22: Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
49	Transporte terrestre y por tubería
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte
53	Actividades Postales y de Correos
55	Servicios de alojamiento
56	Servicio de comidas y bebidas
72	Investigación y Desarrollo. 72.1: Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas.
81	Servicio a edificios y actividades de jardinería
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares
85	Educación
86	Actividades Sanitarias
87	Asistencia en establecimientos residenciales
88	Actividades de Servicios Sociales sin alojamiento
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

ANÁLISIS DOCUMENTAL	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	% DE REPRESENTACIÓN PROVINCIAL SOBRE EL TOTAL DE CONTRATACIÓN	NIVEL DE CONCURRENCIA (1)
✓	✓	32,30	2
	✓	2,05	2
✓		0,23	1
✓		0,09	1
✓		0,12	1
✓		0,02	1
✓		0,07	1
✓		0,04	1
✓	✓	4,42	2
✓	✓	2,66	2
✓	✓	2,63	2
	✓	4,57	1
✓	✓	2,57	2
✓		0,53	1
✓		0,71	1
✓		5,32	2
✓	✓	15,92	22
✓		0,30	1
✓	✓	2,90	2
✓	✓	1,65	2
	✓	2,94	1
✓		0,94	1
	✓	1,29	1
	✓	1,69	1
	✓	2,71	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_GRA.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	4,88	8,18
		ADGF	Finanzas		
		ADGG	Gestión de la información y comunicación	2,05	
		ADGN	Finanzas y seguros	1,24	
		ADGX	Especialidades sin áreas definidas		
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	AFDA	Actividades físico deportivas recreativas	0,82	0,97
		AFDP	Prevención y recuperación	0,15	
AGA	AGRARIA	AGAJ	Jardinería	1,05	13,43
		AGAN	Ganadería	0,16	
		AGAR	Forestal	0,11	
		AGAU	Agricultura	12,11	
ARG	ARTES GRÁFICAS	ARGA	Actividades y técnicas gráficas artísticas		0,09
		ARGC	Encuadernación industrial		
		ARGG	Diseño gráfico y multimedia		
		ARGD	Diseño		
		ARGI	Impresión		
		ARGN	Edición		
		ARGP	Preimpresión		
		ARGT	Transformación y conversión en industrias gráficas	0,09	

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
ART	ARTES Y ARTESANÍAS	ARTA	Artesanía tradicional		
		ARTB	Joyería y orfebrería		
		ARTG	Fabricación y mantenimiento de instrumentos musicales		
		ARTN	Vidrio y cerámica artesanal		
		ARTR	Recuperación, reparación y mantenimiento artísticos		
		ARTU	Artes escénicas		
COM	COMERCIO Y MARKETING	COML	Logística comercial y gestión del transporte	3,22	10,52
		COMM	Marketing y relaciones públicas	3,82	
		COMT	Compraventa	3,49	
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	ELEE	Instalaciones eléctricas	0,63	5,71
		ELEL	Electricidad		
		ELEM	Máquinas electromecánicas	1,44	
		ELEQ	Equipos electrónicos	1,75	
		ELER	Electricidad		
		ELES	Instalaciones de telecomunicación	1,90	
ENA	ENERGÍA Y AGUA	ENAA	Agua	0,12	1,49
		ENAC	Eficiencia energética		
		ENAE	Energías renovables	1,20	
		ENAL	Energía eléctrica	0,18	
		ENAS	Gas		
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	EOCB	Albañilería y acabados	0,39	2,82
		EOCE	Estructuras	0,60	
		EOCJ	Colocación y montaje	0,19	
		EOCM	Maquinaria	0,14	
		EOCO	Proyectos y seguimiento de obras	1,39	
		EOCQ	Maquinaria de construcción	0,11	

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
FCO	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	FCOV	Competencias clave	0,43	5,21
		FCOI	Informática complementaria		
		FCOE	Lenguas extranjeras		
		FCOM	Manipulación alimentaria	0,09	
		FCOO	Orientación laboral	3,82	
		FCOS	Seguridad y salud laboral	0,87	
FME	FABRICACIÓN MECÁNICA	FMEA	Construcciones aeronáuticas	0,12	1,39
		FMEC	Construcciones metálicas	0,66	
		FMEE	Fabricación electromecánica	0,35	
		FMEF	Fundición		
		FMEH	Operaciones mecánicas		
		FMEL	Construcciones metálicas	0,18	
		FMEM	Producción mecánica	0,08	
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO	HOTA	Alojamiento	1,61	6,30
		HOTJ	Juegos de azar		
		HOTR	Restauración	4,34	
		HOTT	Turismo	0,35	
		HOTU	Agroturismo		
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	IEXD	Piedra natural	0,11	0,11
		IEXM	Minería		
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	IFCD	Desarrollo	2,80	10,35
		IFCI	Informática		
		IFCM	Comunicaciones		
		IFCT	Sistemas y telemática	7,54	
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	IMAI	Montaje y mantenimiento de	0,29	3,27
		IMAM	instalaciones	0,13	
		IMAQ	Mecánica	0,99	
		IMAR	Maquinaria y equipo industrial Frío y climatización	1,85	

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
IMP	IMAGEN PERSONAL	IMPE	Estética	0,43	0,43
		IMPQ	Peluquería		
IMS	IMAGEN Y SONIDO	IMSE	Espectáculos en vivo		1,04
		IMST	Producciones fotográficas		
		IMSV	Producción audiovisual	1,04	
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	INAD	Alimentos diversos	1,49	3,22
		INAE	Lácteos		
		INAF	Panadería pastelería, confitería y molinería	0,16	
		INAH	Bebidas	0,67	
		INAI	Cárnicas	0,43	
		INAJ	Productos de la pesca	0,11	
		INAK	Aceites y grasas	0,11	
		INAV	Conservas vegetales	0,26	
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO	MAMA	Transformación madera y corcho		
		MAMB	Instalación y amueblamiento		
		MAMD	Producción carpintería y mueble		
MAP	MARÍTIMO PESQUERA	MAPB	Buceo	0,12	0,12
		MAPN	Pesca y navegación		
		MAPU	Acuicultura		
QUIM	QUÍMICA	QUIA	Análisis y control	1,99	5,03
		QUIE	Proceso químico	1,70	
		QUIM	Farmaquímica	1,25	
		QUIO	Pasta, papel y cartón		
		QUIT	Transformación de polímeros	0,08	
SAN	SANIDAD	SANP	Servicios y productos sanitarios		0,71
		SANS	Soporte y ayuda al diagnóstico		
		SANT	Atención sanitaria	0,71	

FAMILIA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD FORMATIVA	CÓDIGO ÁREA	ÁREA PROFESIONAL	%	% TOTAL FAMILIA
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	SEAD	Seguridad y prevención	0,88	4,50
		SEAG	Gestión ambiental	3,62	
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SSCB	Actividades culturales y recreativas	0,69	9,73
		SSCE	Formación y educación	6,02	
		SSCG	Atención social	2,27	
		SSCI	Servicios al consumidor	0,76	
TCP	TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	TCPC	Calzado		
		TCPF	Confección en textil y piel		
		TCPN	Ennoblecimiento de materias textiles y pieles		
		TCPP	Producción de hilos y tejidos		
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	TMVB	Ferrocarril y cable	0,31	5,37
		TMVC	Transporte por carretera	0,20	
		TMVG	Electromecánica de vehículos	1,96	
		TMVI	Conducción de vehículos por carretera	1,97	
		TMVL	Carrocería de vehículos	0,19	
		TMVO	Aeronáutica	0,32	
		TMVU	Náutica	0,41	
VIC	VÍDRIO Y CERÁMICA	VICF	Fabricación cerámica		0,00
		VICI	Vidrio industrial		
				100	100

ANEXO 8

WEBGRAFÍA-GRANADA

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

ÁMBITO PROVINCIAL

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2021). Actividades económicas con tendencia positiva en el empleo(PDF).

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio/tendencias.html?mgnlFormToken=53ad3eb7-bd39-40ca-ad1e-0afb15dc757d>

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2021). Ocupaciones con tendencia positiva en el empleo. (PDF)

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio/tendencias.html?mgnlFormToken=53ad3eb7-bd39-40ca-ad1e-0afb15dc757d>

Universidad de Granada/Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Servicio Andaluz de Empleo/Diputación de Granada/Ayuntamiento de Granada/Confederación Granadina de Empresarios/Cámara de comercio de Granada (2021). Declaración por el empleo en Granada (PDF)

<https://consigna.ugr.es/f/tmQUZfhR3oFRwiDL/Declaración por el Empleo de Granada.pdf>

Junta de Andalucía. Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades. Proyecto singular iliberis: actuaciones singulares de transferencia de conocimiento en el cei biotic Granada. BOJA n.º 132 de 10 de julio de 2020 (PDF)

https://juntadeandalucia.es/boja/2020/132/BOJA20-132-00004-7351-01_00174709.pdf

Junta de Andalucía. Agencia Andaluza de la Energía/ Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior/ Consejería de Hacienda y Financiación Europea. Proyecto BUILD2LC 2016-2020

<https://www.agenciaandaluzadelaenergia.es/es/la-agencia/proyectos-internacionales/proyectos-europeos/build2lc>

Gobierno de España. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2020). Proyecto IAGRI.

www.ongranada.com/proyectos

Cámara de Comercio de Granada (2020). Programa Industria 4.0 convocatoria 2020.

<https://www.camaragranada.org/evento/subvenciones-y-programas/ayudas-a-empresas-pymes-y-autonomos/industria-40-2020-1626940673>

Junta de andalucía. Agencia Andaluza de la Energía/Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior/Consejería de Hacienda y Financiación Europea (diciembre 2020). Informe de infraestructuras energéticas de la provincia de Granada.(PDF)

https://www.agenciaandaluzadelaenergia.es/sites/default/files/Documentos/Infraestructuras/20210630_informe_prov_gr_miea.pdf

Gobierno de España. Ministerio de trabajo y Economía Social. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (31 de diciembre de 2020), Referentes de información del mercado de trabajo de Granada. Enero a mayo de 2021.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio>

ÁMBITO COMARCAL

IFMIF DONES GRANADA (2021). Próximas oportunidades para el sector industrial en instalación internacional de irradiación de materiales de fusión (ifmif)-dones. Proyecto acelerador de partículas. (PDF)

<https://ifmifdones.org/wp-content/uploads/2021/05/DONES-PreP-Proximas-oportunidades-DONES-PRIME-v3.pdf>

Gobierno de España. Ministerio de Ciencia e Innovación (octubre 2020). Anuncio de licitación de la dirección Gral. del CIEMAT, para la caracterización geotécnica del emplazamiento de dones, en Escuzar (Granada). BOE nº 279 de 22 de octubre de 2020. Sec. V-A, pag 48991

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/22/index.php?e=4245>

ÁMBITO NACIONAL

Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes y Memoriademocrática. Secretaría General Técnica de Ciencia e Innovación (2021). EECTI Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027.

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

Federación Empresarial de la Industria Química (FEIQUE) (2021). Radiografía del sector químico español 2021. (PDF)

<https://www.feique.org/pdfs/radiografiasectorial.pdf>







Junta de Andalucía

