



GOBIERNO
DE ESPAÑA
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

PROGRAMA OPERATIVO DE
INCLUSIÓN SOCIAL Y
ECONOMÍA SOCIAL
(POISES)
(CCI 2014ES05SFOP012)



Proyecto EJE 6 POISES:

**METODOLOGÍA DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL
BASADA EN DISEÑOS DE TRABAJO EN EL MEDIO RURAL
- CONFEDERACIÓN DE CENTROS DE DESARROLLO RURAL -**

Resultados de la 3ª Fase Cualitativa

**A_ Informe cualitativo del estudio sociolaboral.
Comarca Natural del Alto Órbigo (León)**

Región A del Fondo Social Europeo

**SARA DE PADRO FERNÁNDEZ, autora
XOSÉ ELIAS TRABADA CRENDE, director**

COCEDER
www.coceder.org

A_ Informe cuantitativo del estudio sociolaboral. Comarca Natural del Alto Órbigo (León).....1

0.- Introducción3

1.- Ofertas y demandas de formación profesional (reglada y no reglada-para el empleo).5

2.- Ofertas y demandas de empleo en el mercado laboral.9

3.- Adecuación y cobertura de la formación profesional con respecto al mercado de trabajo.13

4.- Proyectos de formación profesional para las ocupaciones más demandadas y emergentes. .18

5.- Valoraciones con respecto a la formación profesional en alternancia o dual.25

6.- Conclusiones.....27

0.- Introducción

En este Informe Cualitativo se recogen los resultados de la 3ª Fase Documental y Cualitativa de la investigación sociolaboral centrada en analizar el sistema de formación profesional y el mercado de trabajo de la Comarca Natural del Alto Órbigo, que pertenece al proyecto de COCEDER “Metodologías de inserción sociolaboral basada en diseños de trabajo en el medio rural”, financiado por el Eje 6 del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, con financiación del Fondo Social Europeo. Antes de proseguir, hay que comentar que, la Comarca Natural del Alto Órbigo, se compone por un total de 10 municipios de la provincia de León: Benavides de Órbigo, Carrizo de la Ribera, Cimanes del Tejar, Hospital de Órbigo, Llamas de la Ribera, San Cristóbal de la Polantera, Santa Marina del Rey, Turcia, Villarejo de Órbigo y Villares de Órbigo.



Fuente: Raquel Martínez González

En la 3ª Fase del estudio sociolaboral se utilizaron dos métodos de investigación: documental y cualitativo. Con respecto al método documental, desarrollamos tareas de búsqueda, selección y análisis de las ofertas de Formación Profesional Reglada y No Reglada-para el empleo existentes en la Comarca Natural del Alto Órbigo. Para ello indagamos en la web:

- Formación Profesional en el Portal de Educación de la Junta de Castilla y León: <https://www.educa.jcyl.es/fp/es>

En cuanto al método cualitativo, realizamos un total de **14 entrevistas semi-directivas** de forma presencial, a diferentes personas que son informantes cualificadas del sistema de la Formación Profesional y el Mercado de Trabajo de la zona, las cuales se celebraron entre el 12 de abril y el 16 de mayo de 2022. Se adaptó el guion de la entrevista semi-directiva al perfil de cada informante y, una vez grabadas digitalmente, se elaboró un informe de síntesis del contenido significativo de cada entrevista efectuada, estructurado en varios temas, con datos de identificación del perfil entrevistado para su posterior análisis cualitativo. La relación de las catorce entrevistas realizadas se recoge a continuación:

Tabla 0. Entrevistas semi-directivas realizadas en la Comarca Natural del Alto Órbigo.

Nº	Fecha	Organización	Localidad	Perfil profesional	Sexo
1	12/04/2022	AEDO (Asociación Empresarios Órbigo)	Veguellina de Órbigo	Orientación sociolaboral - empresas	H
2	19/04/2022	IES Ornia	La Bañeza	Centro de Formación profesional reglada	M
3	20/04/2022	IES Vía de la Plata	La Bañeza	Centro de Formación profesional reglada	H y M
4	22/04/2022	IES Astorga	Astorga	Centro de Formación profesional reglada	M
5	22/04/2022	Grupo Acción Local POEDA	Santa María del Páramo	Orientación Sociolaboral	H
6	27/04/2022	IES Carrizo de la Ribera	Carrizo de la Ribera	Centro de Formación profesional reglada	H
7	28/04/2022	Centro de Desarrollo Rural "El Villar"	Hospital de Órbigo	Orientación Sociolaboral y Centro de Formación no reglada	H y M
8	29/04/2022	Oficina Empleo La Bañeza (ECYL)	La Bañeza	Orientación Sociolaboral	H y M
9	29/04/2022	Colegio de Jardinería Sierra Pambley	Hospital de Órbigo	Centro de Formación profesional reglada	M
10	04/05/2022	Oficina Empleo Astorga (ECYL)	Astorga	Orientación Sociolaboral	H
11	05/05/2022	Asesoría Velasco	Carrizo de la Ribera	Empresa	M
12	09/05/2022	Hopsteiner España S.A.	Villanueva de Carrizo	Empresa	M
13	12/05/2022	Residencia Buenos Aires	Castrillo de San Pelayo	Empresa	M
14	16/05/2022	Legumbres Penelas S.L.	Villarejo de Órbigo	Empresa	H

Por último, hay que comentar que los análisis documental y cualitativo se estructuran en cinco bloques temáticos, cuyos resultados se corresponden con los capítulos en los que se despliega el presente Informe Cualitativo, más uno final con las conclusiones de la 3ª Fase, según recogemos en el Índice. Comencemos por conocer las Ofertas y Demandas de Formación Profesional existentes en la Comarca Natural del Alto Órbigo.

1.- Ofertas y demandas de formación profesional (reglada y no reglada-para el empleo).

En este primer capítulo, se recoge la oferta de Formación Profesional, tanto reglada como no reglada, que se oferta en la Comarca Natural del Alto Órbigo. En el caso de la formación reglada, aparecerá detallada según la familia profesional en la que se encuentre y según el nivel de formación (Básica, Grado Medio y Grado Superior).

⇒ Formación Profesional Reglada:

El **Colegio de Jardinería de Sierra Pambley**, ubicado en Hospital de Órbigo, imparte la siguiente formación profesional:

- Familia Profesional: Agraria.
 - Formación Profesional Básica en “Agro-jardinería y Composiciones Florales”.
 - Ciclo Formativo de Grado Medio en “Jardinería y Floristería”.
- Familia Profesional: Servicios Socioculturales y a la Comunidad.
 - Ciclo Formativo de Grado Superior en “Mediación Comunicativa”. Se comenzará a impartir a partir de septiembre de 2022, en modalidad de privado.

Dado que la oferta de formación profesional reglada en la Comarca es únicamente la anteriormente expuesta, se amplía la zona de acción hasta municipios limítrofes de la comarca, donde en muchas ocasiones el alumnado de los Institutos de la Comarca accede a realizar la formación profesional. En este sentido, se explica a continuación la oferta formativa reglada de los municipios de Astorga y La Bañeza.

El **IES Asturica Augusta**, ubicado en el municipio de Astorga, ofrece la siguiente formación profesional:

- Familia Profesional: Administración y gestión.
 - Ciclo Formativo de Grado Medio en “Gestión Administrativa”.
 - Ciclo Formativo de Grado Superior en “Administración y Finanzas”.
- Familia Profesional: Electricidad y Electrónica.
 - Formación Profesional Básica en “Electricidad y Electrónica”.
 - Ciclo Formativo de Grado Medio en “Instalaciones Eléctricas y Automáticas”. También impartido en modalidad online.
 - Ciclo Formativo de Grado Medio en “Instalaciones de Telecomunicaciones”.
 - Ciclo Formativo de Grado Superior en “Automatización y Robótica Industrial”.
- Familia Profesional: Hostelería y Turismo.
 - Formación Profesional Básica en “Cocina y Restauración”.
- Familia Profesional: Industrias alimentarias.
 - Ciclo Formativo de Grado Medio en “Panadería, Repostería y Confitería”.

El **IES Ornia**, ubicado en el municipio de La Bañeza, ofrece la siguiente formación profesional:

- Familia Profesional: Sanidad.
 - Ciclo Formativo de Grado Medio en “Farmacia y Parafarmacia”.
 - Ciclo Formativo de Grado Medio en “Cuidados Auxiliares de Enfermería”.

El **IES Vía de la Plata**, ubicado también en el municipio de La Bañeza, tiene esta oferta de formación profesional:

- Familia Profesional: Administración y gestión.
 - Ciclo Formativo de Grado Medio en “Gestión Administrativa”.
 - Ciclo Formativo de Grado Superior en “Administración y Finanzas”.
- Familia Profesional: Electricidad y Electrónica.
 - Ciclo Formativo de Grado Medio en “Instalaciones Eléctricas y Automáticas”.
- Familia Profesional: Instalación y mantenimiento.
 - Ciclo Formativo de Grado Medio en “Mantenimiento Electromecánico”.

⇒ **Formación Profesional No Reglada – para el Empleo:**

Las actuaciones relacionadas con la oferta de formación profesional de carácter no reglada o formación para el empleo, las lleva a cabo la Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo y son las siguientes:

- **Cursos FOD:**

Son acciones formativas gratuitas dirigidas prioritariamente a desempleados. Su finalidad es preparar a los participantes para la inserción en el mercado laboral a través de una formación reconocida oficialmente.

- **Cursos OFI:**

Son acciones formativas gratuitas incluidas en itinerarios de Orientación, Formación e Inserción profesional. Su finalidad es el acompañamiento integral y continuo de los trabajadores desempleados. Estos cursos se llevan a cabo mediante Centros de Formación para el Empleo (centros propios del ECYL) y mediante centros colaboradores inscritos y/o acreditados en el Registro de Centros y Entidades de Formación, que se homologan según especialidades formativas.

En la Comarca, solo existe un centro colaborador con el ECYL, que es el **Centro de Desarrollo Rural “El Villar”**, en Hospital de Órbigo, cuya oferta y especialización formativa es la siguiente:

- Familia Profesional: Madera, Mueble y Corcho (MAM).
 - Actualmente, se encuentra impartiendo el certificado de profesionalidad de Nivel II, de “Instalación de Muebles” (550 h.).

Tienen aceptada la solicitud para impartir el curso de “Competencias clave nivel 2 para certificados de profesionalidad” y se encuentran en trámites para solicitar la homologación para impartir el certificado de profesionalidad de “Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio” (600h)

Hasta hace 2 años, existía otro centro colaborador dentro de la Comarca, este era el Colegio de Jardinería de Sierra Pambley, que ofrecía la siguiente formación:

- Familia Profesional: Agraria.
 - Certificado de profesionalidad de nivel II, de “instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes” (390 h.).
- Familia Profesional: Servicios socioculturales y a la comunidad.
 - Certificado de profesionalidad de nivel II, de “Dinamización de Actividades de Tiempo Libre Educativo Infantil y Juvenil” (310h.).
 - Certificado de profesionalidad de nivel III, de “Dirección y Coordinación de Actividades de Tiempo Libre Educativo Infantil y Juvenil” (410 h.).

Como se explicó anteriormente, dentro de las áreas de acción de las oficinas de empleo del ECYL existen varios centros colaboradores. En el caso de la Comarca Natural del Alto Órbigo, vemos que actualmente solo existe un centro colaborador, que es el Centro de Desarrollo Rural “El Villar”. Por lo que nos encontramos ante un escenario similar al de la formación reglada debido al cual bastantes personas de la Comarca tienen que acceder a la formación profesional no reglada en otros núcleos de población limítrofes como Astorga, La Bañeza o incluso León.

En este sentido, durante el periodo 2021-2022 la Formación para el Empleo impartida desde el Servicio Público de Empleo en los municipios de las Oficinas de Empleo Astorga y de la Bañeza ha sido la siguiente:

- Ofertas formativas del SEPE-ECYL dirigidas prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas:
 - ADGD0308.- Actividades de Gestión Administrativa.
 - ADGD0308.- Actividades de Gestión Administrativa.
 - DGD0308.- Actividades de Gestión Administrativa.
 - ADGD0308.- Actividades de Gestión Administrativa.
 - ADGG0408.- Operaciones Auxiliares de Servicios Administrativos y Generales.
 - ADGD0210.- Creación y Gestión de microempresas.
 - ARGIO209.- Impresión Digital.
 - FCOV27.- Competencias clave Nivel 2.
 - FCOV29.- Competencias clave Nivel 3.
 - IFCT0109.- Seguridad Informática.
 - ADGG0508.- Operaciones de Grabación y Tratamiento de textos.
 - ARTN0209.- Alfarería Artesanal.
 - ARTN0209.- Alfarería Artesanal.
 - ARTN0209.- Alfarería Artesanal.
 - TPC0109.- Reparación de Calzado y Marroquinería
 - MAMR0408.- Instalación de muebles.

- Cursos del SEPE-ECYL dirigidos a personas trabajadoras:
 - Gestión de Comunidades virtuales.
 - Diseño gráfico vectorial con Adobe Illustrator (básico).
 - Movilidad de enfermos.
 - Envejecimiento saludable
 - Identificación de alérgenos y manipulación de alimentos en establecimientos de Hostelería y Restauración.
 - El servicio de comidas en centros sanitarios y sociosanitarios.

- Cursos del SEPE-ECYL de competencias digitales:
 - Ofimática en la nube: Google Drive.
 - Novedades en la seguridad de los datos personales.
 - Conceptos básicos de comercio electrónico.
 - Firma facturación electrónica.
 - Ciberseguridad para usuarios.

⇒ **Otras Ofertas de Formación Profesional No Reglada:**

Por último, mencionamos otro tipo de formaciones que se enmarcan en itinerarios de inserción sociolaboral que, pese a no obtener certificado de profesionalidad homologado por el SEPE, pueden mejorar la empleabilidad de las personas que lo realicen. En este caso, cabe mencionar las acciones del Centro de Desarrollo Rural “El Villar” desarrolladas dentro del programa de “Itinerarios integrados contra la despoblación rural”¹, donde en el último periodo se han llevado a cabo itinerarios con diversas formaciones y cursos tales como:

- Asistente personal en el medio rural.
- Aplicación de normas y condiciones higiénico-sanitarias en restauración.
- Realización de elaboraciones básicas y elementales de cocina y asistir en la elaboración Culinaria.
- Iniciación a la apicultura.

⇒ **Valoraciones sobre la oferta formativa de la Comarca**

Como podemos observar, a pesar de que la comarca tenga dos institutos públicos, en ninguno existe Formación Profesional, sin embargo, tanto el IES Santa María de Carrizo en Carrizo de la Ribera, como el IES Río Órbigo en Veguellína de Órbigo, han solicitado este último curso la impartición de Ciclos Formativos de grado medio, en base a las necesidades formativas que ha detectado cada equipo de dirección de esos centros. En el caso del IES Río Órbigo, la Consejería de Educación ha aceptado recientemente la solicitud para la realización del Ciclo de Formación que solicitaron. En el caso del IES Santa María de Carrizo, ha sido denegado, pero se volverá a enviar la solicitud la próxima convocatoria. En ese sentido:

- En el IES Santa María de Carrizo en Carrizo de la Ribera, han solicitado el Ciclo de Formación de grado medio de “Producción agroecológica”, perteneciente a la Familia Profesional Agraria (solicitud denegada).
- En el IES Río Órbigo en Veguellína de Órbigo, han solicitado el Ciclo de Formación de grado medio de “Comercialización de Productos Alimentarios”, perteneciente a la Familia Profesional de Comercio y Marketing (solicitud aprobada).

La valoración que realizan varios informantes cualificados de la zona acerca de la oferta formativa reglada de la Comarca va en la misma línea, en el sentido de que es muy escasa o insuficiente; por un lado, es necesario mantener la ya existente y, por otro, añadir nuevos ciclos formativos adaptados a las necesidades y al mercado laboral de la zona. Unido a ello, es imprescindible que exista una línea de transporte que lo posibilite, ya que uno de los problemas detectados por los informantes cualificados consiste en que la red de transporte público es insuficiente, además de que no se adapta a los horarios escolares.

En cuanto a la valoración de la oferta formativa no reglada, se hace ver la insuficiencia de centros colaboradores que puedan impartir los certificados de profesionalidad en la zona, a lo que hay que sumarle otras problemáticas como la dificultad de encontrar alumnado y el problema de la accesibilidad y del transporte.

¹ Estos itinerarios se encuadran dentro del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2.- Ofertas y demandas de empleo en el mercado laboral.

A continuación, veremos las diferentes dinámicas del mercado de trabajo en la Comarca Natural del Alto Órbigo, según nos manifestaron las personas entrevistadas. Se analizarán, por un lado, los cambios acontecidos en el mercado de trabajo en los últimos años y, por otro lado, los diferentes tipos de ofertas y demandas de empleo que surgen en la zona. Todo ello analizando la variedad de opiniones obtenidas de las personas informantes cualificadas que hemos entrevistado.

⇒ **Cambios en el mercado laboral de la Comarca:**

A través del discurso sociolaboral de las personas entrevistadas, tanto del perfil de intermediación, como de formación y empresariado, vemos que la Comarca tiene una estructura del mercado de trabajo bastante terciarizada, reflejando un proceso de cambio en las zonas rurales, donde el sector servicios ha aumentado su importancia y otros sectores tradicionales como la agricultura han perdido relevancia. Prácticamente, la totalidad de las opiniones captadas reflejan acuerdo en la importancia y el impulso que tiene en la Comarca la industria agroalimentaria que se ha desarrollado, también en las mejoras que ha supuesto la modernización del sector agropecuario o del resurgir del sector de la construcción en los últimos años. A continuación, se analizarán dichos cambios según los sectores de actividad y teniendo la referencia de las opiniones de las diferentes personas entrevistadas.

En primer lugar, se pone en evidencia que el sector agrícola se ha modernizado notoriamente en los últimos años, la puesta en marcha de los nuevos regadíos y la concentración parcelaria ha facilitado que exista el relevo generacional y que se incorporen personas jóvenes al sector. Otro cambio percibido por varios informantes es que ha aumentado la contratación en el sector, ya que antes las tareas de temporada, especialmente en la producción de lúpulo, se realizaban a nivel familiar sin necesidad de contratar a personas externas, en cambio en la actualidad se necesita contratar gente para realizar esas tareas. La producción y el cultivo de lúpulo en la Comarca, tiene gran importancia y supone un elemento diferenciador frente a otras, ya que en la Ribera del Órbigo se produce más del 95% del lúpulo de toda España. La información analizada de varias entrevistas nos hace ver que es un cultivo que se encuentra en crecimiento y cada vez está más especializado y profesionalizado. Sin embargo, por parte de algunos informantes se propone impulsar la recuperación de la gran variedad de cultivos que existían hace años a lo largo de la ribera del Órbigo (patatas, remolacha, lino...) y que se han ido perdiendo, ya que es una zona con las condiciones necesarias para ello y llevarlo a cabo potenciaría la Comarca.

Lo mismo ocurre con la actividad ganadera (especialmente ovina, porcina, integrada de aves o cunícola), cuya modernización puede determinar incluso la propia supervivencia de algunas explotaciones, ya que las que se han modernizado estos últimos años, tienen mucho más impulso para su supervivencia económica que las que se van quedando atrás en el proceso. En este caso, también se ha percibido un aumento de contratación, siendo la población inmigrante extranjera quien cubre normalmente esos puestos.

En cuanto al sector industrial, tiene cierta significación en la Comarca, especialmente la industria agroalimentaria o de transformación de la producción agraria. La tónica de los diferentes discursos recogidos coincide en que es un sector que en los últimos años ha cogido bastante fuerza y por el que hay que seguir apostando, también en el sentido de que sea en la misma Comarca donde se transformen los alimentos que en ella se producen, potenciando de esa manera el consumo de productos de cercanía. Algunos informantes han recalcado la importancia de potenciar el cooperativismo entre los productores de la materia prima, para fomentar este tipo de empresas de transformación. Tampoco podemos obviar el sector de logística y transporte. La buena situación geográfica de la Comarca impulsa que empresas relacionadas con la logística y el transporte tomen impulso en la zona (por ejemplo, Logística y Servicios Jáñez), además de la cercanía de algunos polígonos industriales que se encuentran claramente en auge, como es el Polígono industrial de Villadangos del Páramo, que es una fuente importante de empleo para los habitantes de la Comarca y puede ayudar a impulsar este sector en la misma.

En el sector de la construcción también han ocurrido cambios en los últimos años, en parte de las entrevistas analizadas los informantes coinciden en que este sector se encuentra en auge en la actualidad y cada vez se demandan más profesionales relacionados con el mismo. Después de verse muy afectado por la crisis del 2008, vemos cómo este sector ha “resurgido” y existen algunos problemas para encontrar personal cualificado, como se analizará más adelante.

Por último y en cuanto al sector servicios, vemos que ha tomado mucho impulso todo el mercado laboral relacionado con el cuidado de personas, especialmente de personas mayores ya que, el envejecimiento de la población es un fenómeno indudable al que se enfrentan las zonas rurales leonesas. En la Comarca, las Residencias de personas mayores son una fuente importante de empleo, así como todos los servicios de proximidad que giran en torno al cuidado y atención de personas en el domicilio, aunque estos últimos no se han potenciado tanto en la zona. En cuanto a la actividad de hostelería, algunos informantes han observado que tras la pandemia parte de las personas trabajadoras abandonaron el subsector y se incorporaron a otras ramas económicas (como puede ser la industria), lo que ha causado que, cuando se ha reactivado de nuevo la hostelería tras la pandemia, no haya habido ese retorno de los trabajadores, lo que ocasiona problemas para encontrar personal. Otro aspecto que se ha observado es que han mejorado bastante las condiciones de trabajo en los últimos años. En el ámbito del turismo, en varias entrevistas realizadas se ha señalado la posibilidad de potenciar el turismo rural y cultural de la comarca, se considera que puede ser una fuente de empleo importante, además de estar relacionado con la conservación y cuidado del medio ambiente, y la recuperación del patrimonio cultural (por ejemplo, el sistema de riego y los molinos de la zona).

Otros cambios y aspectos importantes que cabe señalar obtenidos del análisis de las entrevistas, es la aparición de nuevas formas de empleo, como es el teletrabajo, que puede tratarse como una oportunidad de retorno de personas que se encuentran trabajando en puestos cualificados en empresas fuera de la Comarca. Otro cambio importante, tiene que ver más con los cambios sociales que se van produciendo y los distintos tipos de socialización que tenemos hoy en día y que generan nuevas concepciones del empleo y lo que llamamos “la cultura del trabajo”. Aunque puede tratarse de un discurso generacional y está relacionado con los diferentes procesos de socialización de las diferentes generaciones, es evidente que las personas que se encuentran en búsqueda activa de empleo muchas veces pueden mostrar una actitud de rechazo a los trabajos considerados más físicos y se tiende a buscar empleos más cómodos. También tiene que ver que las personas jóvenes tienen un nivel de estudios más elevado que sus padres y madres, lo que les induce a tener valores, actitudes y expectativas diferentes y con mejores condiciones de trabajo. En muchas ocasiones ciertos puestos quedan sin cubrir o, en la mayoría de los casos, acaban siendo cubiertos por la población inmigrante extranjera.

⇒ **Ofertas y demandas de empleo en el mercado laboral de la Comarca:**

A continuación, según los distintos discursos de los informantes cualificados, se analizarán las distintas Ofertas y Demandas de Empleo que surgen en la Comarca. Sobre todo, veremos las Ofertas de Empleo más habituales, las que cuesta cubrir y las que se cubren fácilmente, así como las ocupaciones que se encuentran en auge o en declive.

Cuando hablamos de **Demanda de Empleo** en la Comarca, nos referimos a la población activa que se encuentra en ella dispuesta a trabajar, tanto las personas empleadas que buscan un nuevo empleo como las que se encuentran en paro. En ese sentido, los informantes cualificados pertenecientes a los servicios públicos de empleo que operan en la zona coinciden en que no ha habido cambios relevantes en la Comarca, en parte porque no hay demasiado movimiento empresarial. También mantienen que existe una problemática en cuanto al perfil de personas desempleadas, ya que el porcentaje de personas que más se mantiene en el desempleo es el de mayores de 45 años, con muy baja formación o cualificación y que, además, no tienen la opción de “reciclarse” profesionalmente debido a que no tienen la formación básica necesaria (E.S.O.).

Por otra parte, las **Ofertas de Empleo** que se gestionan en la comarca suelen girar en torno al sector de la industria alimentaria, sector hostelero y sector de atención a personas mayores (normalmente centros residenciales), según se desprende de los Boletines Anuales de mercado de trabajo municipal, realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en 2020 y 2021, donde si nos fijamos en las actividades económicas más destacadas tanto por número de afiliados, como por número de contratos, vemos que donde más empleo se generó en los municipios de la zona, son las relativas a la industria manufacturera o alimentaria, las de hostelería y toda la actividad relacionada con los cuidados a personas, con excepciones en algún municipio como es el caso de Santa Marina del Rey donde predominó la construcción.

También influye el aumento o disminución de la contratación según el sector y la temporada, por ejemplo, en el sector agrícola en la temporada del lúpulo aumenta la contratación de personal, especialmente en puestos de peones agrícolas. Lo mismo ocurre con el subsector hostelero, que crece en periodos vacacionales y en algunos municipios también está influenciado por la temporada del Camino de Santiago.

Profundizando en las Ofertas de Empleo en la Comarca, según las diferentes personas entrevistadas de empresas y Servicios Públicos de Empleo que operan en la zona, han manifestado la necesidad de contratar personas trabajadoras en los siguientes ámbitos:

- En el subsector sociosanitario se requieren personas trabajadoras, bien con el certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria o bien con la Formación Profesional de Auxiliar de enfermería, especialmente para las Residencias de atención a personas de la tercera edad de la comarca, ya que los servicios de atención a personas en el domicilio no están tan desarrollados en la zona. También se demanda personal para los servicios de restauración de las mismas residencias, así como para limpieza. Han observado dificultades para encontrar personal con la cualificación o formación necesaria, así como con dificultades a la hora de desplazarse, especialmente por la carencia de carné de conducir.
- En el subsector de la hostelería y turismo, aumenta la demanda de personal según la temporada, especialmente en verano. Se ha percibido un problema para cubrir puestos, especialmente de camareros/as y en cocina, ya que mucha gente que abandonó la actividad de la hostelería durante la crisis de la pandemia de Covid-19 para trabajar en otra actividad, una vez se ha reactivado este subsector no ha habido ese retorno de personal.

- Del sector de la construcción, se alude en la mayoría de los discursos analizados a la falta de personal cualificado, debido a que en los últimos años la construcción ha vuelto a tomar impulso y a que muchos profesionales de los oficios tradicionales (fontaneros, electricistas, albañiles...) han abandonado el mercado laboral al jubilarse y, sin embargo, no ha existido un relevo generacional.
- Sobre las demandas de empleo emitidas desde las diferentes Administraciones públicas, varios informantes han percibido dificultades a la hora de cubrir puestos de peonaje (peones de usos múltiples: mantenimiento, limpieza, jardinería...) que se ofrecen normalmente por temporadas en los Ayuntamientos de los municipios de la Comarca, teniendo que recurrir en ocasiones a buscar personas de otros municipios debido a la imposibilidad de cubrir esas ofertas.
- En la rama de transporte y logística, también se han observado dificultades a la hora de cubrir ciertos puestos relacionados, como es el caso de ofertas específicas de conductores de camión o de tráiler.
- En cuanto a la rama de la industria agroalimentaria, según el análisis de la entrevista realizada a una empresa de dicha actividad, normalmente no tienen problemas a la hora de cubrir las ofertas de empleo con personas de la zona. En algunas ocasiones los puestos de trabajo cualificados tienen más dificultad para cubrirse con trabajadores de la zona debido a que las personas con esas cualificaciones suelen emigrar a ciudades donde tienen más acceso a empleos cualificados que se corresponden con su titulación educativa.

Podemos concluir, que los puestos considerados en auge son especialmente los relacionados con el subsector sociosanitario y de cuidado de las personas, debido al aumento de los servicios de atención a personas de la tercera edad por las altas proporciones de envejecimiento en la zona. Se observa el subsector de la industria alimentaria que crece y se mantiene fuerte en la Comarca, generando empleo considerado de calidad en la misma. También vemos que las propias Administraciones públicas son una fuente importante de empleo para la zona, aunque en ocasiones esos empleos sean temporales. Por último, existe demanda de ciertos trabajadores de oficios de la construcción (fontaneros, albañiles, electricistas...), que se están quedando sin cubrir, ya que no existe el suficiente relevo generacional.

En general, según nos informaron en los servicios públicos de empleo de la zona, se demandan pocos empleos de mayor cualificación o que pidan titulaciones superiores. Las ofertas que llegan a la oficina que piden titulación superior, suelen estar relacionadas con el ámbito de los cuidados y residencias (fisioterapeutas, trabajadores sociales, personal sanitario como enfermeros o médicos...), que en muchas ocasiones se trata de contratos de jornadas a tiempo parcial que quedan sin cubrir.

Finalmente nos referimos a los puestos de trabajo que según las personas entrevistadas se encuentran en situación de declive, derivado de los cambios socioeconómicos que se han ido produciendo en la Comarca. En ese sentido, se ha detectado que Comercio local, principalmente de tipo familiar, se encuentra en declive, debido en parte al surgimiento de grandes plataformas de venta y modalidad de negocio por internet.

3.- Adecuación y cobertura de la formación profesional con respecto al mercado de trabajo.

En el Capítulo 3, describimos el grado de adecuación y cobertura de la Formación Profesional, tanto reglada como no reglada que se imparte en la Comarca, respecto al mercado de trabajo actual y emergente. Se relacionarán las ofertas de Formación Profesional analizadas en el Capítulo 1 con las ofertas y demandas de Empleo que hemos analizado en el Capítulo 2. Vamos a reflexionar hasta qué punto la Formación Profesional de la Comarca satisface las dinámicas del mercado de trabajo, tanto las actuales como las posibles oportunidades de Empleo que se han detectado.

En este sentido, comenzamos analizando la información generada por las entrevistas semi-directivas realizadas a informantes de los centros de Formación Profesional Reglada. Partimos de la base de que, en la Comarca, únicamente existe un centro de Formación Profesional Reglada, que es el Colegio de Jardinería de Sierra Pambley, en Hospital de Órbigo, por lo que todos los informantes están de acuerdo en que la oferta formativa reglada es muy escasa. La formación que se ofrece desde el Colegio es de la familia profesional agraria, por lo que es considerada como adecuada a las características del mercado laboral pero también insuficiente, en el sentido de que el sector agrícola en la zona es heterogéneo y tiene que coger impulso y que puede estar dirigida a cubrir diversos empleos con bastante demanda de trabajo, por ejemplo, los puestos de peonaje que sacan las Administraciones locales de la zona relacionados con el mantenimiento y limpieza de jardines y otros equipamientos públicos. Por otra parte, también se justifica la necesidad de este ciclo a la no existencia de ciclos de características similares en la provincia. Esta oferta se ampliará a partir del próximo curso escolar, al comenzar a impartir el ciclo formativo de grado superior en “Mediación Comunicativa”.

Ante la evidente insuficiencia de oferta de FP Reglada en la comarca, los dos I.E.S. solicitaron a la Consejería de Educación su ampliación mediante la impartición de dos Ciclos Formativos de Grado Medio. Las propuestas enviadas están fundamentadas, principalmente en que la impartición de esos CF ayudaría a consolidar alumnado en los centros y en la zona, además de que se han tenido en cuenta las características de la Comarca y sus dinámicas en el mercado laboral a la hora de elaborar ambas propuestas. Como señalamos en el Capítulo 1, en el IES Santa María de Carrizo en Carrizo de la Ribera, han solicitado el Ciclo de Formación de grado medio de “Producción agroecológica” y en el IES Río Órbigo en Veguellina de Órbigo, han solicitado el Ciclo de Formación de grado medio de “Comercialización de Productos Alimentarios”. En el primer caso, se ha denegado la solicitud y se volverá a presentar en próximas convocatorias; en el caso del IES de Veguellina de Órbigo, la Consejería de Educación ha aceptado la solicitud y próximamente se comenzará a impartir.

Por lo tanto, vemos que la poca oferta formativa que se ofrece, pese a que se adecue al mercado laboral de la zona, se considera claramente insuficiente. Por ello, haciendo de nuevo referencia al Capítulo 1, es necesario tener en cuenta la formación de FP que se ofrece en otros municipios limítrofes con la Comarca, como La Bañeza y Astorga.

En el caso de la formación ofrecida en los dos institutos de La Bañeza, de cuatro familias profesionales diferentes, para los informantes entrevistados se encuentra justificada en las necesidades formativas detectadas en el mercado laboral de la zona, dado que existe demanda de profesionales con los perfiles que se ofrecen desde ambos I.E.S., especialmente en el Ciclo de Grado Medio de Auxiliar de Enfermería del I.E.S. Ornia: según la persona informante del propio centro, con frecuencia no se llega a cubrir todas las ofertas de empleo que se ofrecen a las personas que finalizan ese ciclo de FP, especialmente provenientes de centros residenciales o relacionados con la atención a personas de la tercera edad. En las titulaciones de las demás familias profesionales (especialmente el caso de instalación y mantenimiento del I.E.S. Vía de la Plata) si se quiere trabajar en empresas grandes, en ocasiones hay que optar por irse a otros núcleos de población donde existan empresas de mayor tamaño y con más posibilidades de empleo. En este sentido, se destaca la empresa de Mondélez, ubicada en Hospital de Órbigo, como una empresa adecuada a este tipo de formación, así como empresas asentadas en el polígono industrial de Villadangos del Páramo.

Por otra parte, la formación profesional que se ofrece desde el IES de Astorga abarca tres familias profesionales diferentes, además de tener todos los niveles de formación (formación profesional básica, de grado medio y de grado superior). Hay tres formaciones que coinciden con las que se ofrecen en el IES Vía de la Plata en La Bañeza, que son los dos ciclos de la familia profesional de Administración y el ciclo de grado medio de “Instalaciones Eléctricas y Automáticas”, por lo que puede llegar a darse una duplicidad de formaciones en la que se pueda ver perjudicado la afluencia de alumnado, aunque según las personas informantes no es el caso, ya que son formaciones concurrencias en las que no tienen problemas para llegar a los cupos mínimos de alumnado y después tienen buena empleabilidad. En cuanto a la adecuación de las formaciones profesionales al mercado laboral, las relacionadas con hostelería y turismo se consideran que se adecuan al 100%, ya que no llegan a cubrir todas las ofertas de empleo que les llegan y porque, además, se trata de una zona con mucho dinamismo en esos sectores (especialmente Astorga). En cuanto al ciclo de Electricidad y Telecomunicaciones, según el análisis de la entrevista realizada en el mismo centro, la zona no posee la infraestructura empresarial adecuada para que se ofrezca la ocupación correspondiente, sin embargo, la persona informante incide en que no hay problemas de inserción laboral de las personas que finalizan la formación, ya que las empresas de la zona (aunque no sean grandes) en ocasiones tienen problemas para encontrar personal cualificado. En el caso del ciclo superior de Automatización y Robótica Industrial, se comenta que es necesario ampliar la zona de búsqueda de empleo y normalmente las personas que realizan el ciclo formativo se van a ciudades como León, Ponferrada o Palencia donde hay empresas grandes que requieran ese personal cualificado. En la zona, también se han insertado laboralmente en algunas empresas como Mondélez (Hospital de Órbigo), Embutidos Rodríguez (La Bañeza), Aperitivos Gus (Riego de la Vega) o diferentes empresas del Polígono Industrial de Villadangos.

Todos los informantes de este ámbito coinciden en que es imprescindible mantener la formación profesional que ya se ofrece desde los diferentes centros, lo que supone un esfuerzo grande por parte de los equipos de los IES para mantener alumnado, entre otras cosas. Pero insisten en que no hay que dejar de actualizarse y adaptarse a la realidad del mercado laboral que te rodea, hay que estar en constante cambio y optar por nuevas opciones formativas que puedan ir surgiendo. En algunos centros también existe la dificultad de tener los medios técnicos necesarios para llevar a cabo nuevas formaciones, especialmente en temas de infraestructura.

En cuanto a la Formación Profesional No Reglada – para el Empleo, nos encontramos ante una situación similar a la anterior, ya que solo existe un centro en toda la comarca que ofrezca cursos de formación con certificados de profesionalidad homologados por el Servicio Público de Empleo (ECYL). Como se explicó en el Capítulo 1, se trata del Centro de Desarrollo Rural “El Villar” en Hospital de Órbigo, que actualmente imparte cursos de la familia profesional de Madera, Mueble y Corcho. También es un centro homologado para impartir el curso de “Competencias clave nivel 2 para certificados de profesionalidad”. Se cree apropiado impartir este tipo de formación, debido a que detectaron su necesidad en personas participantes de otros proyectos que llevan a cabo, que carecen de los niveles de estudios mínimos (la E.S.O. o el Graduado Escolar) exigidos para acceder a cursos con certificado de profesionalidad de Nivel 2 que se ofrecen desde el mismo centro. Consideran que es una manera de facilitar a las personas sin la titulación básica el acceso a titulaciones que mejorarán bastante su empleabilidad.

Por otra parte, según las personas informantes entrevistadas, es necesario que exista Formación Profesional relacionada con la atención sociosanitaria a personas mayores y dependientes, ya que al propio centro llegan ofertas de empleo de atención a personas en el domicilio o para centros asistenciales y consideran que es un subsector que se encuentra en auge en las zonas rurales por el envejecimiento de la población. Dichas ofertas, en ocasiones quedan sin cubrir, bien porque existe una carencia de ofertas de formación con ese certificado de profesionalidad (atención sociosanitaria) o bien, porque las personas que están interesadas en hacerlo no tienen la titulación mínima para realizar ese certificado de profesionalidad de Nivel 2. En muchos casos, se trata de personas inmigrantes extranjeras que no tienen homologados sus estudios en España. Por ello, la entidad se encuentra en trámites de solicitar la homologación para impartir el certificado de profesionalidad de “atención sociosanitaria a personas en el domicilio”.

La adaptabilidad al mercado laboral de las formaciones que se ofrecen, en el caso de los cursos con certificado de profesionalidad de Carpintería, se ve justificado en el sentido de que es un oficio versátil y la formación, aunque sea de la misma familia profesional, va variando de un año a otro. Al centro ocasionalmente llegan ofertas de empleo del ámbito profesional de la carpintería, ya que se trata de un centro donde llevan más de 20 años formando en ese ámbito, por lo que es conocido en la Comarca, aunque las ofertas que les llegan con más abundancia son las relacionadas con hostelería, limpieza y atención sociosanitaria. Según comentan los informantes, uno de los objetivos del centro es posibilitar formación ocupacional a las personas de la Comarca y área limítrofe. Esa formación se programa en función de las necesidades que se detectan en el mercado laboral de la zona, aunque en ocasiones se ven obligados a desarrollar acciones formativas impuestas por la Administración que subvenciona.

Continuamos analizando la información producida por las entrevistas realizadas a servicios de orientación sociolaboral. El discurso de las diferentes personas informantes va prácticamente en la misma línea que lo anteriormente explicado: la oferta formativa de la comarca es muy escasa y se debe trabajar en la búsqueda de nuevas opciones que se adapten al mercado laboral de la zona. Desde los servicios públicos de empleo que operan en la zona, observan que las diferentes formaciones que se ofrecen, en numerosas ocasiones no van al compás de las dinámicas del mercado laboral, en ese sentido sería muy positivo que existiera más comunicación entre las empresas y los centros que ofrecen la formación. También identifican el problema de que a la hora de captar alumnado para cursos que pueden tener potencial, no llegan a los cupos mínimos, además de que en la zona no existen suficientes centros homologados que ofrezcan esa formación adaptada a la realidad laboral.

Por otra parte, también ven necesario el mantener y reforzar las estructuras de Formación Profesional que ya existen y, en el caso de que se creen nuevas, sea porque realmente encajen con esa realidad, con el objetivo de evitar duplicidades. Otra observación es que el perfil de las personas inscritas en el desempleo suele tener un nivel formativo y de cualificación bajo, también debido a que las personas con más cualificación se van a otros lugares con más posibilidades laborales, ya que hay pocas ofertas que pidan titulaciones superiores en la zona.

Se da la problemática de que, con frecuencia, las condiciones laborales y salariales de las ofertas de empleo que se ofrecen en el caso de la actividad de los cuidados a personas no son las adecuadas, por lo que el personal que posee la cualificación se encuentra a la espera de acceder a la oferta pública de la Administración (contratos debidos a bajas de personal, vacaciones, etc.). En cuanto a las ofertas de hostelería y turismo, generalmente piden cualificación para ciertos puestos (como cocinero/a o jefe/a de cocina), para el resto de las ofertas no suelen pedir ningún tipo de cualificación, aunque afirman que normalmente se cubren sin problema.

En gran parte de las entrevistas, nos han comentado que sería una propuesta interesante ayudar desde los servicios públicos de empleo a la certificación de diferentes carnés profesionales relacionados con el transporte y logística (conductores de camión, tráiler, autobús...), ya que han evidenciado que llegan ofertas laborales relacionadas y no encuentran personas con esas cualificaciones. De la misma forma, se propone una formación relacionada con ocupaciones básicas de oficios (fontaneros, albañiles, mecánicos, soldadores, electricistas...). Aunque, tanto en La Bañeza como en Astorga, existen las denominadas “escuelas taller” de trabajos relacionados con la construcción, sin embargo, no existen otros centros homologados en la zona, a pesar de que sí hay bastante demanda de ese tipo de ocupaciones. Lo mismo ocurre con la Formación Profesional relacionada con el ámbito sociosanitario: no existen centros colaboradores en la zona que impartan esa formación profesional especializada a pesar de registrarse un aumento de las ofertas de empleo correspondientes.

De la *información extraída de las entrevistas realizadas a diferentes empresas de la zona*, también se llega a la conclusión de que la formación, tanto reglada como no reglada, ofrecida en la comarca, es escasa y consideran que el hecho de que haya un centro de formación adaptado a la realidad laboral favorecería mucho el crecimiento de la comarca y ayudaría a fijar población y gente joven. Consideran importante que exista comunicación entre las empresas y los centros de formación.

Según una de las entrevistas realizada a una empresa que se dedica al asesoramiento a otras empresas de la zona, se considera imprescindible que exista Formación Profesional relacionada con la agricultura o el sector primario, ya que tiene futuro y debe seguir especializándose y profesionalizándose. También la formación en otros ámbitos como la construcción sería muy positiva, ya que hay escasez de profesionales del sector y no existe relevo generacional suficiente para cubrir las ofertas de empleo. Resaltan, también, la existencia de abundantes talleres mecánicos en la Comarca, tanto agrícolas como de otros vehículos, por lo que la formación en ese ámbito también es importante.

Las empresas manufactureras o relacionadas con la transformación de alimentos señalan que no tienen demasiadas dificultades a la hora de cubrir puestos que no requieren cualificación, pero, sin embargo, desde que han cambiado y mejorado las formas de producción en las fábricas, han detectado la necesidad de personal capacitado con el carné de carretillero, por lo que ven como una propuesta interesante una formación correspondiente.



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

PROGRAMA OPERATIVO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y ECONOMÍA SOCIAL
(POISES)
(CCI 2014ES05SFOP012)



UNIÓN EUROPEA
El FEE invierte en tu futuro



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030
POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



En cuanto a las empresas relacionadas con la atención a personas mayores, tienen dificultad para encontrar personal cualificado con el certificado de atención sociosanitaria, pero a la hora de buscar personal de limpieza, al no requerir cualificación no tienen problemas para cubrir esos puestos.

Finalmente, realizando un resumen de los empleos detectados como más demandados o emergentes que existen en la comarca, pero que sin que se gestione una oferta de formación adecuada en la Comarca, podemos decir que son los relacionados con las siguientes actividades: sociosanitarias, hostelería y turismo, construcción, transporte y logística. En el próximo Capítulo se realizarán las propuestas de Proyectos de Formación Profesional para esas ocupaciones.

4.- Proyectos de formación profesional para las ocupaciones más demandadas y emergentes.

En base a los resultados de los capítulos anteriores, se han detectado una serie de ocupaciones cuyas necesidades y demandas formativas no se encuentran cubiertas en la comarca (en calidad o en cantidad). Sobre ellas se plantean una serie de propuestas de formación profesional para capacitar personas en diferentes cualificaciones que puedan desarrollarse en la modalidad de alternancia de formación y empleo. Estas propuestas aparecen detalladas en forma de tablas a continuación, donde se indican las ocupaciones correspondientes y las competencias técnico-profesionales requeridas para dicha ocupación.

TABLA 4.1. Propuesta de proyectos de formación profesional de la familia “AGRARIA”.

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p>Agricultor/a (Agricultura ecológica)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: AGAU0108. Nivel 2 de cualificación profesional. Competencia general: Realizar las operaciones de manejo, mantenimiento, producción y recolección de cultivos en una explotación agrícola ecológica, aplicando criterios de calidad, sostenibilidad y rentabilidad, cumpliendo con la legislación de agricultura ecológica, de control de calidad y de prevención de riesgos laborales vigentes. Unidades de competencia del CP: UC0717_2 Manejar el suelo y realizar las labores culturales y de recolección en explotaciones ecológicas. UC0526_2 Manejar tractores y montar instalaciones agrarias, realizando su mantenimiento. UC0718_2 Controlar y manejar el estado sanitario del agroecosistema.</p>
<p>Tractorista-manipulador agrícola (Manejo y mantenimiento de maquinaria agraria)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: AGAU0111. Nivel 2 de cualificación profesional. Competencia general: Preparar, manejar y realizar el mantenimiento de máquinas agrícolas y de jardinería de accionamiento y tracción, así como de equipos utilizados en las actividades de producción agraria, aplicando criterios de calidad y rentabilidad, cumpliendo con la normativa aplicable vigente, incluida la de prevención de riesgos laborales y de protección medioambiental. Unidades de competencia del CP: UC1804_2: Manejar y realizar el mantenimiento de máquinas agrícolas de accionamiento y tracción UC1805_2: Manejar y realizar el mantenimiento de equipos de preparación del suelo UC1806_2: Manejar y realizar el mantenimiento de equipos de siembra y plantación UC1807_2: Manejar y realizar el mantenimiento de equipos para efectuar cuidados culturales UC1808_2: Manejar y realizar el mantenimiento de equipos de aplicación de fertilizantes y productos fitosanitarios UC1809_2: Manejar y realizar el mantenimiento de equipos de recolección, carga, descarga y transporte de productos agrarios</p>

TABLA 4.2.1. Propuesta de proyectos de formación profesional de la familia de “HOSTELERÍA Y TURISMO”.

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p>Ayudante de Cocina (Operaciones básicas de cocina)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: HOT091_1. Nivel 1 de cualificación profesional. Competencia general: Praelaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos. Unidades de competencia del CP: UC0255_1 Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios. UC0256_1 Asistir en la elaboración culinaria y realizar y presentar preparaciones sencillas.</p>
<p>Ayudante de camarero/a (Operaciones básicas de restaurante y bar)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: HOTRO208 Nivel 1 de cualificación profesional. Competencia general: Asistir en el servicio y preparar y presentar bebidas sencillas y comidas rápidas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos y bebidas. Unidades de competencia del CP: UC0257_1: Asistir en el servicio de alimentos y bebidas. UC0258_1: Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, y preparar y presentar bebidas sencillas y comidas rápidas.</p>
<p>Cocinero/a (Cocina)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: HOTRO408. Nivel 2 de cualificación profesional. Competencia general: Desarrolla su actividad profesional tanto en grandes como en medianas y pequeñas empresas, principalmente del sector de hostelería, aunque también puede trabajar por cuenta propia en pequeños establecimientos del subsector de restauración. Unidades de competencia del CP: UC0711_2: Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería. UC0259_2: Definir ofertas gastronómicas sencillas, realizar el aprovisionamiento y controlar consumos. UC0260_2: Praelaborar y conservar toda clase de alimentos. UC0261_2: Preparar elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones y platos elementales. UC0262_2: Preparar y presentar los platos más significativos de las cocinas regionales de España y de la cocina internacional.</p>

TABLA 4.2.2. Propuesta de proyectos de formación profesional de la familia de “HOSTELERÍA Y TURISMO”.

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p>Camarero/a de bar o cafetería (Servicios de bar y cafetería)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: HOT327_2. Nivel 2 de cualificación profesional. Competencia general: Desarrollar y prestar todo tipo de servicios de alimentos y bebidas en bar- cafetería y preparar elaboraciones culinarias propias de este servicio, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, sirviendo y recomendando vinos, acogiendo y atendiendo al cliente aplicando las normas de cortesía correctas, utilizando en caso necesario, la lengua inglesa, consiguiendo la calidad y objetivos económicos establecidos y respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria. Unidades de competencia del CP: UC1046_2 Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en barra y mesa UC1047_2 Asesorar sobre bebidas distintas a vinos, prepararlas y presentarlas. UC1048_2 Servir vinos y prestar información básica sobre los mismos UC1049_2 Preparar y exponer elaboraciones sencillas propias de la oferta de bar- cafetería. UC1050_2 Gestionar el bar- cafetería UC0711_2 Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería. UC1051_2 Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración.</p>
<p>Camarero/a de sala (Servicios de restaurante)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: HOT328_2. Nivel 2 de cualificación profesional. Competencia general: Desarrollar y montar todo tipo de servicios de alimentos y bebidas en restaurante y preparar elaboraciones culinarias a la vista del comensal, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, acogiendo y atendiendo al cliente, utilizando en caso necesario, la lengua inglesa, consiguiendo la calidad y objetivos económicos establecidos y respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria. Unidades de competencia del CP: UC1052_2 Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en sala. UC1048_2 Servir vinos y prestar información básica sobre los mismos. UC1053_2 Elaborar y acabar platos a la vista del cliente. UC1054_2 Disponer todo tipo de servicios especiales en Restauración. UC0711_2 Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería. UC1051_2 Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración</p>

TABLA 4.3. Propuesta de proyectos de formación profesional de la familia de “SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD”.

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p>Auxiliar de ayuda a domicilio (Atención sociosanitaria a personas en el domicilio)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: SSC089_2. Nivel 2 de cualificación profesional. Competencia general: Ayudar en el ámbito sociosanitario en el domicilio a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social, aplicando las estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno. Unidades de competencia del CP: UC0249_2 Desarrollar intervenciones de atención física domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención sociosanitaria. UC0250_2 Desarrollar intervenciones de atención psicosocial domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención sociosanitaria. UC0251_2 Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial.</p>
<p>Gerocultor/a (Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: SSC320_2. Nivel 2 de cualificación profesional. Competencia general: Atender a personas dependientes en el ámbito sociosanitario en la institución donde se desarrolle su actuación, aplicando las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno. Unidades de competencia del CP: UC1016_2 Preparar y apoyar las intervenciones de atención a las personas y a su entorno en el ámbito institucional indicadas por el equipo interdisciplinar. UC1017_2 Desarrollar intervenciones de atención física dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional. UC1018_2 Desarrollar intervenciones de atención sociosanitaria dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional. UC1019_2 Desarrollar intervenciones de atención psicosocial dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.</p>

TABLA 4.4. Propuesta de proyectos de formación profesional de las familias de “TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS” y de “INDUSTRIAS ALIMENTARIAS”.

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p>Conductor/a de camiones (Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: TMVI0208. Nivel 2 de cualificación profesional. Competencia general: realizar la conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y aplicando la reglamentación vigente y normativa en materia de salud, seguridad vial y medioambiental, así mismo supervisando y/o realizando las operaciones de carga, descarga y manipulación de mercancías de acuerdo con procedimientos definidos. Unidades de competencia del CP: UC1461_2 preparar y realizar el mantenimiento de primer nivel de vehículos de transporte urbano e interurbano por carretera. UC1462_2 realizar la conducción del vehículo y otras operaciones relacionadas con los servicios de transporte. UC1463_2 planificar los servicios de transporte y relacionarse con clientes. UC1465_2: supervisar y/o realizar los procesos de carga y descarga de mercancías.</p>
<p>Mozo/a de almacén (Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: INAD0108. Nivel 1 de cualificación profesional. Competencia general: Realizar operaciones de apoyo en la recepción y preparación de las materias primas y auxiliares que intervienen en los procesos productivos. Colaborar en dichos procesos, ayudando en las operaciones rutinarias y sencillas de elaboración y envasado de productos alimentarios, de acuerdo a las instrucciones de trabajo y a las normas de higiene y seguridad específicas. Manejar cargas con carretillas elevadoras, para la carga y descarga de mercancías, con las precauciones debidas. Unidades de competencia del CP: UC0543_1: Realizar tareas de apoyo a la recepción y preparación de las materias primas. UC0544_1: Realizar tareas de apoyo a la elaboración, tratamiento y conservación de productos alimentarios. UC0545_1: Manejar equipos e instalaciones para el envasado, acondicionado y empaquetado de productos alimentarios, siguiendo instrucciones de trabajo de carácter normalizado y dependiente. UC0432_1: Manipular cargas con carretillas elevadoras.</p>

TABLA 4.5. Propuesta de proyectos de formación profesional de la familia de “EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL”.

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p>Peón de construcción (Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: EOCB0109. Nivel 1 de cualificación profesional. Competencia general: Preparar los soportes para realizar revestimientos con morteros, pastas y pinturas, ejecutar «a buena vista» enfoscados y guarnecidos, aplicar imprimaciones y pinturas protectoras, y realizar labores auxiliares en tajos de obra, siguiendo las instrucciones técnicas recibidas y las prescripciones establecidas en materia de seguridad y salud. Unidades de competencia del CP: UC0276_1: Realizar trabajos auxiliares en obras de construcción. UC0869_1: Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones. UC0871_1: Sanear y regularizar soportes para revestimiento en construcción. UC0872_1: Realizar enfoscados y guarnecidos «a buena vista». UC0873_1: Aplicar imprimaciones y pinturas protectoras en construcción.</p>
<p>Oficial de 1ª en construcción, albañil (Fábricas de albañilería)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: EOCB0108. Nivel 2 de cualificación profesional. Competencia general: Organizar y realizar obras de fábrica de albañilería de ladrillo, bloque y piedra (muros resistentes, cerramientos y particiones), siguiendo las directrices especificadas en documentación técnica y las prescripciones establecidas en materia de seguridad y calidad. Unidades de competencia del CP: UC0869_1: Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones. UC0142_1: Construir fábricas para revestir. UC0143_2: Construir fábricas vistas. UC0141_2: Organizar trabajos de albañilería</p>

TABLA 4.6. Propuesta de proyectos de formación profesional de las familias de “INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO” y de “ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA”.

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p>Fontanería, mantenimiento o instalador (Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: IMAI0108. Nivel 1 de cualificación profesional. Competencia general: Realizar la instalación de tuberías, preparando, cortando y uniendo tubos de diferentes tipos de materiales según el tipo de instalación, y montar y/o desmontar aparatos sanitarios, radiadores y aparatos de climatización de uso doméstico, con las condiciones adecuadas de calidad y seguridad, de acuerdo con las normas establecidas. Unidades de competencia del CP: UC1154_1: Realizar la instalación de tuberías, preparando, cortando y uniendo tubos para la conducción de agua y desagües. UC1155_1: Realizar operaciones básicas de instalación y mantenimiento de aparatos sanitarios, radiadores y aparatos de climatización de uso doméstico.</p>
<p>Electricidad, mantenimiento, instalador (Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos)</p>	<p>Código Certificado de Profesionalidad: ELEQ0111. Nivel 1 de cualificación profesional. Competencia general: Realizar operaciones auxiliares en el montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos, siguiendo instrucciones dadas, aplicando las técnicas y los procedimientos requeridos en cada caso, consiguiendo los criterios de calidad, cumpliendo los planes de prevención de riesgos laborales y medioambientales de la empresa y la normativa de aplicación vigente. Unidades de competencia del CP: UC1559_1: Realizar operaciones de ensamblado en el montaje de equipos eléctricos y electrónicos. UC1560_1: Realizar operaciones de conexionado en el montaje de equipos eléctricos y electrónicos. UC1561_1: Realizar operaciones auxiliares en el mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos.</p>

5.- Valoraciones con respecto a la formación profesional en alternancia o dual.

Tras la entrada en vigor de la *Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional*², que surge por la necesidad de fortalecer a las profesiones de cualificación intermedia, se pretende combatir el desempleo juvenil y mejorar los mecanismos de formación y recualificación para ajustarlos a las demandas del mercado laboral. Una de las novedades que han surgido y que han generado consenso político y social a nivel general, son los proyectos de FP Dual, que combinan los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación y se caracterizan por realizarse en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, con un número de horas o días de estancia de duración variable³. En el presente capítulo, analizaremos las valoraciones expresadas en las diferentes entrevistas realizadas, veremos las distintas actitudes u opiniones frente a este nuevo modelo entre los diferentes perfiles de informantes cualificados entrevistados.

En el caso de las entrevistas realizadas a centros educativos y de orientación sociolaboral, todos los discursos tienen una tónica similar. Consideran este modelo innovador y clave a la hora de conocer las funciones y tareas de los puestos de trabajo concretos en las mismas empresas, lo que facilita un proceso de formación teórica-práctica bastante adaptado a la realidad laboral. En general, creen que la teoría y el planteamiento son interesantes, pero han detectado una serie de dificultades a la hora de llevarlo a la práctica.

- La primera dificultad o desventaja detectada a la hora de aplicar este modelo se refiere a la realidad económica de las zonas rurales, ya que la tipología empresarial suele ser de PYMES, o incluso microempresas, y consideran que el modelo de FP dual o en alternancia está más orientado a empresas más grandes. En una de las entrevistas efectuadas, ponen el ejemplo del Centro Integrado de Formación Profesional de León, donde tienen una FP Dual con Red Eléctrica Española, disponiendo de una bolsa de empleo que luego posibilita la inserción laboral del alumnado formado en la misma empresa.
- Otra dificultad mencionada se refiere a que este modelo supone un compromiso importante para las empresas, en el sentido de que tienen que contratar y pagar al alumnado, además de tener a una persona que se encargue de formar a ese/a alumno/a, por lo que son indispensables los incentivos y beneficios que pueden obtener las empresas, para que se presten a colaborar con la modalidad de FP Dual o en Alternancia. En este sentido, cabe reflexionar acerca de si los incentivos previstos por la Administración pública serán suficientes para motivar y movilizar al tejido empresarial a participar en esta modalidad de FP.
- También hay ciertas dudas o incertidumbres sobre, hasta qué punto, iniciar un proceso de FP dual o en alternancia pueda dar lugar a la continuidad o finalización del itinerario educativo elegido por el alumnado: es decir, se manifiestan dudas sobre si, una vez completada una titulación de formación profesional en esta modalidad, el alumnado podrá continuar estudiando otras formaciones profesionales dentro de la familia profesional, ya que se puede dar por hecho que este tipo de formaciones finalizan o se agotan con la inserción laboral. En ese sentido, sería importante que exista una relación con la oferta de formación continua para personas trabajadoras, para permitir que no sea un itinerario formativo que se agote en sí mismo, y se pueda seguir avanzando en la capacitación profesional mientras se trabaja de manera remunerada.

² BOE. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Recuperado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-5139>

³ Ministerio de Educación y Formación Profesional. Formación Profesional Dual en el sistema educativo. Recuperado: <https://www.todofp.es/como-cuando-y-donde-estudiar/como-estudiar/formacion-profesional-dual.html>

A nivel general, las personas entrevistadas creen que es un buen planteamiento metodológico, teniendo en cuenta esos factores antes mencionados y siempre y cuando no se resienta la formación en sí en el centro educativo, pues hay que tener cuidado con la reducción de las horas lectivas de teoría.

En la entrevista del Centro de Desarrollo Rural El Villar, también nos recuerdan la existencia y la realidad de lo que fueron los Colegios Familiares Rurales, una visión alternativa y transgresora para el momento en el que se iniciaron (en España, en 1965). Desde el CDR perciben que las horas prácticas y de teoría en el centro deberían ser simultáneas (como funcionaban los Colegios Familiares Rurales antiguamente y también funcionan actualmente en muchos países europeos), debe haber una persona cualificada en el centro laboral de prácticas que se encargue de enseñar al alumnado para que luego se quede ahí trabajando, que el alumnado tenga un contrato y derechos, y que las empresas reciban una ayuda, porque en el caso de que no las haya es difícil que las empresas se presten a participar en este tipo de proyectos. Se recalca que, esos gastos los tiene que sufragar la Administración pública, no las empresas.

En las entrevistas realizadas con el actor empresarial de la Comarca, constatamos el desconocimiento que hay sobre este modelo. A pesar de que, en los últimos años, se haya hablado con frecuencia en los medios de comunicación sobre esta nueva modalidad de Formación Profesional, sin embargo, sigue siendo desconocida para una parte relevante del empresariado de la zona. Por lo tanto, es necesario realizar una labor previa en su implementación, por parte de la Administración pública y los diferentes actores sociolaborales implicados, con el propósito de informar sobre las características y virtudes de este nuevo modelo al tejido empresarial. Una vez que el empresariado esté en posesión de esa información, se considera que habrá una actitud positiva para que participe en procesos de formación profesional en alternancia, cogestionados por COCEDER u otros agentes sociolaborales de la zona.

6.- Conclusiones

En este último capítulo, se exponen las conclusiones de los capítulos anteriores, con una síntesis de las diferentes opiniones y actitudes más importantes que se manifestaron en los discursos emitidos por las personas informantes entrevistadas, cuyo análisis cualitativo del discurso sociolaboral nos ha servido para elaborar una propuesta de Proyectos de Formación Profesional en Alternancia necesarios para la Comarca Natural de Alto Órbigo.

En primer lugar, partiendo de las ofertas y demandas de Formación Profesional (reglada y no reglada) que se ofrecen en la comarca, vemos que esta oferta formativa es muy escasa o insuficiente, por lo tanto, el alumnado tiene que acceder a la formación profesional en otros núcleos de población, entre los que se incluyen La Bañeza y Astorga, aunque es evidente que parte del alumnado acude a la ciudad de León por facilidad en el transporte o por preferencias personales. Se debe hacer un mayor esfuerzo en mantener la formación profesional que ya se ofrece, así como proponer nuevos proyectos de formación que se adapten a la realidad y dinámica laboral de la zona. En ese sentido, se ha observado un impulso o disposición favorable por parte de los diferentes actores (IES de la zona, entidades que ofrecen formación no reglada) para plantear e incluir nuevas titulaciones de formación profesional, que puedan capacitar y cualificar la población activa, contribuyendo a su inserción laboral y también al desarrollo socioeconómico de la comarca.

Los mayores cambios en el mercado laboral de la comarca están relacionados con la evolución de la estructura ocupacional hacia la terciarización, restando importancia a otros sectores como puede ser la agricultura, así como la importancia que tiene en la comarca la industria de transformación alimentaria o el resurgir de la construcción, entre otras cosas. Del sector agrícola destacamos su reciente modernización, lo que facilita el relevo generacional y la incorporación de personas jóvenes al sector, aunque también hay que tener en cuenta que la inversión en nuevas tecnologías y maquinaria en un contexto de agricultura capitalista intensiva reducen la contratación de personal asalariado. Lo mismo ocurre con el sector ganadero, cuya modernización intensiva determina el impulso o crecimiento de muchas explotaciones ganaderas familiares, a la vez que excluye del proceso a las granjas pequeñas con insuficiente nivel de capitalización. En cuanto al sector industrial, recalamos la significación de la industria agroalimentaria para la zona. Siguiendo con el sector de la construcción, vemos que se encuentra en auge actualmente ya que se ha recuperado de la crisis inmobiliaria-financiera anterior, pero con la problemática reciente de la falta de personal cualificado en ciertos oficios tradicionales relacionados. Por último, del sector servicios destacan tres subsectores: primero, el transporte y el almacenamiento-logística, dada la buena situación geográfica de la comarca y las comunicaciones viarias que enlazan en su territorio el norte, noroeste y oeste con el centro peninsular. En segundo lugar, las actividades de cuidados a personas de la tercera edad y otras en situación de dependencia, ya que las residencias, centros de día y la atención a domicilio constituyen una fuente importante de empleo en la Comarca, especialmente para las mujeres. En tercer lugar, resaltan las actividades relacionadas con la hostelería y el turismo, con cierto dinamismo en el empleo de la zona.

Según los discursos de los distintos informantes entrevistados, vemos que los empleos considerados en auge son especialmente los relacionados con el sector sociosanitario y de cuidado de las personas, debido al crecimiento de los servicios de atención a personas de la tercera edad en las zonas rurales. También se observa que el subsector de la industria alimentaria de la zona constituye una fuente importante de empleo, al igual que otros sectores como la hostelería y el turismo, aunque estos últimos más influenciados por la temporalidad. En el caso del sector de la construcción, vemos que las ofertas surgen por relevo generacional (jubilación de parte de la población ocupada), como es el caso de los oficios tradicionales (fontaneros, electricistas...) y no solamente porque el sector se encuentre en crecimiento.

Las ofertas de Formación Profesional en la zona, como hemos visto, se consideran escasas y aunque la existente se plantea en función de las necesidades del mercado laboral, es cierto, que algunos informantes han observado que, en ocasiones, esa oferta formativa no va al mismo ritmo que los cambios en ese mercado, por lo que se propone una mejora de la comunicación entre las empresas y los centros de formación. Entre otros problemas observados, también vemos que, a la hora de impartir Formación Profesional No Reglada se carece de suficientes centros de formación homologados en la Comarca, además de haber dificultades a la hora de cubrir los cupos mínimos de alumnado. Pese a ello, se han detectado una serie de necesidades formativas no cubiertas en la zona a través de las diferentes entrevistas realizadas. Este es el caso de la formación relacionada con la atención sociosanitaria a personas (certificado de profesionalidad), la certificación de diferentes carnés profesionales relacionados con el transporte (conductores de camión, tráiler...) y también con la industria y almacenes de empresas de transporte y logística (carné de carretillero), o la realización de formación profesional adecuada para la hostelería y la construcción.

Ante estas debilidades de las ofertas de Formación Profesional, el modelo de FP en alternancia o dual se presenta como una alternativa innovadora y clave a la hora de conocer las funciones y tareas de los puestos de trabajo concretos de las propias empresas. Al tratarse de zonas rurales, se han detectado una serie de dificultades para implantar este tipo de proyectos en la comarca, como son la tipología de las empresas de la zona (PYMES y microempresas) o la predisposición de estas a colaborar. También se ha observado la necesidad de informar sobre este nuevo modelo, ya que existe bastante desconocimiento entre las empresas y organizaciones profesionales de la zona, para transmitir las diferentes características y virtudes de la FP en alternancia o dual.

En base al discurso sociolaboral analizado y teniendo en cuenta la realidad laboral de la comarca, se han detectado una serie de ocupaciones cuyas necesidades y demandas formativas no se satisfacen suficientemente en la zona. Por lo que, sobre ellas se plantean una serie de Proyectos de Formación Profesional que pueden llevarse a cabo en la modalidad de Alternancia entre la formación y el empleo. Aparecen expuestas a continuación:

Agricultor/a
(Agricultura ecológica)

Tractorista-manipulador/a agrícola
(Manejo y mantenimiento de maquinaria)

Ayudante de cocina
(Operaciones básicas de cocina)

Ayudante de camarero/a
(Operaciones básicas de restaurante y bar)

Cocinero/a
(Cocina)

Camarero/a de bar o cafetería
(Servicios de bar y cafetería)

Camarero/a de sala
(Servicios de restaurante)

Auxiliar de ayuda a domicilio
(Atención sociosanitaria a personas en el domicilio)

Gerocultor/a
(Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones)

Conductor/a de camiones
(Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera)

Mozo/a de almacén
(Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria)

Peón/peona de construcción
(Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción)

Oficial/a de 1ª en construcción (albañil)
(Fábricas de albañilería)

REFERENCIAS

Formación Profesional en el Portal de Educación de la Junta de Castilla y León: <https://www.educa.jcyl.es/fp/es>

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 78, de 1 de abril de 2022 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-5139>

Instituto Nacional de las Cualificaciones: <https://incual.educacion.gob.es/inicio>

Servicio Público de Empleo Español. (s.f.). Certificados de profesionalidad. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad/familias-profesionales>