



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



COCEDER  
CONFEDERACIÓN DE CENTROS  
DE DESARROLLO RURAL

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**

***B\_Informe cualitativo del estudio sociolaboral.  
Comarca de Verín (Ourense)***

**Región B del Fondo Social Europeo**

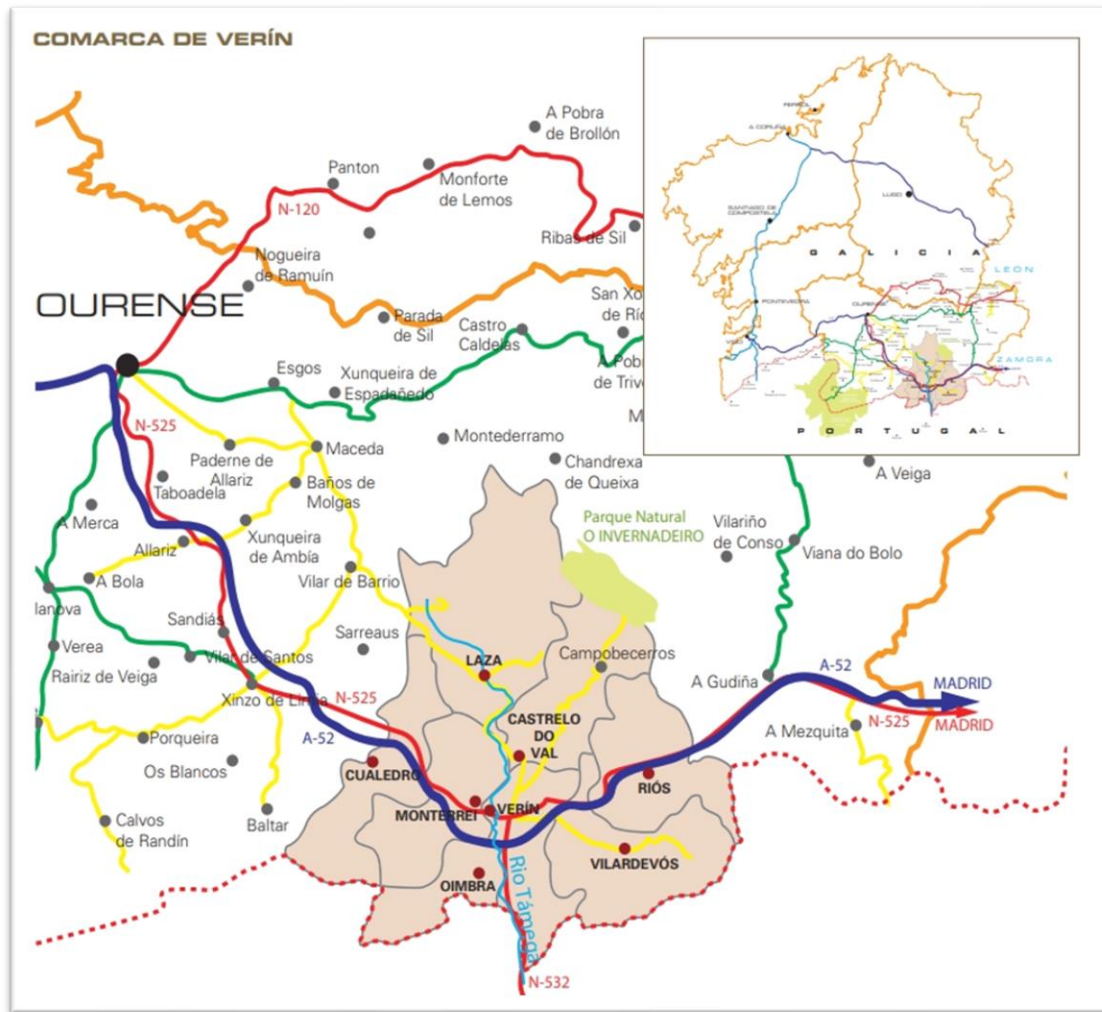
**SANDRA SANTAMARINA BOO, autora  
XOSÉ ELIAS TRABADA CRENDE, director**

**COCEDER**  
[www.coceder.org](http://www.coceder.org)

<b>B_ Informe cualitativo del estudio sociolaboral. Comarca de Verín (Ourense)</b> .....	<b>1</b>
0.- Introducción.....	3
1.- Ofertas y demandas de formación profesional .....	6
2.- Ofertas y demandas de empleo en el mercado laboral .....	12
3.- Adecuación y cobertura de la formación profesional con respecto al mercado de trabajo ...	15
4.- Proyectos de formación profesional para las ocupaciones más demandadas y emergentes.	17
5.- Valoración con respecto a la formación profesional en alternancia o dual .....	26
6.- Conclusiones.....	28

## 0.- Introducción

En las siguientes páginas, se recoge el **Informe Cualitativo** del proyecto de investigación “Metodologías de inserción sociolaboral basada en diseños de trabajo en el medio rural” con respecto a la comarca de Verín (Ourense), correspondiente a los resultados de la Tercera Fase del proyecto, en la que se realizaron dos tipos de análisis: documental y cualitativo. Hay que mencionar que la comarca de Verín está formada por ocho municipios ourensanos: Castrelo do Val, Cualedro, Laza, Monterrei, Oímbra, Riós, Verín y Vilardevós, los cuales también son miembros de la Mancomunidad de municipios de la comarca verinense.



En cuanto al método documental, nos centramos en la búsqueda, selección y análisis de información publicada por diferentes entidades públicas y sociales sobre las ofertas de formación profesional disponibles en la comarca verinense. Dentro del sistema educativo se ofrece la formación profesional, en la que se agrupan un conjunto de titulaciones directamente relacionadas con las ocupaciones del mercado de trabajo. La oferta de **formación profesional puede ser reglada o no reglada**, en este estudio recogemos ambas:

- a) Formación Profesional Formal Reglada es aquella que se encuentra dentro del Sistema Educativo, ofertada por centros públicos pertenecientes a la Consellería de Cultura, Educación y Universidad de la Xunta de Galicia.
- b) Formación Profesional No Reglada - para el empleo, iniciativas y programas de formación que se desarrollan en el marco del Sistema Nacional de Empleo, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Se obtienen Certificados de Profesionalidad a través de cursos de formación específicos o a través de Talleres duales de empleo.
- c) Acciones formativas realizadas por la Administración pública, organizaciones sociales y profesionales, consultoras, entidades privadas, que tenga como fin formar en alguna disciplina específica para mejorar las capacidades o competencias ocupacionales.

Con relación al método cualitativo, realizamos un total de **20 entrevistas semi-directivas** a personas que son informantes cualificadas del sistema sociolaboral formado por la Formación Profesional y el Mercado de Trabajo en la comarca de Verín, diferenciando en cuatro grandes perfiles:

- Informantes de centros de formación profesional reglada y no reglada.
- Informantes de servicios de intermediación laboral.
- Informantes de asociaciones empresariales y sindicales.
- Informantes de empresas.

Las entrevistas semi-directivas se desarrollaron en base a cuatro grandes bloques temáticos: a) características del centro, servicio, oficina, entidad o empresa y ofertas de Formación Profesional; b) ofertas de formación profesional gestionadas por otros actores de la zona o comarca; c) cambios en el Mercado de Trabajo de la zona y en las empresas; y d) valoraciones sobre la FP en Alternancia o Dual. Las cuestiones planteadas se adaptaron a cada tipo de perfil de informante entrevistado y la relación de personas entrevistadas según perfil se recogen en la siguiente **Tabla 0**.

**Tabla 0. Entrevistas semi-directivas realizadas en el Trabajo de Campo de la Comarca de Verín**

Nº	Fecha	Organización	Localidad	Perfil profesional	Sexo
1	23/03/2022	IES García Barbón	Verín	Orientación educativa	H
2	23/03/2022	Servicio Público de Empleo Galego (Oficina -Verín)	Verín	Orientación laboral	M
3	23/03/2022	Ayuntamiento de Monterrei (Oímbra e Laza)	Albarellos	Orientación laboral	H
4	24/03/2022	Ayuntamiento Riós	Riós	Agente desarrollo local	M
5	29/03/2022	CDR Portas Abertas	Verín	Orientadora laboral	M
6	30/03/2022	IES García Barbón	Verín	Coordinación FP Dual	M
7	30/03/2022	AEVER (Asociación de empresarios y comerciantes de Verín)	Verín	Coordinación Asociación Comerciantes	H
8	31/03/2022	Servicio Público de Empleo Galego (Oficina -Verín)	Verín	Dirección oficina Verín	H
9	05/04/2022	Sindicato U.G.T.	Verín	Orientación laboral	H
10	07/04/2022	Bodega Gargalo	Monterrei	Jefe de bodega	H
11	07/04/2022	Alpixendra Servicio Rurais S.L.	Verín	Administración y RRHH	M
12	07/04/2022	Restaurante Regueiro da Cova	Verín	Gerente restaurante y jefa de cocina	M
13	08/04/2022	Herrería Mundito e Hijos S.L.	Vilardevós	Gerente empresa	H
14	08/04/2022	Conservas do Támega S.L.	Verín	Gerente empresa	H
15	08/04/2022	Construcciones EMI- ÁLVREZ	Verín	Gerente empresa	H
16	11/04/2022	FEMURO	Verín	Coordinación	M
17	12/04/2022	Casa de turismo rural Retiro do Conde	Monterrei	Gerente alojamiento de TR	H
18	18/04/2022	Gestoría	Verín	Administrativo, especialidad laboral	H
19	19/04/2022	Centro de día Sonlleira	Verín	Gerente	M
20	19/04/2022	Ayuntamiento de Verín	Verín	Agente desarrollo local	M

Los resultados de los análisis documental y cualitativo se recogen en cinco Capítulos, más el de Conclusiones. Básicamente, el proceso desarrollado durante la Tercera Fase de investigación pretendió elaborar unas propuestas de formación profesional en Alternancia, orientadas a maximizar la adecuación entre las ofertas formativas y los empleos que se ofertan en el mercado de trabajo de la zona, permitiendo mejorar la competitividad de las empresas, así como la capacitación profesional y empleabilidad de las personas activas de la comarca verinense, especialmente de las paradas y subempleadas.

## 1.- Ofertas y demandas de formación profesional

La información recogida sobre las **ofertas de formación profesional reglada o formal** en la Comarca de Verín, impartida en el **I.E.S García Barbón**, se agrupan a continuación por familias profesionales, indicando en cada una el grado formativo y la especialidad. Se imparten un total de dos especialidades de Formación Profesional Básica <sup>1</sup>, cuatro ciclos de Grado Medio y un ciclo de Grado Superior, en modalidad presencial:

- **Familia profesional: administración y gestión.**
  - Formación Profesional Básica en Servicios Administrativos.
  - Ciclo Medio en Gestión Administrativa.
  - Ciclo Superior en Administración y finanzas.
- **Familia profesional: Transporte y mantenimiento de vehículos.**
  - Formación Profesional Básica en Mantenimiento de vehículos.
  - Ciclo Medio en Electromecánica de Vehículos Automóviles.
- **Familia profesional: Instalación y mantenimiento.**
  - Ciclo Medio en Mantenimiento electromecánico.
- **Familia profesional: Sanidad.**
  - Ciclo Medio en Cuidados auxiliares de enfermería.

Desde hace cinco años está presente en la comarca la posibilidad de cursar la modalidad de FP Dual.

Las **ofertas formativas de carácter no formal o no reglado** se centran en cursos de Formación Profesional para el empleo, que tienen por finalidad impulsar y realizar una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras (desempleadas y ocupadas), mejorando su empleabilidad y su promoción en el trabajo (Servicio Público de Empleo, s.f.). Buscan responder a las necesidades del mercado laboral y orientarse hacia la mejora de competitividad empresarial. Existen dos vías formativas en la comarca, formación a través de la participación en *Acciones Formativas para Desempleados* (cursos AFD) y *Talleres Duales de Empleo*. Con la realización de estas modalidades se obtienen Certificados de profesionalidad, que buscan la acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, acreditando un conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo. En este sentido, cada certificado se corresponde con el perfil profesional estructurado en unidades de competencia, las cuales se asocian a módulos formativos, contemplándose también un módulo de Formación Práctica en Centros de Trabajo. Los certificados tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y son expedidos por el SEPE y los órganos competentes de las CC.AA.. El repertorio de certificaciones<sup>2</sup> se ordena en veintiséis familias profesionales y se constituye de certificados de profesionalidad de nivel 1, nivel 2 y nivel 3<sup>3</sup>.

En la comarca de Verín, son varios los centros y entidades que ofrecen **Acciones de Formativas para Desempleados/as** para la obtención de Certificados de Profesionalidad. Reflejamos en la

<sup>1</sup> Superando un ciclo de FP básica se obtiene el título profesional básico correspondiente a las enseñanzas cursadas. **Adicionalmente**, segundo el Real decreto ley 5/2016, del 9 de diciembre, de medidas urgentes para la ampliación del calendario de implantación de la Ley orgánica 8/2013, del 9 de diciembre, para a mejora de la calidad educativa, el alumnado que obtenga un título de formación profesional básica podrá obtener el **título de educación secundaria obligatoria**.

<sup>2</sup> Consultar [aquí](#).

<sup>3</sup> Para el nivel 1, no se exigen requisitos académicos ni profesionales, aunque se han de poseer las habilidades de comunicación lingüística suficientes que permitan el aprendizaje. Para el acceso a la formación de certificados de profesionalidad de nivel 2 se requiere estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, y para el acceso a los de nivel 3 se requiere tener el título de Bachiller ([www.sepe.es](http://www.sepe.es)).

Tabla 1.1. la información obtenida en las entrevistas realizadas informantes de centros de formación profesional reglada y no reglada, servicios de intermediación laboral y asociaciones empresariales y sindicales, además del recorrido realizado por los portales web de los diversos servicios de la comarca.

Tabla 1. Ofertas formativas para personas desempleadas (Cursos AFD - Certificados de Profesionalidad) para los años 2021-2022, atendiendo a su modalidad, horas lectivas, nivel y organismo que gestiona dicha oferta.

Nombre formación	Modalidad	Horas	Nivel	Organismo
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	Presencial	468	II	Mancomunidad
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	Presencial	468	II	Mancomunidad
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	Presencial	468	II	Mancomunidad
Comunicación en Lengua Castellana	Presencial	138	N2	Mancomunidad
Comunicación en Lengua Castellana	Presencial	138	N2	Mancomunidad
Operación de sistemas informáticos	Presencial	618	II	Mancomunidad
Gestión integrada de los RRHH	Presencial	808	III	Mancomunidad
Competencia Matemáticas N2	Presencial	138	N2	Mancomunidad
Actividades administrativas en la relación con el cliente	Presencial	818	II	Mancomunidad
Comunicación en Lengua Gallega	Presencial	38	N2	Mancomunidad
Operaciones auxiliares de servicio administrativos y generales	Presencial	448	I	Mancomunidad
Operación de sistemas informáticos	Presencial	618	II	Mancomunidad
Competencias digitales básicas	Presencial	78	I	Mancomunidad
Competencias digitales avanzadas	Presencial	78	II	Mancomunidad
Socorrismo en instalaciones acuáticas	Presencial	388	II	Ayto. de Verín
Socorrismo en instalaciones acuáticas	Presencial	388	II	Ayto. de Verín
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	Presencial	468	II	Ayto. de Verín
Operaciones auxiliares de fabricación mecánica	Presencial	468	II	IES García Barbón
Operaciones auxiliares de mantenimiento electromecánico de vehículos	Presencial	328	II	IES García Barbón
Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera	Presencial	408	II	Autoescuela Ponte Verín

Elaboración propia.

La oferta comarcal de **Talleres Duales de Empleo**<sup>4</sup> para los años 2021 y 2022 ha sido la siguiente según entidad promotora:

- Ayuntamiento de Castrelo do Val (en colaboración con los Ayuntamientos de Laza y Vilardevós):
  - Taller de empleo dual en Operaciones Auxiliares de Acabados rígidos y urbanización.
  - Taller de empleo dual en Actividades Auxiliares en Viveros, jardines y centros de jardinería.
- Mancomunidad de Municipios de la comarca de Verín (excepción Ayuntamiento de Riós):
  - Taller de empleo dual en Colocación de Piedra Natural.
  - Taller de empleo dual en Actividades Auxiliares en Viveros, Jardines y Centros de Jardinería.
- Ayuntamiento de Monterrei (en colaboración con los Ayuntamientos de Oímbra y Cualedro):
  - Taller de empleo dual en Operaciones Auxiliares de Acabados Rígidos y Urbanización.
  - Taller de empleo dual en Actividades Auxiliares en Viveros, Jardines y Centros de Jardinería.
  - Taller de empleo dual Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio.
- Ayuntamiento de Viana do Bolo (en colaboración con los Ayuntamientos de Vilariño de Conso, A Gudiña y Riós<sup>5</sup>):
  - Taller de empleo dual en Actividades Auxiliares en Conservación y Mejora de Montes.
  - Taller de empleo dual en Operaciones Auxiliares de Albañilería de Fábricas y Cubiertas.

En cuanto a la **formación profesional o para el empleo, también de carácter no formal o no reglada**, se identificaron en las entrevistas realizadas las siguientes actuaciones respecto de do entidades promotoras:

- Centro de Desarrollo Rural Portas Abertas (dentro del proyecto Itinerarios Integrados para Luchar contra la Despoblación Rural<sup>6</sup>):
  - Curso de Ofimática (2020).
  - Curso de Redes Sociales y Trabajo en la Nube (2020).
  - Curso de atención al cliente, habilidades comerciales y Redes Sociales (2020).
  - Curso técnicas de poda e injerto (2021).
  - Curso Cuidado de la Vid (2021).
  - Curso de Agricultura Ecológica para el Autoempleo (2021).
  - Curso de Informática para el Ámbito Laboral (2 acciones 2021).
  - Curso de Poda y Cuidado de Árboles Frutales (2022).
- AEVER (Asociación de Empresarios de Verín; no se especificaron anualidades ni duración de la formación):
  - Curso de Fotografía del Producto.
  - Curso de Utilización de Portales Web y Redes Sociales para Promoción y Venta.

<sup>4</sup> Programas públicos de formación y empleo en los que las personas trabajadoras desempleadas participantes reciben cualificación profesional al mismo tiempo que desarrollan un trabajo productivo en actividades de utilidad pública o interés social. Más información en <https://emprego.xunta.gal/portal/es/11-demandantes/demandantes-sp/503-talleres-duales-de-empleo.html#requisitos-para-poder-participar>

<sup>5</sup> Se señala la oferta del Ayuntamiento de Viana do Bolo al concretarse en su oferta formativa el Ayuntamiento de Riós, perteneciente a la comarca de Verín, pero no al mancomunado.

<sup>6</sup> "Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social" (POISES), cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE) con cargo al programa operativo del mismo nombre, perteneciente al FSE 2014-2020 (FSE 2014ES05SFOP012), para luchar contra la despoblación rural, puesto en marcha por COCEDER.



Después de realizar un recorrido por las diferentes opciones de formación profesional de carácter formal y no formal en la comarca de Verín, señalaremos las Demandas de Formación Profesional que manifiestan los diferentes perfiles de informantes. Para ello, estructuraremos este punto según las cuatro fórmulas de formación profesional que se imparten.

- Formación Profesional Básica, ciclos de Grado Medio y Superior (FP formal o reglada).
- Acciones Formativas para personas Desempleadas (cursos AFD: FP no formal o no reglada).
- Talleres Duales de empleo (FP no formal o no reglada).
- Otra formación para el empleo (FP no formal o no reglada).

○ **Formación Profesional Básica, ciclos de Grado Medio y Superior (FP formal o reglada):**

En primer lugar, desde las personas informantes del perfil educativo, se señaló la necesidad de actualizar y aumentar la oferta en Formación Profesional Básica, dada la alternativa educativa que supone para las personas que no terminan o se gradúan en ESO. Por otro lado, en cuanto a los ciclos formativos de Grado Medio y Superior, nos indican que se ha solicitado a la Administración en reiteradas ocasiones ciclos de la familia **Actividades físicas y deportivas** (cuentan con las instalaciones necesarias del complejo deportivo municipal “A Granxa”) y, de la familia **Madera, mueble y corteza**, sustentada por una reciente demanda de profesionales en el subsector y por la escasa oferta formativa existente en la provincia, que únicamente cuenta con la formación en Ebanistería artística en la EASD Antonio Faílde de Ourense.

En segundo lugar, desde los informantes de servicios de intermediación laboral y orientación de la comarca, se demanda formación profesional reglada en varios perfiles profesionales. Por un lado, aludiendo a que el tejido empresarial comarcal es escaso y al pasado agrícola, ven la posibilidad de retomar las tierras abandonadas y emprender en la rama agraria ciclos formativos de la familia profesional **Agraria** como “Aprovechamiento y conservación del medio natural”, “Producción Agroecológica” o “Actividades agropecuarias”. No existe oferta en la comarca, mientras en la vecina A Limia, sí cuentan con formación específica para el sector primario. Relacionado con la valorización de la producción agraria, también se demanda formación profesional de la familia **Industrias Alimentarias**, mencionando la oportunidad que representan los vinos de la D.O. Monterrei y otras producciones locales como el pimiento de Oímbra, la Bica de Laza, etc., considerando la necesidad de implantar ciclos como “Vitivinicultura” y “Elaboración de productos alimentarios”.

Dado que la comarca cuenta con un hospital público, se manifiesta la falta de ofertas formativas de la familia profesional de **Sanidad**, con ciclos formativos como “Laboratorio clínico y biomédico”, “Prótesis dentales” o “Imagen para el diagnóstico y medicina nuclear”. Estas demandas son compartidas por los informantes del sector educativo, asegurando que las plazas ofertadas para el ciclo medio de “Auxiliar de enfermería” son las únicas que se cubren en la convocatoria de junio y que el mercado laboral demanda más profesionales formados.

Por último, desde el empresariado entrevistado se reitera la necesidad formativa en FP mencionada y se añade, como posible oferta a mayores, la formación profesional en **Informática y sus aplicaciones en Internet**.

○ **Acciones Formativas para personas Desempleadas (cursos AFD: FP no formal o no reglada):**

Desde el discurso del personal técnico de los servicios de intermediación laboral/orientación y entidades sin ánimo de lucro, demandan formación en **Actividades socioeducativas**, como, por ejemplo, “Dinamización y dirección de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil”, indicando que existe la necesidad en la comarca en la temporada de verano, además de incentivar el empleo juvenil. Existe también demanda de formación para “Docencia de formación profesional para el empleo” al contrastarse carencia de formadores en la comarca.

Respecto del subsector **Forestal**, se solicita formación para la conservación del espacio natural, mencionándose la acción formativa “Actividades auxiliares en conservación y mejora de montes”; un subsector en el que se genera empleo temporal en la zona por parte de empresas públicas como Tragsa<sup>7</sup> o Seaga<sup>8</sup>.

También se nos resaltó que, en el subsector de la **Comunicación audiovisual y otras aplicaciones de las TIC**, el diseño y el trabajo basado en estas tecnologías se empieza a desarrollar en la comarca, posibilitando el aumento de jóvenes y personas adultas que han iniciado o trasladado su actividad a la comarca, en núcleos rurales y la cabecera. Se trata de actividades como “fotografía, diseño gráfico, diseño web y desarrollo, consultoría tecnológica” ..., normalmente actividades realizadas por cuenta propia, en régimen de autónomo. En este sentido, las personas entrevistadas consideran que sería interesante formar a la juventud en situación de desempleo sobre esas actividades emergentes basadas en el uso de las TIC.

Desde el empresariado entrevistado, también aprecian que la formación profesional para personas paradas se refiera a **oficios tradicionales**, dada la incipiente escasez de personal con formación en actividades como “soldadura, fontanería, montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas, albañilería o en la conducción de vehículos pesados de transporte de mercancía por carretera”.

o **Talleres duales de empleo (FP no formal o no reglada):**

Sobre la oferta pública de formación específica para el empleo, la demanda general en los perfiles entrevistados ha sido la de dirigir esta fórmula hacia el subsector **Forestal**. La información aportada se divide en dos líneas, una primera que refleja la necesidad de formación mediante “talleres de maquinaria forestal y agrícola, su mantenimiento y utilidades”, y una segunda sobre las características del medioambiente y la escasa prevención contra incendios que se realiza en la zona. En este sentido, se mencionan posibles talleres de empleo enfocados a la “gestión y mantenimiento de masas forestales y fincas”, “la conservación y mejora de montes, la repoblación forestal y el tratamiento silvícola”; unas ofertas de talleres duales en actividades de gestión y aprovechamiento forestal que responderían a ocupaciones en los sectores público y privado.

o **Otra formación profesional para el empleo (no formal o no reglada):**

Desde el empresariado, concretamente de hostelería y turismo, se demanda formación en idiomas, destacando inglés y portugués, como mejora de la atención al cliente y llamamiento de turistas extranjeros; asimismo, formación en operaciones básicas de restaurante y bar, y cocina.

Por otro lado, los informantes del perfil educativo señalan que sería interesante formación sobre emprendimiento y cooperativismo, con formaciones diseñadas y adaptadas a los nichos de mercado comarcales, afirmando que desde la educación formal es difícil implantar formación sobre dicha temática. Desde este punto informan que en el centro educativo IES García Barbón cuentan, desde hace seis meses, con el “programa FP Emprende”<sup>9</sup>. Se trata de un servicio de *Vivero de Empresas* en el IES, donde nuevos emprendedores pueden optar de forma gratuita a recursos como el local y los muebles de oficina, asesoramiento por parte del profesorado, acceso a internet, limpieza y otros recursos para apoyar sus proyectos empresariales. El discurso de los informantes técnicos de servicios de intermediación demanda también, dentro de esta fórmula, formación referida a las ocupaciones propias del sector agrario y, concretamente, el vitivinícola.

<sup>7</sup> Empresa de Transformación Agraria, S.A.

<sup>8</sup> Empresa pública de Servicios Agrarios Galegos S.A.

<sup>9</sup> Consultar más información [aquí](#).

En cuanto a las **valoraciones sobre las ofertas de FP reglada existentes en la comarca**, en concreto sobre la implementada por el IES García Barbón, se ciñe sobre un mismo discurso, el cual acentúa la necesidad de renovar disciplinas después de veinte años sin innovación. De forma específica, recomiendan mantener el ciclo de Grado Medio de Auxiliar de enfermería, debido al envejecimiento de la población de la comarca, además de que dicha titulación formal puede servir como lucha contra la economía sumergida en el subsector de cuidados. En cuanto a los ciclos de la rama de administración, están valorados como una formación necesaria, pero para la cual no existe mercado en la comarca.

Sobre las **valoraciones acerca de la FP para el empleo tipo Certificados de Profesionalidad (Cursos AFD)** existen discrepancias. Desde los servicios de intermediación y orientación laborales se reclama que siga existiendo formación en el subsector de los cuidados, dada la presente y futura necesidad de personal con la apertura de nuevos centros de día y casas de mayores en la zona. Consideran que el problema principal de esta formación es que, como requisito de acceso, se necesita poseer el graduado escolar o bien las competencias clave N2 (señaladas en la Tabla 1), lo que hace que poder acceder al curso se extienda el tiempo de espera, muchas personas, en su mayoría mujeres (el 14,2% de las mujeres en situación de desempleo cuentan únicamente con estudios primarios), no puedan permitirse estar tanto tiempo sin generar ingresos, recurriendo al trabajo sumergido y a las prestaciones sociales. En cuando a los cursos AFD del ámbito administrativo, aseguran que no tienen sentido cuando se cuenta con formación profesional básica, ciclo medio y superior, dado que no existe volumen de empleabilidad suficiente en el nicho de la administración.

Para finalizar, con relación a las **valoraciones sobre los Talleres duales de empleo**, en general son críticas con esta modalidad, asegurando que los talleres se entienden como un empleo en sí mismo, al estar remunerados. Las personas informantes de los perfiles de la educación, personal técnico de intermediación y empresariado, inciden en que existe un problema actitudinal con este tipo de ofertas, asegurando que las personas participantes realmente no buscan adquirir una formación y posteriormente emplearse.

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

Con relación a las ofertas de empleo, la tónica de los discursos recogidos, tanto en los perfiles que realizan la labor de intermediación como del empresariado, es la estabilidad en el mercado comarcal. A través de las entrevistas efectuadas se transmite la misma valoración: la comarca se encuentra anclada en los mismos sectores y procesos productivos desde hace diez años, señalando como mayor cambio **la caída del empleo en las ramas de la construcción y la confección textil** (una caída iniciada con la crisis de 2008-2013), los dos grandes sectores que, atendiendo a la *división sexual del trabajo*, empleaban a hombres y mujeres de forma segregada (varones en la construcción, mujeres en el textil). El discurso hegemónico mantiene que, actualmente, existe un colectivo de personas mayores de 52 años beneficiarias del subsidio por desempleo, que recoge a todas esas personas que perdieron su empleo años atrás con la crisis y recesión de esos dos sectores mencionados.

Desde entonces, las ofertas de empleo que se gestionan en el territorio recaen, salvo pequeñas excepciones, en el sector servicios, sobre todo en las ramas de **hostelería y turismo, comercio al por menor, transporte, y de cuidados**. Si comprobamos la información publicada por el SEPE en el Informe Anual del Mercado de Trabajo Provincial y Municipal (BAM) de 2019 y 2020, encontramos que las ocupaciones más contratadas son camareros, vendedores en tiendas y almacenes, trabajadores de los cuidados personales a domicilio y conductores de camiones. También se menciona una dinámica del empleo diversas según sector y temporada: por ejemplo, el subsector vitivinícola, oferta trabajo en temporada de poda y vendimia, contratando peones agrícolas según necesidad, se trata de tareas específicas y temporales.

Después de este leve recorrido descriptivo del mercado de trabajo comarcal, describimos cuáles son las ofertas y condiciones según rama de actividad económica, detalladas por los informantes entrevistados:

- **Hostelería y turismo:**  
Puesto: Camarero/a; Ayudante de cocina.  
Categoría Profesional: Ayudante de camarero/a; ayudante de cocina.  
Contrato: Normalmente de ofrecen contratos temporales (actualmente, debido al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo se producirá un cambio en el tipo de contrato).  
Jornada: Tanto parcial como completa, depende de la empresa y de la necesidad.  
Salario: Mínimo según convenio (Convenio Colectivo de Sector de Hostelería de Ourense).
- **Atención sociosanitaria en el domicilio:**  
Puesto: Auxiliar de ayuda a domicilio/ Asistente de atención domiciliaria.  
Categoría profesional: Auxiliar de ayuda a domicilio.  
Contrato: la contratación en este sector se realiza con contratos por horas.  
Jornada: depende del número de horas por contrato, lo común es llegar a acumular media jornada (a tiempo parcial).  
Salario: Mínimo según convenio (Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de Galicia).
- **Comercio al por menor:**  
Puesto: venta en tiendas y almacenes.  
Categoría profesional: Dependientes y ayudantes de dependiente  
Contrato: Indefinido.  
Jornada: Parcial (con posibilidad de completa).  
Salario: Mínimo según convenio (Convenio colectivo del comercio textil de Ourense).
- **Construcción:**

Puesto: Oficial de la construcción.

Categoría profesional: Oficial 1º de oficio y oficial 2º de oficio.

Contrato: Indefinido.

Jornada: completa.

Salario: Mínimo según convenio (Convenio Colectivo del sector de la construcción de la provincia de Ourense).

- **Vitivinícola:**

Puesto: Personal de poda y vendimia.

Categoría profesional: Peón agrícola.

Contrato: Temporal o por horas (actualmente debido al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo se producirá un cambio en el tipo de contrato).

Jornada: parcial o completa.

Salario: No se especifica.

En cuanto a las demandas de trabajadores realizadas por las empresas o empleadores se ha manifestado que, en la rama de **sanidad**, se incrementa la demanda de profesionales de la enfermería en los meses de verano para cubrir vacaciones del personal con contrato o plaza fija en el SERGAS<sup>10</sup>, las listas de contratación del perfil de auxiliares de enfermería hospitalaria es, a día de hoy (después de la crisis sanitaria del COVID-19), numerosa, de forma que existen candidatos con más de un año de espera pendientes de incorporarse. Por otro lado, la demanda de auxiliares de enfermería hospitalaria y trabajadoras de los cuidados a las personas en servicios de salud se produce de forma constante. Esta demanda se registra por parte de empresas de atención a domicilio, residencias y centros de día, sector en crecimiento dentro del panorama comarcal, dado el alto nivel de envejecimiento y aumento de los servicios destinados a la atención de las personas dependientes. En un corto plazo de tiempo, empezarán las obras de edificación de una residencia de ancianos en Caldeliñas (Verín) con 120 plazas.

En la rama de **hostelería y turismo**, la demanda laboral se incrementa según temporada, mayormente en verano debido al crecimiento de la población por el turismo y las vacaciones de emigrantes de la comarca: la demanda que es constante a lo largo de todo el año de camarero/a, ayudante de camarero/a y cocina, aumentando en los meses de julio y agosto, en esta última se contrasta entre los discursos una mayor dificultad para encontrar profesionales.

Entre los diferentes discursos se alude a una demanda de personal en la rama de la **construcción**, acompañado de una preocupación general por la falta de profesionales en las ramas y oficios más clásicos como puede ser la fontanería, la albañilería o la electricidad, pero, de forma contraria, desde informantes cualificados del sector de la construcción o la gestión empresarial, indican que la contratación es muy lineal y estable, no se producen ni grandes altas ni grandes bajas. Tampoco es una ocupación que se refleje en los informes municipales del SEPE como actividad económica con más contratos, ni más demandada, a pesar de que la demanda de profesionales en las ramas y oficios clásicos es muy alta en toda la provincia, y también en la comarca. Se perdió la figura de aprendiz de oficios, y la formación se limita a los talleres duales de empleo, que los participantes no perciben como una formación, sino como un trabajo en sí mismo.

Desde la rama económica de la **vitivinicultura**, la demanda laboral está muy condicionada por la estacionalidad de la actividad agrícola respectiva, manifestando que les resulta difícil encontrar trabajadores y trabajadoras para cubrir los puestos que se ofrecen y promocionan.

<sup>10</sup> Servicio Gallego de Salud, a cargo de la asistencia sanitaria pública.

Debemos tener en cuenta que la contratación en la vendimia se produce por un corto periodo de tiempo, normalmente con contratos por día e incluso por horas trabajadas y con una duración máxima de quince días, dependiendo de la bodega.

Por último, de forma específica se ha indicado una demanda de personal en las actividades de **cárnica** y de **repostería**, aunque es bastante puntual y de únicamente un o una trabajadora por actividad.

Para concluir este capítulo, hay que señalar que entre los diferentes discursos se han reiterado la problemática de la alta temporalidad y parcialidad en las ramas económicas descritas, al no estar totalmente desarrollados en el panorama comarcal y al demandar ocupaciones específicas y concretas según la época del año. Esto nos indica que, dependiendo de la actividad económica, las ofertas de empleo son limitadas y con condiciones que no aseguran el asentamiento y estabilidad de población, especialmente de colectivos vulnerables como la mujer, la juventud y personas de la inmigración extranjera. Con la aprobación de la reforma Laboral de 2021, que tiene como principal objetivo limitar la temporalidad y dar preferencia a la contratación indefinida en todas sus modalidades, es previsible que está situación cambie, pero veremos qué efecto tiene con el paso del tiempo.

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

Describimos a continuación el grado de adecuación y cobertura de la formación profesional impartida en la comarca respecto al mercado de trabajo. Como punto de partida comenzamos señalando que la valoración que emiten las personas entrevistadas del perfil de la comunidad educativa es bastante crítica, asegurando que no se está trabajando en la dirección correcta, ya que la formación profesional que se imparte no responde con eficacia a las necesidades del mercado laboral.

Han detectado que en la comarca existen personas tituladas (con ciclo medio y superior de las familias que se ofertan) que el mercado laboral no puede asumir desde hace años; por tanto, no se está dando una oferta idónea para el fomento de la empleabilidad en la comarca.

Por otro lado, señalan que determinadas formaciones que se imparten año tras año no son acordes a las ofertas de empleo que se registran en la zona; por ejemplo, Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, al igual que la rama Administrativa. Inciden en que la falta de personal en el sector de cuidados se debe a condiciones laborales precarias, (veremos de qué manera afecta la nueva reforma laboral a este sector, en la que los contratos son indefinidos o fijos – discontinuos) no a una falta de personas trabajadoras formadas (empleo mayoritariamente femenino).

Por último, se hace referencia a un solapamiento de la oferta que se ofrece desde el centro IES García Barbón y los cursos AFD, señalando que las ramas administrativa y sanitaria cumplen las mismas expectativas de formación. Hacen hincapié en que las formaciones para desempleados deben ir encaminadas en función de la demanda de las empresas locales, dotando a la persona desempleada de las habilidades requeridas en los puestos de trabajo en el mercado comarcal, actualmente dinámico en las ramas económicas de hostelería y turismo y la construcción.

Desde las personas entrevistadas del perfil de intermediación y orientación laboral se manifiestan opiniones con varias vertientes interesantes. Se identifican tres valoraciones: una primera, donde se señala como problema principal la falta de comunicación entre el empresariado y la Administración; una segunda, donde se destaca la falta de tejido productivo en la comarca; y, una tercera, que incide en las condiciones laborales y la no necesidad de trabajadores formados en un contexto de precariedad laboral.

- En la primera valoración, se señala la inexistencia de un punto de encuentro - reunión entre la Administración y el empresariado para buscar una adecuación idónea entre la formación profesional y el mercado de trabajo, lo que permitiría solicitar y diseñar formación adaptada a las necesidades de las empresas, ejemplificándose como puntos a mejorar la falta de detección de necesidades teniendo en cuenta el tejido empresarial, la inexistencia de oferta formativa en ramas económicas como la forestal, la duración de las formaciones (extensa, atendiendo a la imposibilidad de realizarlas en situación de desempleo con necesidades económicas), y el contenido. En cuanto a la falta de ofertas, es una idea reiterada a lo largo de las entrevistas realizadas, y de forma más específica se señaló nuevamente el solapamiento entre la formación para desempleados y la oferta del centro educativo, y la necesidad de flexibilizar y orientar recursos hacia el desarrollo de conocimientos relacionadas con los sectores que tradicionalmente o de manera emergente generan empleo. Señalan que la formación que se realizaba anteriormente en la comarca estaba más adaptada, con propuestas dirigidas a actividades laborales como la infancia y juventud (Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre), oficios (electricidad, en su mayoría) o la obtención de permisos de conducir, esencial en una comarca como Verín, apuntan.

- La segunda valoración, atiende a la falta de empresas dinámicas que generen empleo en la comarca, destacando que, aunque existiera una oferta de formación adecuada, no se contaría con suficiente tejido empresarial para asumir trabajadores y trabajadoras formadas, o de forma más específica, alumnado en prácticas. Por ejemplo, el Ciclo Medio de Mantenimiento Electromecánico, con una tasa de paro mínima, cuenta con la ratio más baja de alumnado para mantener la formación en el centro de referencia, ya que las personas que tienen posibilidad lo realizan fuera de la comarca, en zonas donde existen polígonos industriales con oferta de contratación, como es el área urbana de Ourense.
- La tercera y última valoración, hace referencia a las condiciones laborales ofertadas en la comarca y la no necesidad de formación por parte de ramas económicas relevantes. Se señala, de forma general entre las personas entrevistadas, que existen dos vertientes en el sector de la hostelería y turismo: una, en la cual no interesa que el personal esté formado, mientras en otra vertiente sí que aboga por la necesidad de formación de los trabajadores. Aseguran que la inexistencia de formación profesional en el subsector, uno de los más dinámicos, responde al desinterés por parte del tejido empresarial y a una falta de profesionalidad en el mismo. También se hace referencia, nuevamente, al subsector de cuidados a las personas, concretamente a la atención a domicilio, el cuál demanda trabajadoras formadas, **pero desde se manifiesta que el problema** no es la falta de personal cualificado, sino las condiciones de trabajo poco atractivas que se ofertan.

En cuanto al discurso del empresariado, se señala que las certificaciones profesionales que se obtienen no son realmente necesarias para ciertos subsectores económicos como, por ejemplo, la construcción y la hostelería. Los certificados de profesionalidad son prescindibles para contratar en estos subsectores y los contenidos no se adaptan a las tareas concretas que se realizan dentro de una empresa. Por el contrario, desde el subsector de la hostelería y turismo, nos informan que en determinados establecimientos si se cuenta con personal formado y tienen necesidad de ello ante la posibilidad de ampliar plantilla. A su vez, nuevos proyectos de restauración en la comarca demandan formación profesional y resaltan la carencia de profesionalización en el subsector, incidiendo en la formación de los trabajadores como un punto clave para la atracción turística, al crear una hostelería y restauración profesionalizada y diferenciada. En general, desde el perfil de la gestión empresarial se asegura que la formación profesional es positiva, pero reiteran la carencia de un tejido empresarial suficiente y dinámico, concluyendo que por mucha formación adecuada que se ofrezca, los subsectores para emplearse son bastante limitados, lo que genera personal cualificado sin posibilidades de emplearse en la comarca y, por tanto, su probable emigración.

En resumen, se han manifestado dos discursos de inflexión en los dos subsectores con mayor dinamismo en la creación de empleo en la comarca: en cuanto al subsector de cuidados a las personas, se demandan profesionales formados y se cuenta con una oferta formativa sólida y con continuidad en el tiempo (Ciclo Medio de Auxiliar de Enfermería, AFD de Atención a personas dependientes en instituciones sociales y Talleres de Empleo dual en atención a domicilio), pero, simultáneamente, se resaltan las condiciones de precariedad laboral predominantes en las empresas, las cuales desaniman a la inserción laboral de las personas formadas. Con relación al subsector de la hostelería y el turismo, aunque se incide en una falta de interés formativo del empresariado y en las condiciones laborales precarias, sin embargo, parte del empresariado de hostelería-restauración reclama una mayor formación para profesionalizar el subsector en la comarca y así conseguir posicionarse como polo de atracción turística y de desarrollo local.



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

Como señalamos en el apartado ofertas y demandas de empleo, las ocupaciones que requieren personal son, en su mayoría, en las actividades de camarero/a y cocinero/a en hostelería y restauración, albañilería en construcción, conductor/a de transporte pesado por carretera y auxiliar de enfermería/auxiliar de ayuda en el domicilio. De forma más puntual y temporal, se publican ofertas de empleo sobre actividades específicas como carpintería especializada, monitores/a de ocio y tiempo libre y varias ocupaciones del sector agropecuario. En cuanto a las ocupaciones emergentes, se considera relevante la formación profesional en actividades físicas y del deporte, en las técnicas de vitivinicultura y gestión de bodegas, las creación y desarrollo de webs, y también en emprendimiento y gestión de microempresas.

Para presentar los proyectos de formación profesional que proponemos clasificamos la información en tres tipos de Tablas: Ocupaciones con Demanda de Personal Continuada (Tablas 4.1.1. a 4.1.3.), Ocupaciones con Demanda de Personal Temporal o Puntual (Tablas 4.2.1. a 4.2.3.) y Ocupaciones Emergentes (Tablas 4.3.1. a 4.3.2.). En cada Tabla indicamos la ocupación, su equivalencia con el certificado de profesionalidad, la competencia general y la relación de unidades de competencia que configuran el certificado de profesionalidad correspondiente según se especifica en el SEPE<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Para la descripción de las competencias señaladas se ha utilizado el discurso de las personas entrevistadas y la información publicada en el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, concretamente necesidades formativas de las ocupaciones. Link a la web [aquí](#).

**TABLA 4.1.1. Propuesta de proyectos de formación profesional para ocupaciones con demanda de personal continuada**

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p><b>Ayudante de camarero/a</b> (Operaciones básicas de restaurante y bar)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> HOTR0208.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 1.  <b>Competencia general:</b> 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.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            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><b>Camarero/a</b> (Servicios de bar y cafetería)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> HOTR0508.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 2.  <b>Competencia general:</b> Desarrollar los procesos de preservicio, servicio y postservicio propios del bar-cafetería, 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, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria y gestionando administrativamente pequeños establecimientos de esta naturaleza.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            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><b>Ayudante de cocina</b> (Operaciones básicas de cocina)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> HOTR0108.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 1.  <b>Competencia general:</b> 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.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            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>

**TABLA 4.1.2. Propuesta de proyectos de formación profesional para ocupaciones con demanda de personal continuada**

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p><b>Cocinero/a</b> (Cocina)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> HOTR0408.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 2.  <b>Competencia general:</b> Desarrollar los procesos de preelaboración, preparación, presentación y conservación de toda clase de alimentos y definir ofertas gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, consiguiendo la calidad y objetivos económicos establecidos y respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            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>
<p><b>Albañilería:</b>  <b>Peón/peona de la construcción</b>            (Operaciones auxiliares de acabados rígidos y urbanización)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> EOCB0209.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 1.  <b>Competencia general:</b> Colaborar en la ejecución de encintados y pavimentos de hormigón impreso y adoquinados, preparar los soportes y realizar tratamientos superficiales para revestimientos con piezas rígidas, y realizar labores auxiliares en tajos de obra, siguiendo las instrucciones técnicas recibidas y las prescripciones establecidas en materia de seguridad y salud.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            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.            UC1320_1: Preparar piezas y tratar superficies en revestimientos con piezas rígidas.            UC1321_1: Pavimentar con hormigón impreso y adoquinados.</p>
<p><b>Albañilería: Oficial de la construcción</b>            (Fábricas de Albañilería)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> EOCB0108.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 2.  <b>Competencia general:</b> 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.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            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 4.1.3. Propuesta de proyectos de formación profesional para ocupaciones con demanda de personal continuada**

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p><b>Auxiliar, asistente, cuidador/a de personas mayores, discapacitadas, convalécientes a domicilio</b> (Atención sociosanitaria a personas en el domicilio)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> SSCS0108.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 2.  <b>Competencia general:</b> 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.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            UC0249_2: Desarrollar intervenciones de atención física domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención sociosanitaria.            UC0250_2: Desarrollar intervenciones de atención psicossocial 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><b>Conductor/a de camiones</b> (Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> TMVI0208.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 2.  <b>Competencia general:</b> 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.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            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>

**TABLA 4.2.1. Propuesta de proyectos de formación profesional para ocupaciones con demanda de personal temporal o puntual**

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p><b>Peón/peona agrícola: huertas, invernaderos, viveros, jardines, campos deportivos</b> (Actividades auxiliares en agricultura)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> AGAX0208.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 1.  <b>Competencia general:</b> Ejecutar operaciones auxiliares en cultivos agrícolas siguiendo instrucciones de superiores o plan de trabajo, y cumpliendo las medidas de prevención de riesgos laborales, calidad y protección del medio ambiente.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            UC0517_1: Realizar operaciones auxiliares para la preparación del terreno, siembra y plantación de cultivos agrícolas.            UC0518_1: Realizar operaciones auxiliares para el riego, abonado y aplicación de tratamientos en cultivos agrícolas.            UC0519_1: Realizar operaciones auxiliares en los cuidados culturales y de recolección de cultivos, y en el mantenimiento de las instalaciones en explotaciones agrícolas.</p>
<p><b>Trabajador/a agrícola cualificado - viticultor: injertador/a, podador/a de vides</b> (Fruticultura)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> AGAF0108.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 2.  <b>Competencia general:</b> Realizar las operaciones de instalación, mantenimiento, producción y recolección en una explotación frutícola, controlando la sanidad vegetal, manejando la maquinaria, aplicando criterios de buenas prácticas agrícolas, de rentabilidad económica y cumpliendo con la normativa medioambiental, de control de calidad, seguridad alimentaria y prevención de riesgos laborales vigentes.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            UC0527_2: Realizar las labores de preparación del terreno y de plantación de frutales.            UC0528_2: Realizar las operaciones de cultivo, recolección, transporte y primer acondicionamiento de la fruta.            UC0525_2: Controlar las plagas, enfermedades, malas hierbas y fisiopatías.            UC0526_2: Manejar tractores y montar instalaciones agrarias, realizando su mantenimiento.</p>

**TABLA 4.2.2. Propuesta de proyectos de formación profesional para ocupaciones con demanda de personal temporal o puntual**

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p><b>Peón/peona, ayudante, montador/a de productos de ebanistería, de muebles de madera o similares.</b> (Trabajos de carpintería y mueble)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> MAMD0209.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 1.  <b>Competencia general:</b> Operar con equipos de mecanizado para la fabricación de elementos de carpintería y mueble, ajustar y embalar productos y elementos de carpintería y mueble y colaborar en su montaje e instalación con la calidad requerida y en las condiciones de seguridad, salud laboral y medioambientales adecuadas.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            UC0162_1: Mecanizar madera y derivados.            UC0173_1: Ajustar y embalar productos y elementos de carpintería y mueble.            UC0882_1: Apoyar en el montaje e instalación de elementos de carpintería y mueble.</p>
<p><b>Instalador/a de cerramientos metálicos y carpintero/a metálico y de PVC</b> (Instalación de elementos de carpintería)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> FMEL30.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 3.  <b>Competencia general:</b> Construir e instalar rejas, balcones, vallas metálicas, puertas y ventanas para viviendas, locales comerciales y naves industriales en acero al carbono, aluminio y PVC. A partir de planos o mediciones en obra, manejando con habilidad los equipos, máquinas y herramientas de carpintería metálica y respetando las normas de seguridad, así como la normativa de calidad vigente.  <b>Unidades de competencia del CP:</b> No se especifican en el SEPE.</p>

**TABLA 4.2.3. Propuesta de proyectos de formación profesional para ocupaciones con demanda de personal temporal o puntual**

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p><b>Monitor/a de educación y actividades recreativas y de entretenimiento para la infancia y juventud.</b> (Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> SSCB0209. <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 2. <b>Competencia general:</b> Organizar, dinamizar y evaluar actividades de tiempo libre educativo dirigidas a la infancia y la juventud, en el marco de la programación general de una organización, aplicando las técnicas específicas de animación grupal, incidiendo explícitamente en la educación en valores y atendiendo a las medidas básicas de seguridad y prevención de riesgos. <b>Unidades de competencia del CP:</b> UC1866_2: Organizar, dinamizar y evaluar actividades en el tiempo libre educativo infantil y juvenil. UC1867_2: Actuar en procesos grupales considerando el comportamiento y las características evolutivas de la infancia y juventud. UC1868_2: Emplear técnicas y recursos educativos de animación en el tiempo libre.</p>
<p><b>Monitor/a de actividades físicas y recreativas para la tercera edad.</b> (Dinamización de actividades para la tercera edad)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> No existe. <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 2. <b>Competencia general:</b> Organizar, dinamizar y evaluar actividades físicas y recreativas dirigidas a la tercera edad, en el marco de la programación general de una organización, aplicando las técnicas específicas de animación grupal especializada en personas mayores, atendiendo a las medidas básicas de seguridad y prevención de riesgos. <b>Unidades de competencia del CP:</b> No existe como CP.</p>

**TABLA 4.3.1. Propuesta de proyectos de formación profesional para ocupaciones emergentes**

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p><b>Técnico/a en viticultura y enotecnia, encargado/a, supervisor/a de bodega</b> (Industrias derivadas de la uva y del vino)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> INAH0110.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 3.  <b>Competencia general:</b> Gestionar una unidad o sección en la industria de los destilados, mostos concentrados, vinagres y otros productos derivados de la uva y del vino, programando, preparando y supervisando los recursos materiales y humanos disponibles, así como los trabajos necesarios para alcanzar los objetivos fijados en los planes de producción, calidad y protección ambiental.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            UC0556_3: Gestionar los aprovisionamientos, el almacén y las expediciones en la industria alimentaria y realizar actividades de apoyo a la comercialización.            UC0557_3: Programar y gestionar la producción en la industria alimentaria.            UC0558_3: Cooperar en la implantación y desarrollo del plan de calidad y gestión ambiental en la industria alimentaria.            UC0768_3: Desarrollar los procesos y controlar la elaboración de destilados, mostos concentrados, vinagre y otros productos derivados.            UC0314_2: Controlar el proceso de envasado y acondicionamiento de bebidas.            UC0769_3: Aplicar la legislación de productos vitivinícolas y sus derivados y gestionar los libros registro.</p>
<p><b>Monitor/a, instructor/a, preparador/a, entrenador/a de actividades deportivas</b> (Acondicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> AFDA0210.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 3.  <b>Competencia general:</b> Programar, dirigir e instruir actividades de acondicionamiento físico, con los elementos propios de una Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP) ya sean máquinas de musculación, máquinas cardiovasculares, barras, discos, halteras, aparatos o implementos simples, realizando la determinación inicial y periódica de la condición física, biológica y motivacional de los usuarios, con un nivel de calidad óptimo tanto en el proceso como en los resultados y siempre desde la observancia y promoción de la salud y el bienestar.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            UC0273_3: Determinar la condición física, biológica y motivacional del usuario.            UC0274_3: Programar las actividades propias de una Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), atendiendo a criterios de promoción de la salud y el bienestar del usuario.            UC0275_3: Instruir y dirigir actividades de acondicionamiento físico con equipamientos y materiales propios de Salas de Entrenamiento Polivalente (SEP).            UC0272_2: Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia.</p>



**TABLA 4.3.2. Propuesta de proyectos de formación profesional para ocupaciones emergentes**

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES REQUERIDAS
<p><b>Desarrollador/a y mantenedor/a de páginas Web y Redes Sociales</b> (Confección y publicación de páginas web)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> IFCD0110.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 2.  <b>Competencia general:</b> Crear y publicar páginas web que integren textos, imágenes y otros elementos, utilizando lenguajes de marcas y editores apropiados, según especificaciones y condiciones de «usabilidad» dadas y realizar los procedimientos de instalación y verificación de las mismas en el servidor correspondiente.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            UC0950_2: Construir páginas web.            UC0951_2: Integrar componentes software en páginas web.            UC0952_2: Publicar páginas web.</p>
<p><b>Emprendimiento y gestión empresarial: profesional autónoma/a, pequeño empresario/a, gerente/a, gestor/a, director/a de microempresa</b> (Creación y gestión de microempresas)</p>	<p><b>Código Certificado de Profesionalidad:</b> ADG0210.  <b>Nivel de cualificación profesional:</b> 3.  <b>Competencia general:</b> Dirigir iniciativas empresariales de pequeños negocios o microempresas, así como la planificación e implementación de estrategias de áreas de negocio, programando las actividades, gestionando personas, organizando y controlando recursos materiales, las operaciones económico-financieras y desarrollando la comercialización y venta de los productos y servicios, haciendo uso de medios informáticos y telemáticos, gestionando con criterios de calidad y protección ambiental, todo ello asegurando la prevención de riesgos laborales y utilizando servicios de gestión o asesoría cuando la complejidad de la actividad lo requiera, con fin de garantizar el logro de sus objetivos empresariales y el cumplimiento de la normativa vigente.  <b>Unidades de competencia del CP:</b>            UC1788_3: Planificar iniciativas y actividades empresariales en pequeños negocios o microempresas.            UC1789_3: Dirigir y controlar la actividad empresarial diaria y los recursos de pequeños negocios o microempresas.            UC1790_3: Comercializar productos y servicios en pequeños negocios o microempresas.            UC1791_3: Realizar las gestiones administrativas y económico-financieras de pequeños negocios o microempresas.            UC1792_2: Gestionar la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios.</p>

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

En los discursos de las personas informantes sobre la formación profesional en Alternancia o Dual se reflejaron varias opiniones según el perfil profesional de la persona entrevistada. Comenzando con el discurso de las y los informantes de centros educativos, señalan que el auge de este modelo se debe, principalmente, a su funcionamiento exitoso en países europeos más desarrollados, como Alemania, Francia, Bélgica y Países Bajos, en los cuales lleva implantado desde hace varios lustros, generando buenos resultados en la formación práctica e inserción laboral del alumnado. En España, la modalidad formativa en Alternancia o Dual ha comenzado a dar resultados positivos en Euskadi y Cataluña, aunque son territorios autonómicos que disponen de un importante tejido empresarial, así como con unas direcciones-gerencias más abiertas al cambio institucional que procede de la Unión Europea. Apuntan a que existe una necesidad de que los ciclos formativos se impartan en la modalidad de Alternancia o Dual, pero que la legislación debe tener en cuenta las características de las comarcas rurales, siendo bastante más compleja su implementación por la debilidad del tejido empresarial y de los mercados laborales del hábitat rural, de cara a formar e insertar al alumnado. En concreto, se alude a que el empresariado de la comarca de Verín es poco dinámico y que está constituido por microempresas, resultando más difícil implicar a empresas para que participen en esta modalidad de FP. Señalan que sería necesario aumentar los incentivos a las empresas, sobre todo ampliando los beneficios fiscales.

Por otro lado, consideran que el modelo de FP en Alternancia o Dual en sí es positivo, ya que está orientado a la inserción laboral, partiendo de la base de que al alumnado pasa más tiempo capacitándose y practicando en las empresas que en las aulas, además de percibir el incentivo de una remuneración salarial (se estima que alrededor del 50% del Salario Mínimo Interprofesional, el cual abonará la empresa). En todo caso, se menciona que, en la actual fase de implementación de la modalidad, ya se manifiestan algunos efectos secundarios, como es la utilización del alumnado como mano de obra barata por algunas empresas, no desarrollándose la parte formativa en el centro de trabajo bajo los estándares de calidad apropiados. En principio, parece que el sistema de seguimiento no consigue garantizar que se cumplan las funciones y responsabilidades asignadas a las empresas colaboradoras. Asimismo, se manifiesta que aún no existen evaluaciones específicas sobre los resultados de la FP en Alternancia o Dual en España y que se ha de esperar a que se produzcan las primeras evaluaciones para saber cuáles son los déficits, debilidades, desviaciones y porcentajes reales de inserción laboral de esta nueva modalidad de FP. No obstante, la valoración en el propio IES García Barbón es positiva, ya que en el curso académico 2020-2021 contaron con 8 personas formándose en la modalidad Dual y 5 consiguieron contratación en las mismas empresas en las que se formaron, aunque debemos tener en cuenta que la mayoría de esas empresas se sitúan fuera de la comarca.

Desde el discurso de los servicios de intermediación y orientación laboral resalta que se trata de un modelo necesario desde el punto de vista de las políticas educativa y laboral, pero al implementarse en la comarca verinense consideran que las empresas no serán receptivas, pues perciben reticencias motivadas por la incertidumbre económica y la futura inserción laboral del alumnado. En este sentido, se argumenta que, si para la FP Ordinaria es difícil que el alumnado realice las prácticas en empresas solventes, en las cuáles pueda aprender verdaderamente las funciones del puesto para el cuál se está capacitando, aún será más difícil conseguirlo en la FP Dual o en Alternancia debido a que es una modalidad más compleja. Hacen hincapié en una cuestión actitudinal: afirman que el empresariado de la comarca no está dispuesto a formar si posteriormente el alumnado no se va a quedar en su empresa (se va a otra empresa, se autoemplea o continúa estudiando); insistiendo en que una microempresa destinará tiempo y esfuerzo en formar únicamente si la persona que se forme va a ocupar un puesto de trabajo en esa empresa.

Por último, el discurso del empresariado entrevistado va en otro sentido. La mayoría de las personas entrevistadas en este perfil sí se mostraron interesadas en participar en un programa



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



o proyecto piloto de formación profesional en Alternancia, que complemente formación y empleo, gestionado por COCEDER y financiado por el EJE 6 del Programa POISES (Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social). Desde el subsector de la hostelería y restauración se percibe que sería el método perfecto para mejorar la profesionalización en su actividad, ya que permitiría al alumnado adquirir una capacitación y destreza bastante completas en un periodo de tiempo más corto que, por ejemplo, en la formación profesional reglada que se imparte en una escuela oficial de hostelería. Inciden en que el tiempo de formación en el centro de trabajo es fundamental, debido a que las formaciones prácticas en escuelas de hostelería no se aproximan a la realidad de un bar-cafetería o de un restaurante. Por otra parte, desde el subsector del metal, se asegura que sería una formación muy interesante y necesaria para los denominados “oficios” del tipo de herrero/a, soldador/a, electricista, etcétera. Formaciones más cortas, más prácticas que teóricas, son adecuadas para dignificar los “oficios” y hacerlos atractivos para las personas jóvenes, para generar vocación y motivación, aunque se reconoce que son trabajos duros y complejos, en los que se asume bastante responsabilidad. Por último, en los subsectores de transformación agroalimentaria y de cuidados a las personas también se mostraron favorables a participar en un proyecto piloto de formación en Alternancia.

## 6.- Conclusiones

En este capítulo se recogen varias reflexiones finales basadas en los resultados del Informe Cualitativo, en su mayoría basadas en lo manifestado por las personas entrevistadas y que están dirigidas hacia aspectos claves que se deben abordar en la programación de un proyecto piloto de formación profesional en Alternancia desde un punto de vista general, y que podrían servir de referente para diseñar acciones formativas dirigidas a personas desempleadas y subempleadas.

Se deben tener en cuenta las previsiones a medio plazo, ya que una parte de las ofertas de empleo señaladas se producen por **demanda de sustitución** y no por crecimiento del empleo. El nuevo empleo, denominado emergente en el informe, aun siendo importante, va a pesar poco en la generación de nuevos puestos de trabajo estables y sólidos a corto plazo, que supongan el asentamiento de la población y la mejora de la estabilidad laboral. Será importante prestar atención en los próximos años a los subsectores emergentes (forestal, informática y comunicación, servicios sociales y culturales, etcétera.), pero a corto plazo hay que atender a los flujos de reposición en el mercado de trabajo comarcal.

Estos flujos de sustitución se presentan como oportunidades laborales, tanto para las personas desempleadas como para las que están subempleadas (tiempo parcial no deseado, etc.). Conocerlos puede ayudar a que las propias empresas planifiquen la renovación de sus plantillas. Una actividad que es prioritaria en cuanto a inserción por reposición es la **construcción y los oficios**. Se manifestó en el Informe cualitativo la necesidad de rejuvenecer las plantillas, dado que la mayor parte de los trabajadores se encuentran próximos a la jubilación. Este rejuvenecimiento se debe encaminar hacia cualificaciones profesionales distintas al de las personas sustituidas, por lo que los perfiles pueden variar, aun tratándose de la misma ocupación, ya que el paso de los años apunta a nuevos contenidos atendiendo a la digitalización, el medio ambiente, los nuevos materiales sostenibles, las nuevas formas de producción e innovación. Es importante para el diseño de formación profesional que se planifique en plazo el relevo de estos profesionales para formar personal con cualificación específica, pues desde los informantes se manifiesta que la cantidad de personas cualificadas que se necesitará será importante para sustituir a la que saldrá por jubilación del mercado laboral.

Otro de los subsectores que genera empleo en la actualidad, normalmente por sustitución de trabajadores, pero también por ampliación de personal en temporada, es la **hostelería y restauración**. Se trata de uno de los sectores más dinámicos y que tiene necesidad de innovación y profesionalización, pudiendo convertirse en un factor de atracción a nivel gastronómico-turístico. Sería interesante formar sobre las necesidades profesionales expuestas anteriormente (ver Capítulo 4), consiguiendo personas capacitadas de forma general para cumplir con las necesidades básicas del mercado, pero también de forma específica, con personal formado en nuevas técnicas y disciplinas necesarias para una profesionalización y mayor calidad en el subsector.

Previsiblemente la reforma laboral (Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo), garantiza la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el paso del tiempo dirá cómo. Esta reforma es un marco legal que limita la temporalidad de los contratos, disminuyendo la precariedad de las contrataciones.

También se debe tener en cuenta en el mercado laboral del territorio el inicio de las obras de la Fundación San Rosendo, para la construcción de una residencia de personas mayores en Caldeleñas (Verín) para 120 usuarios. Con una demanda de puestos a cubrir en torno a 30. Por otro lado, otra de las actuaciones formativas necesarias en la comarca consiste en **favorecer el emprendimiento y la capacitación en dirección-gestión empresarial**, impartiendo módulos

formativos orientados a facilitar el autoempleo, la creación y administración de microempresas. En este sentido, también indicamos que sería interesante formar sobre cooperativismo, siendo una fórmula laboral interesante para una de las ocupaciones con más demanda en la comarca, Auxiliar de ayuda en el domicilio.

A la hora del diseño de un proyecto piloto de formación profesional en Alternancia, debemos de prestar especial atención a dos colectivos de riesgo: mujeres y juventud. En cuanto a las mujeres, se señaló que uno de los problemas para que puedan acceder a la oferta formativa es la carencia de estudios secundarios, lo que impide que puedan cursar un certificado de profesionalidad de forma directa y se vean en la necesidad de obtener antes la formación en competencias clave, lo que ralentiza las posibilidades de formación profesional y mejora de su empleabilidad. En este sentido el diseño de la formación deberá tener en cuenta esta carencia, aportando en su currículum educativo formación transversal que les permita adquirir dichas competencias. En cuanto a la juventud, se debe de orientar la formación hacia los oficios que por sustitución generacional incrementará la demanda de personal. En este sentido, además de la formación específica en las competencias necesarias para el desempeño de la actividad ocupacional, sería interesante realizar una labor de dignificación de los oficios, para que sean ocupaciones atractivas para aprender e insertarse laboralmente, sea por cuenta ajena o propia.

Por lo demás, para el diseño de un proyecto piloto de FP en Alternancia, debemos considerar ocupaciones en las cuales se ofrezca un compromiso de contratación posterior o posibilidades reales de inserción laboral a corto plazo, para no generar una formación que repita la ineficacia en cuanto a la empleabilidad de los talleres duales de empleo.

Por último, recogemos las ocupaciones para las que se proponen el diseño de un posible proyecto piloto de Formación Profesional en Alternancia:

- **Ocupaciones con demanda de personal continuada:**
  - Ayudante de camarero/a.
  - Camarero/a.
  - Ayudante de cocina.
  - Cocinero/a.
  - Peón/peona de la construcción.
  - Oficial de la construcción.
  - Auxiliar, asistente, cuidador/a de personas mayores, discapacitadas, convalecientes a domicilio.
  - Conductor/a de camiones.
- **Ocupaciones con demanda temporal o puntual:**
  - Peón/peona agrícola: huertas, invernaderos, viveros, jardines, campos deportivos.
  - Trabajador/a agrícola cualificado - viticultor: injertador/a, podador/a de vides.
  - Peón/peona, ayudante, montador/a de productos de ebanistería, de muebles de madera o similares.
  - Instalador/a de cerramientos metálicos y carpintero/a metálico y de PVC.
  - Monitor/a de educación y actividades recreativas y de entretenimiento para la infancia y juventud.
  - Monitor/a de actividades físicas y recreativas para la tercera edad.
- **Ocupaciones emergentes:**
  - Técnico/a en viticultura y enotecnia, encargado/a, supervisor/a en bodegas.
  - Monitor/a, instructor/a, preparador/a, entrenador/a de actividades deportivas.
  - Desarrollador/a y mantenedor/a de páginas Web y Redes Sociales.
  - Emprendimiento y gestión empresarial: autónoma/a, pequeño empresario/a, gerente/a, gestor/a, director/a de microempresa.