

**SECTOR
AGROALIMENTARIO EN
CASTILLA-LA MANCHA.
CERTIFICADOS DE
PROFESIONALIDAD PARA
EL SECTOR**



PE/2020/30

Técnica de proyecto: Lidia Páez Mena

Técnica de apoyo a proyectos: María Marzo Valero

Técnica administrativa: María Teresa de la Cruz Muñoz

Coordinador de proyecto: Marc Torres Nieto

Secretaria de Formación y Proyectos de UGT: Begoña García Díaz

AGRADECIMIENTOS

Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de Castilla-La Mancha, a través de estas líneas, pretende agradecer a todas las personas que han colaborado, de una manera u otra con este proyecto.

En primer lugar, dar las gracias a los/as trabajadores/as del Sector Agroalimentario de Castilla-La Mancha, ya que sin su participación no habría sido posible la realización del presente informe, así como a las empresas participantes en el proyecto. De igual modo, agradecer la buena predisposición y ayuda de los/as delegados/as de UGT pertenecientes a dicho sector, pues su colaboración ha sido fundamental para la realización del Trabajo de Campo, así como a la FICA, Federación de Industria, Construcción y Agro, de la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras donde se circunscribe el sector Agroalimentario. También dar las gracias a UPA, Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos de Castilla-La Mancha, por su gran ayuda e implicación.

Asimismo, agradecer a la Fundación FUNDAE que a través de la colaboración en una de las entrevistas de la responsable de Castilla-La Mancha, nos proporcionó información muy relevante, al departamento de Formación de La CEOE, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, de la provincia de Cuenca.

Finalmente, dar las gracias a la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por la confianza depositada en nuestra organización para la realización del presente informe.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO	7
METODOLOGÍA.....	8
CONTEXTO ACTUAL COVID-19	11
2. ESTRUCTURA EMPRESARIAL.....	11
2.1 DEFINICIÓN Y CÓDIGOS CNAE	11
2.2 EL SECTOR EN LA ECONOMÍA	15
EL SECTOR A NIVEL NACIONAL.....	16
2.3. ESTRUCTURA EMPRESARIAL	21
2.4. COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS	33
2.5. AUTÓNOMOS	35
3. EL EMPLEO	36
3.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE EMPLEO Y CALIDAD DEL TRABAJO..	37
3.2. SITUACIÓN OCUPACIONAL DEL SECTOR.....	38
3.3. MAPA OCUPACIONAL DEL SECTOR.....	46
3.4. CONTRATACIONES EN EL SECTOR.....	48
3.5. SITUACIÓN DE DESEMPLEO EN EL SECTOR	51

4. CONTEXTO, DEMANDAS FORMATIVAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES	57
4.1. ÁMBITOS DE LA EDUCACIÓN.....	57
4.2. OFERTA FORMATIVA DEL SISTEMA EDUCATIVO RELACIONADA CON EL SECTOR:	61
FORMACIÓN REGLADA	61
FORMACIÓN NO REGLADA.....	68
5. ANÁLISIS CUALITATIVO.....	72
6. ANÁLISIS CUANTITATIVO	123
7. IDEAS CLAVE.....	142
8. CONCLUSIONES	144
9. PROPUESTAS DE MEJORA PARA EL SECTOR AGROALIMENTARIO EN CASTILLA-LA MANCHA	145
BIBLIOGRAFÍA.....	148
ANEXOS	156

1. INTRODUCCIÓN

El sector agroalimentario contiene dos grandes grupos de actividades: en primer lugar, está el sector primario, que contiene el conjunto de actividades formado por la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca; y en segundo lugar, está la agroindustria o industria agroalimentaria, en la que se incluyen aquellas empresas o actividades en las que se produce la transformación de las materias primas agrícolas y ganaderas y dando lugar a productos elaborados o semielaborados para la venta al consumidor final.

Según la clasificación CNAE-2009, este sector se incluye en el grupo C-10 “Industria de la alimentación” y C-11 “Fabricación de bebidas”. En este sentido resulta difícil concretar el número exacto de trabajadores y empresas en Castilla—La Mancha.

El universo o población objeto de investigación de esta propuesta está conformado por los empresarios y trabajadores (asalariados y autónomos) vinculados a la industria agroalimentaria en Castilla-La Mancha.

No obstante, siguiendo datos de La Tesorería Nacional de la Seguridad Social, del Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha y del Instituto Nacional de Estadística (INE), nuestra región cuenta con 2.483 empresas.

Nos encontramos ante un objeto de estudio heterogéneo, ya que son muchas y muy diferentes las actividades que aglutina, al igual que los procesos y modos diferentes de elaboración. Se caracteriza sobre todo por su gran variabilidad, lo que repercute directamente en las diferentes demandas y necesidades que apuntan por los diferentes modos de entender la actividad y los procesos de elaboración.

Para el correcto análisis de las necesidades formativas, se proponen acciones prospectivas y analíticas con un carácter transversal y multisectorial.

El sector agroalimentario es uno de los más importantes dentro del tejido empresarial castellano-manchego, contribuyendo de manera pujante en el desarrollo económico de Castilla-La Mancha, tanto por su aportación al producto interior bruto (PIB) de la región, como por la generación de puestos de trabajo, por la posibilidad de crecimiento y desarrollo que otorga, y por la posibilidad que da a nuestra región de ser conocida.

La Industria Agroalimentaria favorece de forma decisiva en la dinamización del medio rural y su sostenibilidad, así como a la creación de nuevos yacimientos de empleo y estabilidad en la creación de empresas. Este sector contribuye, según datos del Gobierno Regional, con el 12% del PIB de la región.

Se trata de una actividad realmente fundamental para nosotros, ya que se abastece del sector primario, incrementa el valor añadido de las materias primas, crea y fija empleo en las áreas rurales, desarrolla producciones ligadas a una calidad diferenciada, mejora los niveles de renta y bienestar.

Es un sector fundamental entre otras cosas porque actúa como nexo de unión entre el sector primario y el terciario contribuyendo a la formación de un entramado social, dinámico y estable.

La Industria Agroalimentaria castellano-manchega se compone sobre todo de trabajadores autónomos y pequeñas empresas, realizando continuamente grandes esfuerzos para adaptarse al mercado actual. Y esta realidad es fundamental para entender los procesos, las decisiones y las formas de asumir retos que encontramos.

El número de empresas relacionadas con el sector agroalimentario en Castilla-La Mancha, a 1 de enero de 2019, según datos de la Tesorería Nacional de la Seguridad Social y del Directorio Nacional de Empresas del INE, es de **2.483** empresas, de las cuales el **78,25%** aproximadamente están destinadas a la industria de la alimentación y el **21,75%** a la producción de bebidas.

Todo esto es fundamental para la región, la Industria Agroalimentaria es sin lugar a dudas una de las más importantes de Castilla-La Mancha. Nos da la oportunidad, partiendo de nuestras características y explorando nuestras potencialidades, de competir en los mercados

dando a conocer los productos más tradicionales de nuestra región con un valor añadido.

Es un sector que combina lo tradicional con los procesos productivos más modernos, con las nuevas herramientas y los nuevos procesos tecnológicos, así como la modificación de las infraestructuras y los nuevos modos de elaboración. Todo ello implica una constante necesidad de reinventar los procesos y por tanto unas necesidades constantes y crecientes de adecuar los perfiles de los trabajadores del sector, ajustándolos a los nuevos tiempos.

En definitiva, con la realización de este proyecto se pretende a través del conocimiento de la realidad actual y la evolución de las ocupaciones, detectar las necesidades presentes y futuras de formación en diversas materias, como las referentes a nuevas tecnologías, impacto medioambiental o prevención de riesgos laborales, adecuando cuantitativamente y cualitativamente la oferta formativa a los niveles de exigencia impuestos por el entorno empresarial, a fin de obtener una base objetiva para mejorar la competitividad del sector agroalimentario en Castilla-La Mancha.

Por ello, las acciones formativas en este sector, resultan indispensables para poder seguir siendo competitivos en el mercado. Los continuos cambios acontecidos en los sistemas productivos, conllevan la adaptación de los trabajadores de una forma continua a los nuevos escenarios, a la tecnificación de los procesos, a los

diferentes modos de producir y comercializar..., lo que les obliga a estar preparados para los retos.

OBJETIVO

Detectar las necesidades formativas de los trabajadores de la industria agroalimentaria en la región de Castilla-La Mancha y sus provincias con la finalidad de mejorar la profesionalización del sector, incrementar su empleabilidad y proporcionar unos servicios de mayor calidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y describir las estructuras y configuración del tejido empresarial de la industria agroalimentaria en Castilla-La Mancha
- Identificar y describir la estructura y configuración laboral de este sector en nuestra comunidad
- Obtener una visión actual del empleo de cada uno del sector que conforman el objeto de estudio
- Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los trabajadores del sector en Castilla-La Mancha
- Detallar la oferta de formación reglada, ocupacional y continua existente para dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los profesionales

- Identificar los recursos y servicios en materia de formación académica, ocupacional y continua disponible
- Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible
- Detallar las demandas formativas de los trabajadores de la industria agroalimentaria de Castilla-La Mancha en sus diferentes ocupaciones
- Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector
- Detectar las competencias y habilidades profesionales que demandan los sectores con el fin de adecuar la oferta formativa y proporcionar iniciativas específicas a los trabajadores del sector.

METODOLOGÍA

La metodología que se ha utilizado para el desarrollo del presente estudio es una combinación de la estrategia de investigación cualitativa, que permite una visión más profunda de la realidad y de las necesidades formativas del sector Agroalimentario de Castilla-La Mancha mediante entrevistas a expertos, responsables sindicales y empresarios/as y trabajadores/as que por su trayectoria y experiencia ofrezcan testimonios de relevancia para el estudio, y de la estrategia de investigación cuantitativa, por medio de una encuesta (telefónica, online y presencial) dirigida a trabajadores/as del sector, partiendo de la base de que el sector agroalimentario no es un sector homogéneo.

El estudio se ha realizado en tres fases claramente diferenciadas:

- Fase de investigación documental: Durante este periodo se ha enfocado en contextualizar y obtener información de fuentes secundarias. La finalidad de esta fase consiste en la aproximación al objeto de estudio y la detección de las principales variables y factores relacionados con la estimación de necesidades formativas en el Agroalimentario de la región.
- Fase de investigación de campo: En dicha fase se utilizan las técnicas y herramientas cualitativas y cuantitativas para conocer de primera mano el estado del sector y de la

formación relacionada con este. Subrayar que la encuesta consistirá en un cuestionario semiestructurado, que tendrá preguntas abiertas y cerradas, así como mixtas. El muestreo de la encuesta se llevará a cabo según el número de trabajadores/as de la región, distribuidos por provincias y subsectores, lo que permitirá tabular y cuantificar la información (perfiles demográficos, perfiles profesionales, contexto y situación formativa y demandas formativas). Al final, se realizaron 283 encuestas.

Por otro lado, las entrevistas en profundidad constarán de preguntas abiertas sobre diferentes cuestiones (características del sector, amenazas y debilidades, percepción del valor de la formación, etc.). Las entrevistas estarán distribuidas por las cinco provincias de Castilla-La Mancha. Al final, se realizaron 26 entrevistas personales.

- Fase analítica: comprende el procesamiento, estudio y obtención de conclusiones relacionadas con las informaciones obtenidas en las fases anteriores y que servirán de base para la realización de un producto final adecuado a los objetivos y exigencias de este proyecto. Se pasará a realizar una interpretación y un análisis estadístico de los datos obtenidos y a la realización del informe final.

A continuación, y para finalizar el presente apartado, se muestra un recuadro que resume de manera precisa la metodología utilizada durante en cada una de las fases:

TÉCNICA UTILIZADA	TIPO	TIPO DE FUENTE	INFORMACIÓN A OBTENER		
ANÁLISIS DOCUMENTAL	CUANTITATIV A CUALITATIVA	PRIMARIA SECUNDARIA	- Sectores y actividades económicas del Sector Agroalimentario en Castilla La Mancha - Análisis contextual de la comunidad autónoma castellano-manchega en relación con el sector - Análisis del contexto actual: La crisis Covid-19 - Estadísticas y estudios referentes al objeto de la investigación - Situación socioeconómica, laboral y ocupacional del colectivo - Análisis de las competencias transversales - Otras cuestiones relevantes para el Estudio		
TÉCNICA UTILIZADA	TIPO	TIPO DE FUENTE	Nº	COLECTIVOS	INFORMACIÓN A OBTENER
ENCUESTAS	CUANTITATVA	PRIMARIA	283	COLECTIVO DE TRABAJADORES DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN CASTILLA LA-MANCHA	- Competencias transversales identificadas en el colectivo - Perfiles profesionales - Necesidades de formación y prioridades formativas

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	CUALITATIVA	PRIMARIA	26	COLECTIVO DE EXPERTOS	Las entrevistas en profundidad deben, principalmente, proporcionarnos información que complemente, refuerce y explique los resultados de las encuestas a los trabajadores/as, que nos dirán las competencias identificadas en el colectivo en base al catálogo base de competencias transversales que se haya diseñado previamente. Así como, reforzar los resultados obtenidos respecto a las necesidades formativas del colectivo de trabajadores/as. ▪ Competencias transversales identificadas en el colectivo ▪ Necesidades de formación y prioridades formativas ▪ Competencias transversales identificadas en el colectivo ▪ Necesidades de formación y prioridades formativas: Las entrevistas en profundidad será la técnica más adecuada para poder profundizar en las necesidades y prioridades de formación. ▪ Dificultades para realizar la formación ▪ Reflexiones sobre cómo desarrollar competencias transversales
----------------------------	-------------	----------	----	-----------------------	--

CONTEXTO ACTUAL COVID-19

La pandemia generada por la COVID-19 está teniendo consecuencias en diferentes ámbitos de nuestro territorio. En primer lugar, se trata de una crisis sanitaria, en el que la presión sobre los hospitales está exponiendo los problemas que han supuesto los recortes en el sistema de salud durante los últimos años. De igual modo, la pandemia a derivado en una crisis económica sin precedentes, donde el crecimiento de las desigualdades sociales puede tener un impacto directo en la cohesión social de Castilla La-Mancha. Además, tal y como exponen la mayoría de previsiones, los efectos de esta crisis tendrán severas consecuencias durante los próximos años. Al mismo tiempo, se ha agravado las problemáticas de un mercado de trabajo ya de por sí precario, en parte a consecuencia de un modelo productivo poco competitivo y dependiente como es el español. Por lo tanto, informes de estas características, son una oportunidad para reforzar el tejido laboral de la región y dotarlo de un valor añadido que actualmente es más necesario que nunca.

Pese a la crisis sanitaria generada por la COVID 19, desde el mes de marzo de 2020, el sector agroalimentario español y en concreto el de Castilla-La Mancha, ha continuado realizando su actividad y se ha ido superando mes a mes.

Los agricultores y ganaderos han seguido produciendo y poniendo en el mercado productos frescos que permiten el abastecimiento de la

industria y la distribución y, por tanto, garantizar la seguridad alimentaria y satisfacer las necesidades y demanda de alimentación en España, poniendo de manifiesto, una vez más, la importancia de su trabajo para el conjunto de la sociedad.

2. ESTRUCTURA EMPRESARIAL

En este apartado se hará una aproximación a la estructura empresarial y sectorial del sector Agroalimentario de Castilla-La Mancha, identificando y describiendo su configuración, además de exponer los subsectores que la conforman. Con ello daremos respuesta a los objetivos específicos uno y dos del informe.

2.1 DEFINICIÓN Y CÓDIGOS CNAE

Castilla-La Mancha ocupa una posición líder dentro de la Industria Agroalimentaria en España, especialmente en sectores como el vino, primera región mundial por extensión dedicada a viñedos, el aceite de oliva, segunda región en producción de aceite de oliva virgen, las hortalizas y frutas, su producción tiene un efecto socioeconómico relevante, siendo los primeros productores nacionales en producción de ajo, cebolla y melón, la carne fresca y sus transformados, sector muy dinámico y en expansión, con fuerte desarrollo innovador de productos más saludables y adaptados a las nuevas demandas de la sociedad, así como el queso y los productos lácteos, la Denominación

de Origen, Queso Manchego y ovejas de raza manchega. Fuente: IPEX C-LM.

Con la denominación que posee el sector objeto de investigación, se entiende aquel en el que se encuadran las actividades según la clasificación del Catálogo Nacional de Actividades Económicas del Instituto Nacional de Estadística, CNAE-2009, el grupo correspondiente a los CNAE-10 “Industria de la Alimentación” y el grupo CNAE-11 “Fabricación de Bebidas”, encuadradas a su vez en el sector C, “Industria Manufacturera”.

Según datos extraídos de la Tesorería de la Seguridad Social, a 31 de diciembre de 2019, el número de empresas relacionadas con el sector Agroalimentario en Castilla-La Mancha es de 2.483, de las que tendríamos 1.943 empresas dedicadas a la Industria de la Alimentación, lo que equivale a un 78,25% del total, y las dedicadas a la Elaboración de Bebidas de las que contamos con 540 empresas, un 21,75% del total registradas en Castilla-La Mancha.

Este sector cuenta con los siguientes sectores de actividad, según datos sacados del INE-Instituto Nacional de Estadística:



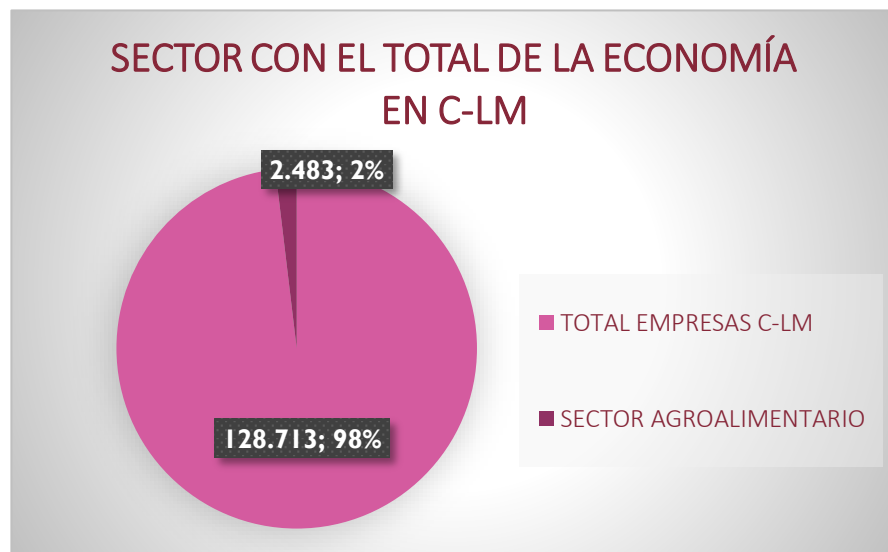
GRUPO CNAE	SUBCENAE Y ACTIVIDADES
10.1 PROCESADO Y ELABORACIÓN DE CARNE Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS	10.11- PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE CARNE: explotación de mataderos dedicados al sacrificio, la preparación o el empaquetado de carne, la producción de carne fresca, refrigerada o congelada en canal y en piezas.
	10.12- PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE VOLATERÍA: explotación de mataderos dedicados al sacrificio, preparación o empaquetado de aves, la producción de carne fresca, refrigerada o congelada, en porciones individuales y la extracción de grasas comestibles de aves.
	10.13- ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS Y VOLATERÍA: producción de carne fresca, salada o ahumada y la fabricación de productos cárnicos: embutidos, salami, morcillas, salchichas, patés, etc.
10.2 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE PESCADOS, CRUSTÁCEOS Y MOLUSCOS	10.21- PROCESADO DE PESCADOS, CRUSTÁCEOS Y MOLUSCOS: preparación y conservación de pescados, crustáceos y moluscos; congelación, ultra congelación, secado, cocción, ahumado, salazón, conservación en salmuera, enlatado,..., la producción de productos de pescado, crustáceos y moluscos; filetes de pescado, huevas, caviar, sucedáneos de caviar; fabricación de productos a base de pescado para el consumo humano o la alimentación animal y la producción de comidas y productos solubles a partir de pescado y otros animales acuáticos no aptos para el consumo humano.
	10.22- FABRICACIÓN DE CONSERVAS DE PESCADO
10.3 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS	10.31- PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE PATATAS: preparación y conservación de patatas, patatas congeladas y precocidas; fabricación de puré de patatas deshidratadas; la fabricación de aperitivos a base de patata; la elaboración de harinas y sémola de patatas.
	10.32- ELABORACIÓN DE ZUMOS DE FRUTA Y HORTALIZAS: la fabricación de jugos.
	10.39- OTRO PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS: fabricación de productos alimenticios a base fundamentalmente de frutas o verduras, excepto platos preparados congelados o enlatados; conservación de frutas, frutos secos, legumbres y hortalizas; la fabricación de productos alimenticios a base de frutas, legumbres y hortalizas; fabricación de confituras, mermeladas y jaleas; el tostado de frutos secos; la fabricación de productos alimenticios y pastas a base de frutos secos.
10.4 FABRICACIÓN DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES Y ANIMALES	10.42- FABRICACIÓN DE MARGARINA Y GRASAS COMESTIBLES SIMILARES: fabricación de margarina; elaboración de otros sucedáneos de la mantequilla; la obtención de grasas compuestas para cocinar.
	10.43- FABRICACIÓN DE ACEITE DE OLIVA
	10.44- FABRICACIÓN DE OTROS ACEITES Y GRASAS: la fabricación de aceites vegetales sin refinar: aceite de oliva, soja, palma, girasol, semillas de algodón, colza, mostaza, linaza, fabricación de harinas o sémolas no desgrasadas a partir de semillas, frutos secos, la fabricación de aceites vegetales refinados: aceite de oliva, soja, etc. El procesamiento de aceites vegetales: soplado, cocido, deshidratación...
10.5 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS LÁCTEOS	10.52- ELABORACIÓN DE HELADOS: la fabricación de helados y productos similares como sorbetes.
	10.53- FABRICACIÓN DE QUESOS
	10.54- PREPARACIÓN DE LECHE Y OTROS PRODUCTOS LÁCTEOS: producción de leche líquida fresca, pasteurizada, esterilizada, homogeneizada o tratada a altas temperaturas; la producción de bebidas a base de leche; producción de nata a partir de leche líquida fresca, pasteurizada, esterilizada y homogeneizada; la elaboración de leche en polvo o concentrada, azucarada o sin azucarar; la producción de leche o nata en forma sólida, la producción de mantequilla, la producción de yogurt, de queso y cuajada, suero de leche, lactosa...
10.6 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE MOLINERÍA, ALMIDONES Y PRODUCTOS AMILÁCEOS	10.61- FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE MOLINERÍA: la molienda de cereales, de arroz, de productos de origen vegetal, la fabricación de productos para el desayuno a base de cereales, la fabricación de mezclas de harinas y masas preparadas para pan, pasteles, galletas...
	10.62- FABRICACIÓN DE ALMIDONES Y PRODUCTOS AMILÁCEOS: elaboración de almidones y féculas de arroz, patata y maíz, la elaboración de glucosa, jarabe de glucosa, maltosa, la elaboración de gluten, de tapioca y sucedáneos y elaboración de aceite de maíz.

10.7 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PANADERÍA Y PASTAS ALIMENTICIAS	10.71- FABRICACIÓN DE PAN Y PRODUCTOS FRESCOS DE PANADERÍA Y PASTELERÍA: la fabricación de panes y panecillos, pastas, tortas, tartas, pasteles, tortitas, gofres, bollos, etc.
	10.72- FABRICACIÓN DE GALLETAS Y PRODUCTOS DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LARGA DURACIÓN: fabricación de galletas y biscotes, productos de repostería con conservantes, producción de aperitivos dulces o salados.
	10.73- FABRICACIÓN DE PASTAS ALIMENTICIAS, CUSCÚS Y PRODUCTOS SIMILARES: fabricación de pastas alimenticias cocidas y sin cocer, rellenas y sin rellenar, fabricación de cuscús y fabricación de pastas alimenticias enlatadas o congeladas.
10.8 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS	10.81- FABRICACIÓN DE AZÚCAR: producción y refinado de azúcar y sucedáneos, la elaboración de jarabes de azúcar, fabricación de melaza y la producción de azúcar y jarabe de arce.
	10.82- FABRICACIÓN DE CACAO, CHOCOLATE Y PRODUCTOS DE CONFITERÍA: elaboración de cacao, de manteca de cacao, grasa de cacao, aceite de cacao; de chocolate y productos de chocolate, productos de confitería, caramelos, pastillas de regaliz, turrone, chocolate blanco; fabricación de chicle, la conservación en azúcar de frutas, frutos secos, cortezas de frutas y otras partes de plantas, la elaboración de pastillas de confitería.
	10.83- ELABORACIÓN DE CAFÉ, TÉ E INFUSIONES: el descafeinado y tostado de café, la producción de productos de café, extractos y concentrados de café, sucedáneos de café, la mezcla de té y de hierba mate, la fabricación de extractos y preparados a base de té.
	10.84- ELABORACIÓN DE ESPECIAS, SALSAS Y CONDIMENTOS: elaboración de mayonesa, harina de mostaza, mostaza preparada, la fabricación de vinagre.
	10.85- ELABORACIÓN DE PLATOS Y COMIDAS PREPARADAS: fabricación de comidas y platos listos para su consumo, procesados para su conservación; elaboración de platos de carne, de platos a base de pescado, de platos a base de hortalizas, de pizzas congeladas o conservadas por cualquier otro método.
	10.86- ELABORACIÓN DE PREPARADOS ALIMENTICIOS HOMOGENEIZADOS Y ALIMENTICIOS DIETÉTICOS: elaboración de alimentos de nutrición especial como los preparados infantiles, la leche y otros alimentos de crecimiento, productos de alimentos infantil, alimentos de régimen, alimentos dietéticos para fines médicos especiales, alimentos pobres en sodio, los alimentos sin gluten, los alimentos destinados a combatir el desgaste causado por el esfuerzo muscular intenso, especialmente los indicados para deportistas, los alimentos para personas que padecen desórdenes metabólicos en la asimilación de los hidratos de carbono.
	10.89- ELABORACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS: elaboración de caldos y sopas, fabricación de caramelo y miel artificial, elaboración de productos alimenticios preparados perecederos, como sándwiches, pizza fresca, elaboración de suplementos alimenticios y otros productos alimenticios.
10.9 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PARA LA ALIMENTACIÓN ANIMAL	10.91- FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PARA LA ALIMENTACIÓN DE ANIMALES DE GRANJA: incluidos los suplementos y concentrados de alimentación para animales; la preparación de productos sin mezclar para la alimentación de los animales de granja.
	10.92- FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PARA LA ALIMENTACIÓN DE ANIMALES DE COMPAÑÍA.
11. FABRICACIÓN DE BEBIDAS	11.01- DESTILACIÓN, RECTIFICACIÓN Y MEZCLA DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS.
	11.02- ELABORACIÓN DE VINOS.
	11.03- ELABORACIÓN DE SIDRA Y OTRAS BEBIDAS FERMENTADAS A PARTIR DE FRUTAS.
	11.04- ELABORACIÓN DE OTRAS BEBIDAS NO DESTILADAS, PROCEDENTES DE LA FERMENTACIÓN.
	11.05- FABRICACIÓN DE CERVEZA.
	11.06- FABRICACIÓN DE MALTA (ACTUALMENTE NO FIGURA NINGUNA EMPRESA EN ACTIVO EN C-LM)
	11.07- FABRICACIÓN DE BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS; PRODUCCIÓN DE AGUAS MINERALES Y OTRAS AGUAS EMBOTELLADAS.

2.2 EL SECTOR EN LA ECONOMÍA

Según datos extraídos de la Tesorería de la Seguridad Social, en Castilla-La Mancha, en su totalidad en todos los sectores, hay 128.713 empresas, de las cuales 2.483 corresponden al sector agroalimentario, concretamente a los CNAE objeto de estudio que son el CNAE-10 “Industria de la Alimentación” y CNAE-11 “Elaboración de Bebidas”.

El sector agroalimentario en C-LM se corresponde con un 1,93% del total del tejido empresarial de toda Castilla-La Mancha.



Elaboración propia a partir de los datos de la TSS. (resultados según ubicación de las empresas CNAE-10 y CNAE-11)

En 2019 la cifra del PIB fue de 42.820 millones de euros con lo que Castilla-La Mancha es la economía número 9 en el ranking de PIB de las comunidades autónomas. El PIB Per cápita de Castilla-La Mancha en 2019 fue de 21.004 millones de euros, 553 millones de euros mayor que en el 2018 que fue de 20.451 millones.

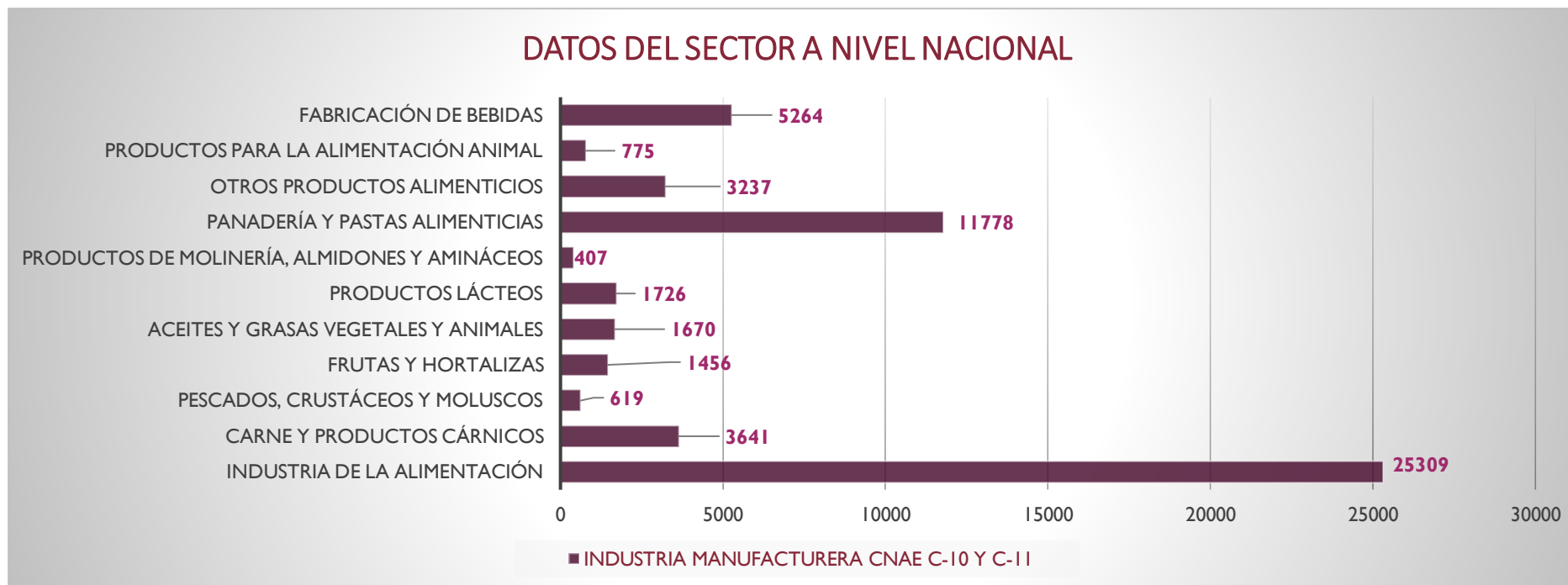
Según los últimos datos publicados en el Instituto Nacional de Estadística en diciembre del pasado 2020, el producto interior bruto de Castilla-La Mancha fue de 21.004 millones de euros, con una variación anual del 2,7%.

Si acudimos a la EPA para comprobar las cifras de desempleo en Castilla La Mancha, vemos que tiene un porcentaje de paro del 17,4% de la población activa, una tasa superior a la nacional, y en la 14ª posición en el ranking, de menor a mayor, de Paro de las Comunidades autónomas.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, las empresas en Castilla-La Mancha dedicadas a la Industria suponen casi un 14% del total de empresas de esta comunidad, el segundo sector más rico en nuestra región, pero comparado con el sector servicios supone un porcentaje ínfimo.

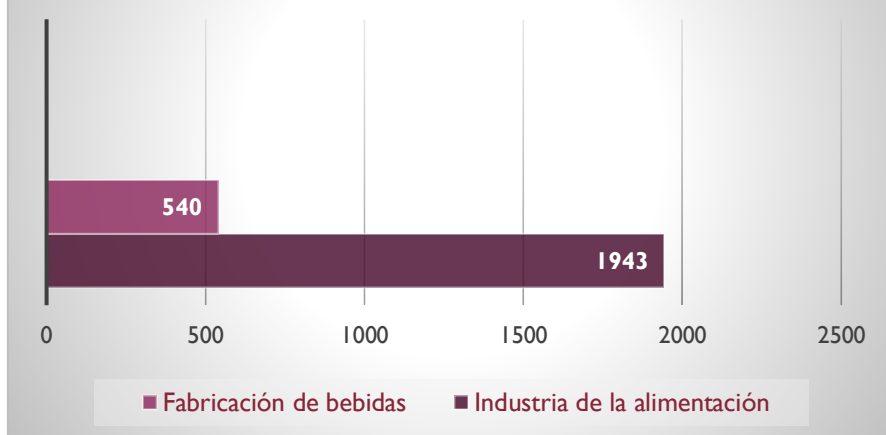
	Castilla-La Mancha	España
Número de empresas	2.483	30.573
Volumen de trabajadores	24.690	

EL SECTOR A NIVEL NACIONAL



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INE y de TGSS

DATOS DEL SECTOR EN CASTILLA-LA-MANCHA



Elaboración propia a través de los datos de la TGSS.

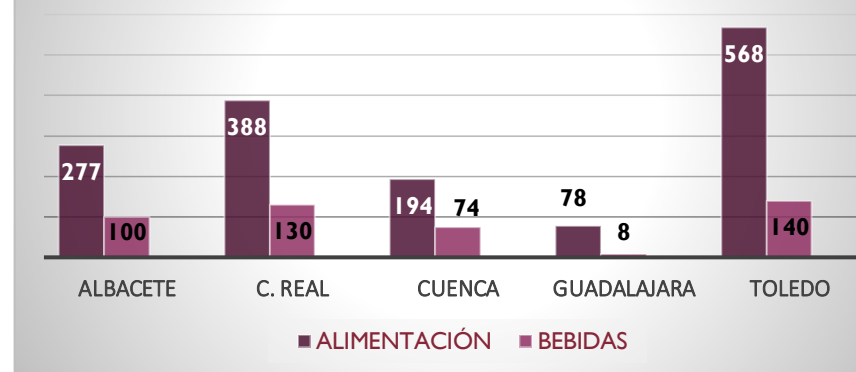
EL SECTOR POR PROVINCIAS

La industria de la alimentación y de las bebidas de la región está compuesta por 2.483 empresas, de las cuales 526 son empresas sin asalariados, 438 de la industria de la alimentación y 88 en relación a la fabricación de bebidas y 1.957 empresas con asalariados.

Los porcentajes que se recogen según el tipo de actividades que realizan es de un 78,25% correspondiente a la industria de la alimentación y el 21,75% que corresponde a la fabricación de bebidas

(datos recogidos de la Tesorería General de la Seguridad Social, a 31 de diciembre de 2019 y del Instituto Nacional de Estadística, INE).

DISTRIBUCIÓN DE LOS SECTORES DE ACTIVIDAD POR PROVINCIA



Elaboración propia a través de los datos de la TGSS.

Se observa en el gráfico que Toledo es la provincia con mayor tejido empresarial en cuanto a las dos actividades recogidas, con un total de 568 empresas en la Industria de la alimentación y 140 en la Fabricación de bebidas, seguida de Ciudad Real con 388 empresas dedicadas a la alimentación y 130 a las bebidas. Albacete, también posee gran número de empresas, 277 en cuanto a alimentación y 100 en bebidas, Cuenca con 194 dedicadas a la alimentación y 74 a la fabricación de bebidas y por último Guadalajara quedándose a la cola

en producción de dichas actividades con 78 empresas dedicadas a la industria alimentaria y 8 empresas a fabricación de bebidas.

Los subsectores predominantes en las empresas de alimentación en nuestra región son: “Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias”, “Procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos” y “Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales”.

Por lo que se refiere a las empresas de producción de bebidas, el subsector predominante es la “Elaboración de vinos”, seguido de “Fabricación de bebidas no alcohólicas”; producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas” y “Fabricación de Cervezas”.

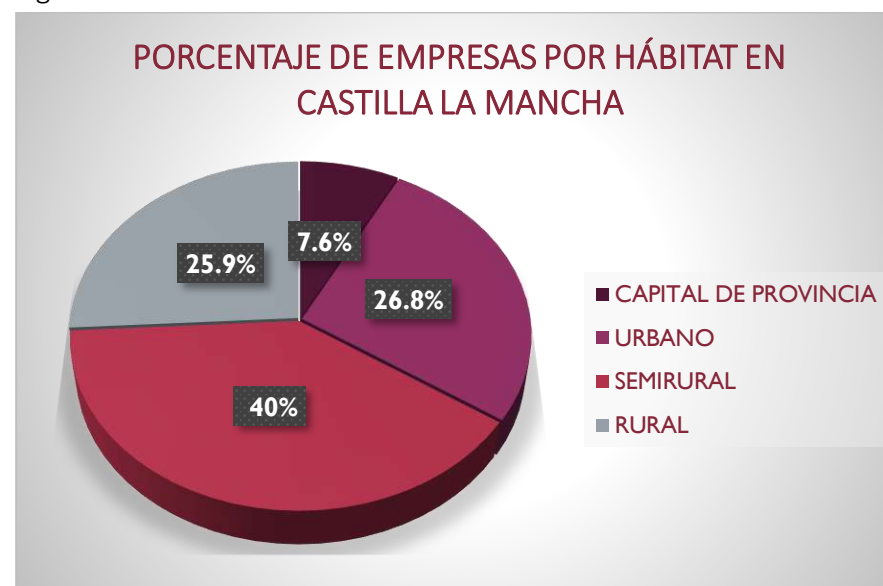
EL SECTOR POR HÁBITAT

	CAPITAL DE PROVINCIA	URBANO	SEMIRURAL	RURAL	TOTAL
ALBACETE	70	112	101	93	377
CIUDAD REAL	13	245	177	83	518
CUENCA	20	17	99	136	268
GUADALAJARA	11	13	34	28	86
TOLEDO	36	138	366	167	708
	150	525	777	507	1957

Contabilizadas las empresas del sector de la alimentación y de las bebidas de Castilla-La Mancha y recogido el número de habitantes de

cada una de las localidades donde se encuentran dichas empresas, según los datos publicados por el INE (Instituto Nacional de Estadística) a 1 de enero de 2020 de número de habitantes, podemos concluir que la masa empresarial más elevada se encuentra en el entorno semi rural con un total de 777 empresas, en el total de las cinco provincias de Castilla-La Mancha, siendo la provincia de Toledo la que mayor número de empresas tiene en el citado hábitat.

El porcentaje por hábitat que extraemos de la tabla anterior es el siguiente:

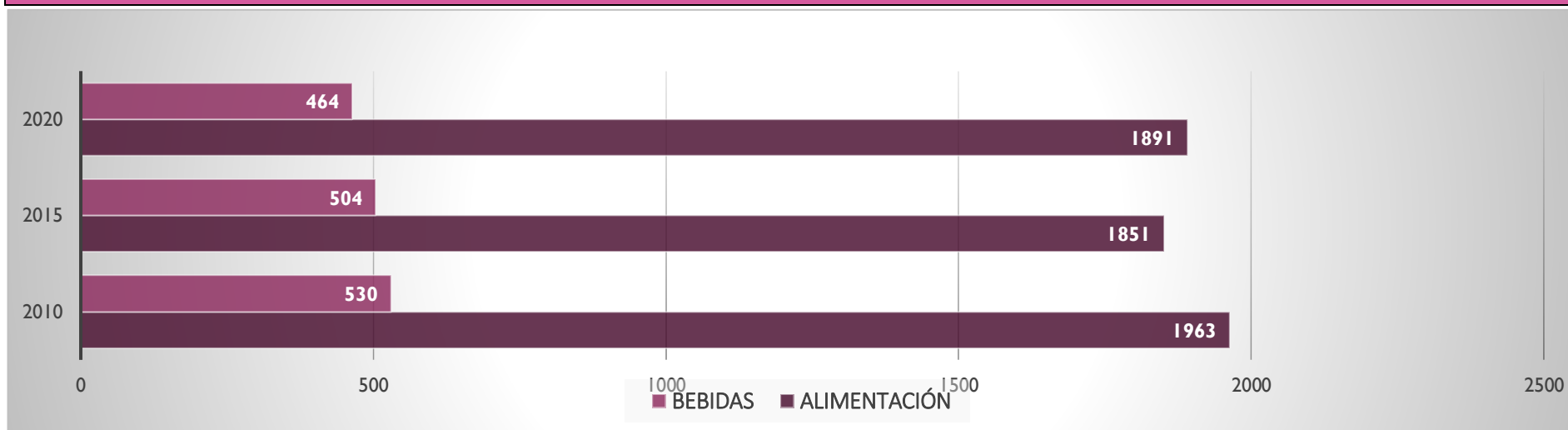


Elaboración propia a partir de los datos de la TGSS

Podemos observar que en las capitales de provincia hay menos industria porque probablemente las empresas se ubiquen en las zonas más cercanas a donde se encuentra la materia prima.

A su vez, estas empresas debido a la oferta laboral que generan hacen que los municipios crezcan y se conviertan en semi rurales.

EVOLUCIÓN TEMPORAL DEL SECTOR -TOTAL DE EMPRESAS EN EL SECTOR/AÑO-



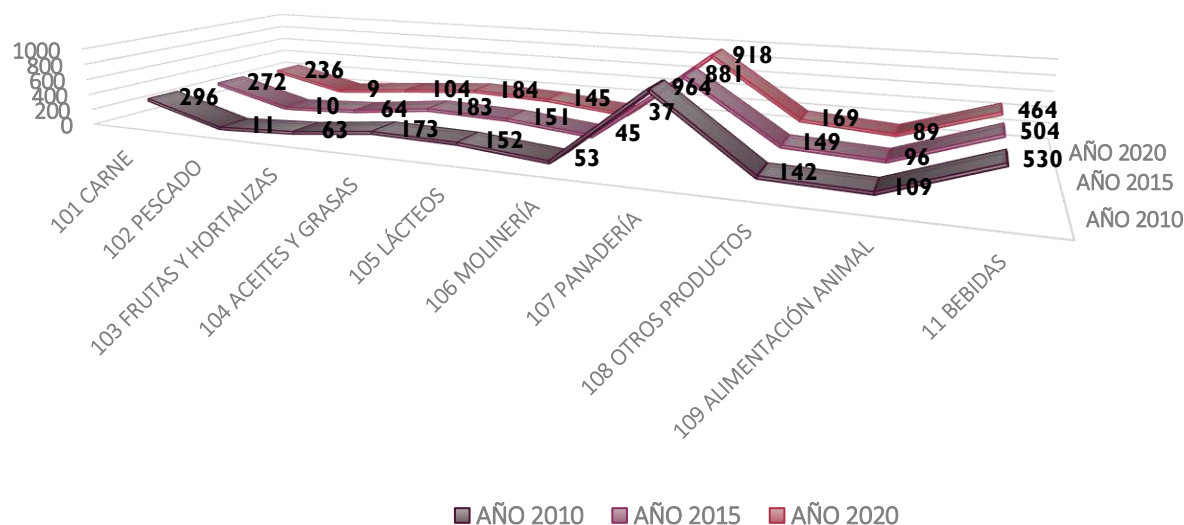
Elaboración propia a partir de los datos del Directorio Central de Empresas del INE

En el gráfico se puede observar que la evolución del sector en 10 años no ha sido significativa. En 2010 había un mayor número de empresas que en el año 2015 y en el 2020 en ambas industrias, pero el porcentaje en número de empresas es mínimo.

En 2010 el total de los dos sectores serían 2.493 empresas y en 2020 contaban con 2.355 empresas.

Si que observamos que del año 2015 al 2020 la Industria de la Alimentación ascendió un poco el total de empresas, pero mínimamente. En cuanto a la Industria de la Fabricación de Bebidas, la bajada es paulatina en los 10 años estudiados, pero tampoco significativa.

EVOLUCIÓN TEMPORAL DEL SECTOR POR SUBSECTORES DE ACTIVIDAD



Elaboración propia a partir de los datos del Directorio Central de Empresas del INE.

En el gráfico se puede observar la evolución temporal del sector por subsectores de actividad. En el año 2020 sube el tejido empresarial ligeramente con respecto a los años anteriores en el “Procesado y Conservación de Frutas y Hortalizas”, en la “Fabricación de otros Productos Alimenticios” y en la “Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales”. En el resto de subsectores se puede ver una bajada progresiva del número de empresas desde el año 2010, pero tampoco muy significativa. Quizá donde la bajada sea más acusada con respecto al año 2010 sea en “Procesado y Elaboración de Carne y Productos Cárnicos” con 60 empresas menos en 2020 y en la Industria de Fabricación de Bebidas, con 66 empresas menos en 2020. El único subsector que causa una bajada en 2015 con respecto a 2010 es “Fabricación de Productos de Panadería y Pastas Alimenticias”, donde se observa que dejan de estar en activo 83 empresas que después en 2020 se recuperarán, pero no en su totalidad con respecto a 2010.

2.3. ESTRUCTURA EMPRESARIAL

Reglamento (UE) nº 651/2014 de la comisión, de 17 de junio de 2014.

Con el objetivo de categorizar a las empresas de Castilla La-Mancha de manera rigurosa, en este estudio se ha utilizado el criterio que la Unión Europea expone en el Anexo I del Reglamento (UE)

Nº 651/2014 de la Comisión de 17 de junio de 2014. Por lo tanto, siguiendo el esquema que hizo Daniel García (2018) fundamentado en dicho reglamento, la clasificación es la siguiente:

- La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por las empresas con menos de 250 trabajadores/as.
- En la categoría de PYME, se define como microempresa a una empresa con menos de 10 trabajadores/as.
- En la categoría PYME se define como pequeña empresa, una empresa que ocupa entre 10 y 49 trabajadores/as.
- En la categoría de PYME, se define como mediana empresa, una empresa que tiene entre 50 y 249 trabajadores/as.
- En la categoría PYME, se define como gran empresa, una empresa con 250 trabajadores/as o más.

MICRO EMPRESA -10 TRABAJADORES/AS	PEQUEÑA EMPRESA 10-49 TRABAJADORES/AS
MEDIANA EMPRESA 50-249 TRABAJADORES/AS	GRAN EMPRESA +249 TRABAJADORES/AS

Teniendo esta conceptualización presente, a continuación, se muestra la distribución de las empresas del sector Agroalimentario (Alimentación y Bebidas), en función a su tamaño:

DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS POR TAMAÑO, PROVINCIAS Y SECTORES DE ACTIVIDAD

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA EN ALBACETE

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	
101 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE CARNE Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS	Microempresa	31
	Pequeña empresa	7
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
102 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE PESCADOS, CRUSTÁCEOS Y MOLUSCOS	Microempresa	1
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
103 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS	Microempresa	22
	Pequeña empresa	8
	Mediana empresa	3
	Gran empresa	0
104 FABRICACIÓN DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES Y ANIMALES	Microempresa	20
	Pequeña empresa	3
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
105 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS LÁCTEOS	Microempresa	22
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	2
	Gran empresa	1
106 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE MOLINERÍA, ALMIDONES Y PRODUCTOS AMINÁCEOS	Microempresa	4
	Pequeña empresa	3
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0

107 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PANADERÍA Y PASTAS ALIMENTICIAS	Microempresa	104
	Pequeña empresa	7
	Mediana empresa	3
	Gran empresa	0
108 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS	Microempresa	21
	Pequeña empresa	7
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	1
109 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PARA LA ALIMENTACIÓN ANIMAL	Microempresa	4
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
110 FABRICACIÓN DE BEBIDAS	Microempresa	81
	Pequeña empresa	17
	Mediana empresa	2
	Gran empresa	0
TOTAL DE EMPRESAS		377

Elaboración propia a partir de la Tesorería General de la Seguridad Social

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA EN CIUDAD REAL

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	
101 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE CARNE Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS	Microempresa	29
	Pequeña empresa	12
	Mediana empresa	4
	Gran empresa	0
102 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE PESCADOS, CRUSTÁCEOS Y MOLUSCOS	Microempresa	0
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
103 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS	Microempresa	17
	Pequeña empresa	4
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
104 FABRICACIÓN DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES Y ANIMALES	Microempresa	43
	Pequeña empresa	6
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
105 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS LÁCTEOS	Microempresa	35
	Pequeña empresa	7
	Mediana empresa	4
	Gran empresa	0
106 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE MOLINERÍA, ALMIDONES Y PRODUCTOS AMINÁCEOS	Microempresa	5
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
107 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PANADERÍA Y PASTAS ALIMENTICIAS	Microempresa	165
	Pequeña empresa	12
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0

108 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS	Microempresa	23
	Pequeña empresa	7
	Mediana empresa	2
	Gran empresa	0
109 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PARA LA ALIMENTACIÓN ANIMAL	Microempresa	9
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
110 FABRICACIÓN DE BEBIDAS	Microempresa	90
	Pequeña empresa	32
	Mediana empresa	7
	Gran empresa	1
TOTAL DE EMPRESAS		518

Elaboración propia a partir de la Tesorería General de la Seguridad Social

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA EN CUENCA

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	
101 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE CARNE Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS	Microempresa	16
	Pequeña empresa	6
	Mediana empresa	2
	Gran empresa	1
102 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE PESCADOS, CRUSTÁCEOS Y MOLUSCOS	Microempresa	0
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
103 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS	Microempresa	8
	Pequeña empresa	14
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	1
104 FABRICACIÓN DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES Y ANIMALES	Microempresa	14
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
105 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS LÁCTEOS	Microempresa	15
	Pequeña empresa	4
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
106 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE MOLINERÍA, ALMIDONES Y PRODUCTOS AMINÁCEOS	Microempresa	3
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
107 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PANADERÍA Y PASTAS ALIMENTICIAS	Microempresa	86
	Pequeña empresa	5
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0

108 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS	Microempresa	7
	Pequeña empresa	3
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
109 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PARA LA ALIMENTACIÓN ANIMAL	Microempresa	3
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
110 FABRICACIÓN DE BEBIDAS	Microempresa	56
	Pequeña empresa	15
	Mediana empresa	3
	Gran empresa	0
TOTAL DE EMPRESAS		268
Elaboración propia a partir de la Tesorería General de la Seguridad Social		

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDADES Y TAMAÑO DE LA EMPRESA EN GUADALAJARA

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	
101 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE CARNE Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS	Microempresa	9
	Pequeña empresa	4
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
102 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE PESCADOS, CRUSTÁCEOS Y MOLUSCOS	Microempresa	1
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
103 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS	Microempresa	4
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
104 FABRICACIÓN DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES Y ANIMALES	Microempresa	3
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
105 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS LÁCTEOS	Microempresa	2
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
106 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE MOLINERÍA, ALMIDONES Y PRODUCTOS AMINÁCEOS	Microempresa	5
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
107 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PANADERÍA Y PASTAS ALIMENTICIAS	Microempresa	31
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	2
	Gran empresa	0

108 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS	Microempresa	6
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	2
	Gran empresa	1
109 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PARA LA ALIMENTACIÓN ANIMAL	Microempresa	0
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
110 FABRICACIÓN DE BEBIDAS	Microempresa	7
	Pequeña empresa	0
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
TOTAL DE EMPRESAS		86

Elaboración propia a partir de la Tesorería General de la Seguridad Social

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA EN TOLEDO

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	
101 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE CARNE Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS	Microempresa	49
	Pequeña empresa	26
	Mediana empresa	22
	Gran empresa	2
102 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE PESCADOS, CRUSTÁCEOS Y MOLUSCOS	Microempresa	3
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
103 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS	Microempresa	8
	Pequeña empresa	2
	Mediana empresa	3
	Gran empresa	0
104 FABRICACIÓN DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES Y ANIMALES	Microempresa	76
	Pequeña empresa	6
	Mediana empresa	1
	Gran empresa	0
105 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS LÁCTEOS	Microempresa	45
	Pequeña empresa	11
	Mediana empresa	2
	Gran empresa	0
106 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE MOLINERÍA, ALMIDONES Y PRODUCTOS AMINÁCEOS	Microempresa	5
	Pequeña empresa	1
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
107 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PANADERÍA Y PASTAS ALIMENTICIAS	Microempresa	156
	Pequeña empresa	9
	Mediana empresa	4
	Gran empresa	0

108 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS	Microempresa	55
	Pequeña empresa	15
	Mediana empresa	2
	Gran empresa	1
109 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS PARA LA ALIMENTACIÓN ANIMAL	Microempresa	53
	Pequeña empresa	9
	Mediana empresa	0
	Gran empresa	0
110 FABRICACIÓN DE BEBIDAS	Microempresa	110
	Pequeña empresa	28
	Mediana empresa	2
	Gran empresa	0
TOTAL DE EMPRESAS		708

Elaboración propia a partir de la Tesorería General de la Seguridad Social

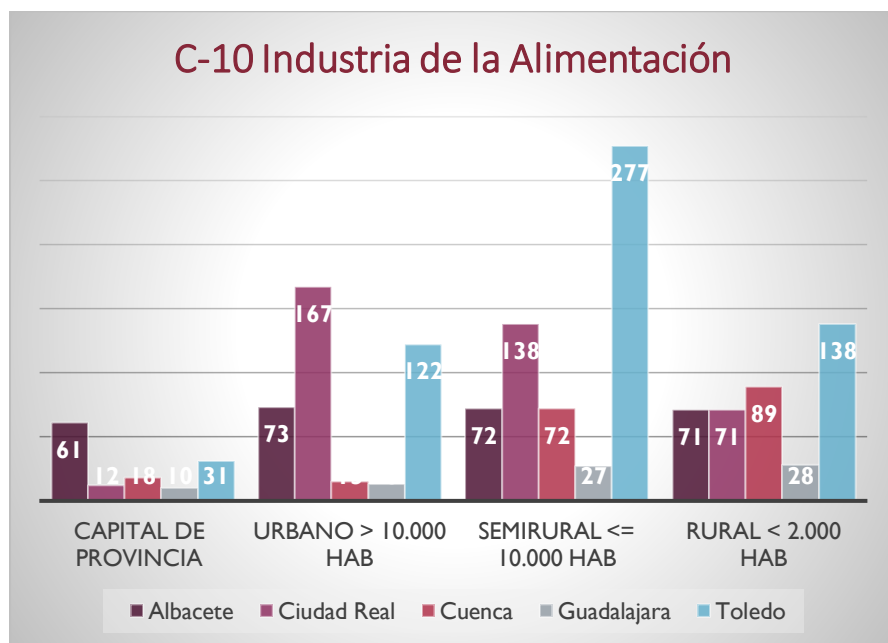
Con la información recogida en las tablas anteriores se puede observar cómo la mayoría de las empresas, por tipo de empresa, se encuadran dentro de la categoría de Microempresas, empresas con menos de 10 trabajadores/as, coincidiendo en todas las provincias de Castilla-La Mancha. Atendiendo a los sectores de actividad se observa cómo también destaca un mayor tejido empresarial, en general, en todas las provincias en las actividades dentro de la Industria de la Alimentación (CNAE-10), 101 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE CARNE Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS y en 107 FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PANADERÍA Y PASTAS ALIMENTICIAS, y particularmente en Toledo y Ciudad Real, coincidiendo que es dónde se ubican más empresas y siendo las provincias con más habitantes. En cuanto a la Elaboración de Bebidas (CNAE-11), vemos como la provincia de Toledo sobresale del resto de provincias con 140 empresas dedicadas a ello, y la mayoría igualmente pertenecen a la categoría de Microempresas.

Hay muy poca representación en cuanto a grandes empresas de más de 249 trabajadores/as. Según los datos recogidos en la TGSS, en total consta de 9 empresas, de las cuales 3 de ellas están en la provincia de Toledo y el resto repartidas en las demás provincias.

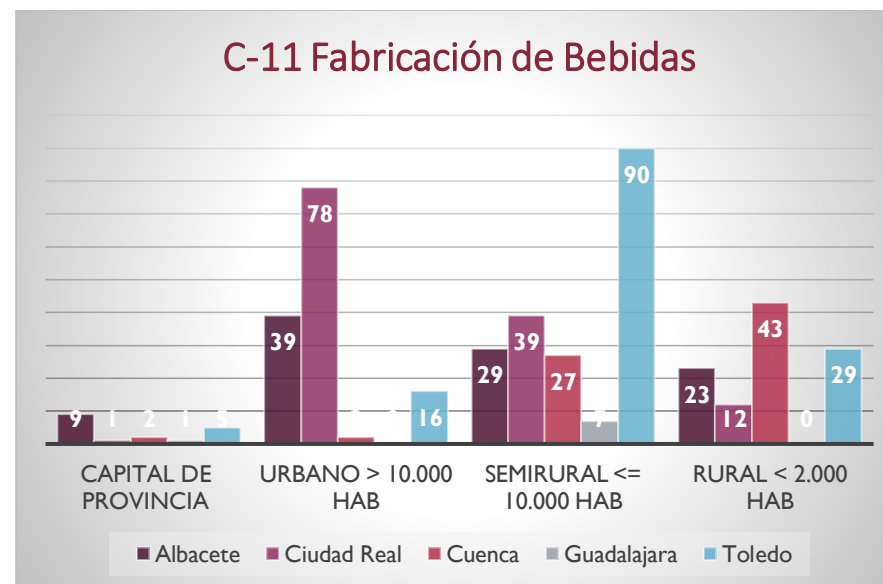
Las provincias que menor número de empresas tienen son en primer lugar Guadalajara con 86 empresas y Cuenca con 268 y la que más, con diferencia, es Toledo con 708 empresas en total.

DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS POR HÁBITAT

Según los CNAE 10 “Industria de la alimentación” y CNAE 11 “Fabricación de bebidas” podemos extraer los siguientes gráficos por sectores de actividad por tamaño y hábitat de cada una de las provincias de Castilla la Mancha:



Elaboración propia a partir de la Tesorería General de la Seguridad Social



Elaboración propia a partir de la Tesorería General de la Seguridad Social

De acuerdo a los gráficos se puede apreciar en los dos CNAE que en las capitales de provincia hay menos empresas inscritas, mientras que la mayor concentración de empresas se encuentra en zonas semi rurales, destacando la provincia de Toledo con 277 empresas de alimentación y 90 empresas de bebidas, debido como se ha visto en las tablas de la estructura empresarial, a que Toledo es la provincia con más tejido empresarial, y la mayor demográficamente hablando, seguida de Ciudad Real, aunque en ésta la mayor concentración de empresas está en los núcleos urbanos.

2.4. COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS

Según la Consejería de trabajo y empleo de C-LM, Cooperativas Agroalimentarias es la organización que representa y defiende los intereses económicos y sociales el movimiento cooperativo agrario español.

La misión de Cooperativas Agro-alimentarias de España es la promoción, representación y vertebración del cooperativismo agroalimentario español, impulsando un modelo cooperativo empresarial, profesionalizado, con dimensión relevante, generador de valor y competitivo, que contribuya a mejorar la rentabilidad de los agricultores y ganaderos socios y al desarrollo sostenible del sector agroalimentario y del modelo rural.

Las **COOPERATIVAS** en el sector empresarial es una figura a destacar. Sociedades de carácter mutualista que tiene por objeto prioritario la promoción de actividades económicas y sociales de sus miembros.

La cooperativa es una sociedad de capital variable, con estructura y gestión democrática, constituida por personas físicas o jurídicas, para prestar servicios y satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, y en interés por la comunidad, mediante una empresa conjunta.

Las cooperativas tienen importantes incentivos fiscales. En el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados están exentas en la mayoría de los casos; en los

Impuestos de Actividades Económicas y de Sociedades disfrutan de importantes bonificaciones fiscales.

Además, pueden obtener importantes subvenciones para su promoción, el empleo y su desarrollo.

Hay dos clases de cooperativas: de primer grado y de segundo grado.

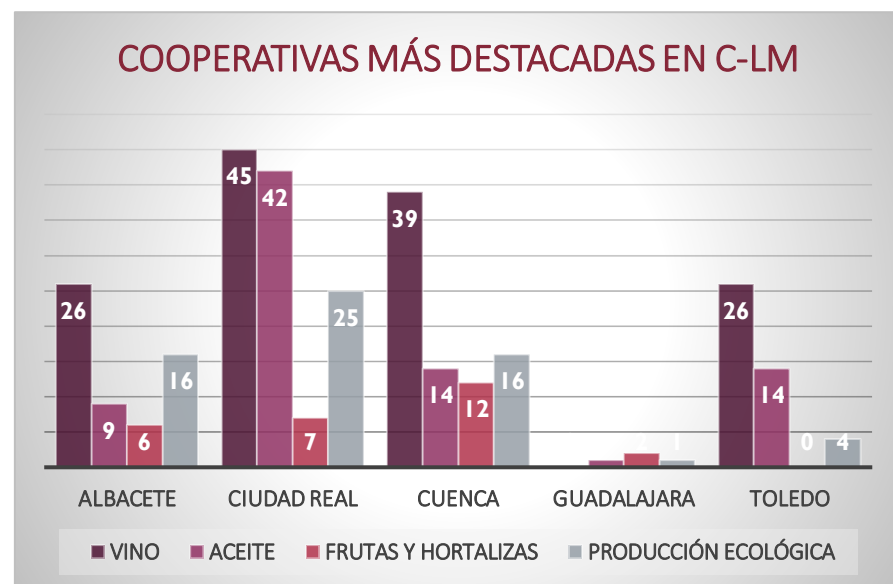
Las cooperativas agrarias, que se incluyen dentro del primer grado, asocian, principalmente a personas físicas o jurídicas, titulares de explotaciones agrícolas, ganaderas o forestales o mixtas, de forma exclusiva o compartida.

Tienen por objeto la producción, transformación y comercialización de los productos obtenidos de las explotaciones de los socios, la prestación de servicios y suministros a los mismos, y, en general, cualesquiera operaciones y servicios tendentes a la mejoría, tanto económica, social y técnica, de las explotaciones de los socios o de la propia cooperativa, así como la prestación de servicios y fomento de actividades encaminadas a la fijación, promoción, desarrollo y mejora de la población agraria y el medio rural.

En Castilla-La Mancha hay un total de 447 cooperativas. Representan a más de 145.000 socios/as y su facturación alcanza los 1.500 millones de euros anuales.

En cuanto a las más representativas y competitivas de los distintos sectores destacan:

Vino, Aceite, Cultivos herbáceos, ajo, melón y sandía, frutas de hueso, frutas y hortalizas, champiñones y hongos, melón y sandía, frutos secos, ganadería, lácteos de vacuno, producción ecológica, piensos, azafrán, quesos...



Haciendo un pequeño resumen, podríamos destacar el sector del vino CNAE-11, sub-cnae 11.02 “Elaboración de Vinos”, sobre todo en las

provincias de Ciudad Real y Cuenca con gran número de cooperativas, seguidas de Toledo y Albacete que van a la par en número de cooperativas y por último Guadalajara, que no tiene representación en este sector.

Castilla-La Mancha es cultura del vino, es tierra de viñedos. El clima y la posición geográfica hacen una perfecta maduración de los frutos, es ideal para el cultivo de la vid. La importancia de este cultivo es incalculable, y está teniendo un gran impacto económico en nuestra región. Las tierras castellano-manchegas suponen la mayor región vitícola del mundo con más de 400.000 hectáreas dedicadas al cultivo de la viña.

Podemos concluir que las provincias donde más número de cooperativas se concentran en el sector del vino son Ciudad Real y Cuenca atendiendo a lo dicho anteriormente.

También cabe destacar el sector de los aceites de oliva CNAE-10, sub-cnae 10.43 “Fabricación de Aceite de Oliva”, como el segundo más destacado en cuanto a número de cooperativas, ya que vemos que la provincia de Ciudad Real es la más destacada con respecto al resto de provincias en la fabricación de aceite de oliva, quedando en último lugar Guadalajara.

Castilla-La Mancha ha venido elaborando aceite de oliva desde hace muchísimos años. Es historia, tradición y cultura.

Los olivares forman auténticos mares verdes.

Hay gran variedad de aceituna cultivadas en sus denominaciones de origen, que tienen cualidades únicas. Destaca el aceite de los Montes de Toledo, considerado uno de los mejores del mundo. Los del Campo de Calatrava, los del Campo de Montiel, los de la Alcarria. Todos ellos ofrecidos por las almazaras, donde el prensado de la aceituna es clave.

El sector de Frutas y Hortalizas CNAE-10, subcnae 10.39 “Otro procesado y conservación de Frutas y Hortalizas” también tienen representación en todas las provincias, pero mínimamente comparado con los subsectores citados anteriormente.

Otro sector muy en auge es la Producción Ecológica, destacando en la provincia de Ciudad Real, con 25 cooperativas dedicadas a ello, seguida de Cuenca y Albacete con 16 cooperativas en cada provincia.

La provincia de Guadalajara es la que menor número de cooperativas tiene en todos los sectores de producción.

2.5. AUTÓNOMOS

Los datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía social dictaminan que, en la actualidad, a nivel nacional, hay inscritos en la Seguridad Social 2 millones de trabajadores/as autónomos, de los cuales, 1.290.990 son hombres mientras que solo 713.002 son mujeres autónomas, es decir, más del 50% de los autónomos/as del país son hombres. En una división por edades, los menores de 25 años solo representan un 2% de la cifra nacional, las personas comprendidas entre los 25 y los 39 años representan un 25%, las personas comprendidas entre los 40 y los 54 años representan un 45% y las personas de 55 años o más representan un 28%.

En España trabajan 11.466 autónomos en la Industria de la Alimentación y de las Bebidas (CNAE 10 y CNAE 11).

NACIONAL		
SECTOR ACTIVIDAD	INDUSTRIA	84.652
SECCIÓN ACTIVIDAD	C. INDUSTRIA MANUFACTURERA	82.730
DIVISIÓN CNAE-2009	CNAE 10 y CNAE 11	11.466

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos del Ministerio de Trabajo y economía social.

Castilla-La Mancha tiene 92.450 trabajadores/as autónomos/as, lo que supone un 4.61% del total. De todos los autónomos dados de alta en la seguridad social en relación con la autonomía, el 63.770 son varones mientras que solo hay 28.679 mujeres apuntadas. En porcentajes, los varones ascienden a casi el 70% de los autónomos/as de la región mientras que las mujeres son un 31%.

Publicados en el Instituto Estadístico de Castilla-La Mancha se pueden encontrar el número de autónomos/as que se encargan de la Industria de la Alimentación y de la Elaboración de Bebidas en la comunidad, no obstante, sin entrar en subcategorías de actividad y sin una división clara de quiénes trabajan en cada sector o subsectores, sin hacer una diferenciación por sexos ni por rango de edad ni por provincias. El total asciende a 879 trabajadores/as autónomos/as en este sector.

CASTILLA LA MANCHA Por sector			Autónomos CLM total 92.450
SECTOR ACTIVIDAD	INDUSTRIA	4.741	5,13% de los autónomos en CLM
SECCIÓN ACTIVIDAD	C. INDUSTRIA MANUFACTURERA	4.602	97,07% del sector Industria
DIVISIÓN CNAE-2009	10 y 11	879	19,1% de la actividad C10 y C11

Fuente: Elaboración propia a partir de los últimos datos recogidos en el IES.

- Los/as trabajadores/as autónomos/as del sector Industria representan un 5,13% de los/as trabajadores/as autónomos totales en C-LM.
- Los/as trabajadores/as autónomos/as de las actividades de la Industria Manufacturera en general representan un 97,07% de los autónomos del sector industria.
- Los/as trabajadores/as autónomos/as del CNAE 10 y CNAE 11 representan un 19,1% de los autónomos de los inscritos en las actividades de la Industria Manufacturera.

3. EL EMPLEO

En este apartado se procederá a la exposición de los datos recogidos en relación a la estructura del mercado de trabajo, así como de su evolución. Dando respuesta con ello al objetivo específico número 3, que busca obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores objetos de estudio. Con tal objetivo, el estudio se focalizará en las variables “**jornada de trabajo**”, “**tiempo trabajado en la empresa**” y “**rango salarial**”.

3.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE EMPLEO Y CALIDAD DEL TRABAJO

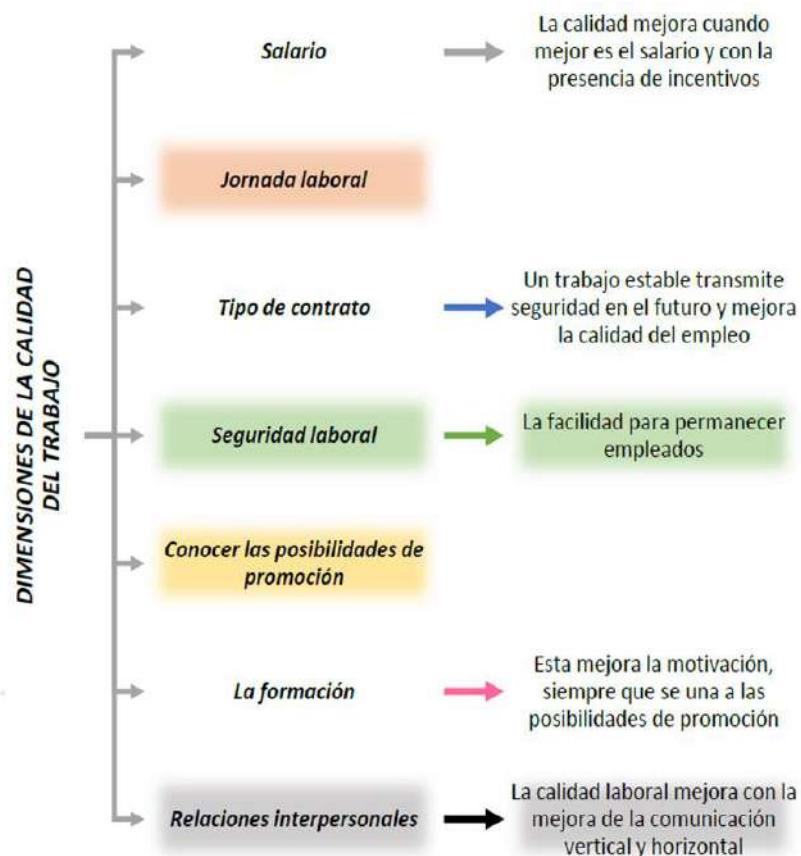
No obstante, antes de exponer los datos extraídos es interesante hacer una aproximación al concepto de empleo, delimitando algunas variables que lo conforman. En primer lugar, es preciso definir la población económicamente activa, que hace referencia al conjunto de personas, con una edad comprendida entre los 16 y los 65 años, que son capaces de trabajar y desean hacerlo. En consecuencia, la población ocupada está formada por la parte de la población activa que está trabajando durante al menos una hora al día a cambio de una retribución en dinero o en especie. Además, los ocupados se dividen en dos categorías:

- **Trabajadores/as no asalariados/as:** Conjunto de personas laboralmente ocupadas que no reciben un pago por el tiempo trabajado en el desempeño de una serie de tareas, por parte de una entidad, física o jurídica, sino que la retribución obtenida es el pago recibido por un trabajo realizado para sí mismo, por cuenta propia. Este término agrupa modalidades muy diversas, como son las de empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores/as independientes, miembros de cooperativas, etc.
- **Trabajadores /as asalariados/as:** Ocupados los cuales desempeñan un trabajo, ejecutando una serie de tareas, para una entidad física o jurídica, de la que no son propietarios. Son

los también denominados como trabajadores/as por cuenta ajena.

Por otro lado, al abordar la fenomenología del empleo, también es interesante hacer una aproximación al concepto “calidad del trabajo”, ya que los ítems que han determinado la percepción de lo que se considera tener un trabajo de calidad, han ido variando de manera paralela a la evolución de los diferentes mercados de trabajo. Esto se debe principalmente al cambio de paradigma que supuso pasar del modelo “Taylorista”, hegemónico durante los dos primeros tercios del siglo XX (el cual garantizaba la estabilidad laboral del trabajador/a, en la mayoría de casos, hasta el final de su vida laboral) al modelo de “flexibilización laboral”, acorde con los tiempos líquidos de los que nos habla Zygmunt Bauman, donde su principal característica es la inestabilidad laboral.

Si bien en un primer momento la medición de calidad del trabajo adoptaba una perspectiva puramente economicista, ya que se centraba únicamente en el salario, con el paso del tiempo, sobre todo desde la sociología, se ha ampliado el campo de estudio en otros ámbitos. Layard (2005) dilata el concepto de calidad del trabajo abordándolo desde la consideración subjetiva que tienen los trabajadores/as sobre su puesto de trabajo a partir de criterios como percepción y satisfacción o el impacto que tiene este sobre otros ámbitos, como por ejemplo la conciliación con la vida familiar.

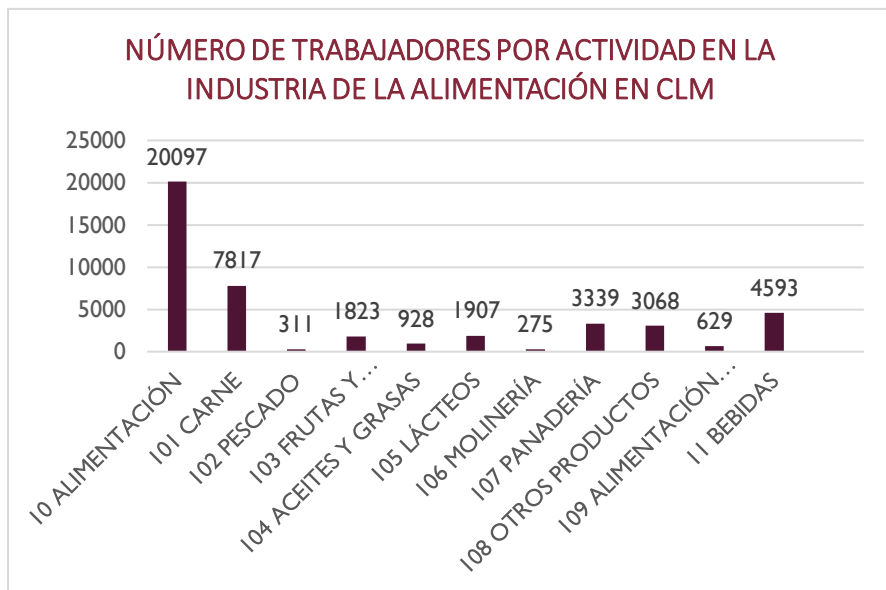


. Fuente: García, 2018 a partir de Grudiz. Las 8 dimensiones de la calidad laboral

Del mismo modo, al referirnos a calidad laboral, hacemos referencia a un término multidimensional que ha ido desarrollándose a lo largo del tiempo, el cual también podemos referirnos como “calidad de vida laboral” o “calidad del empleo”, que Grudiz (2011) sistematiza en 8 dimensiones.

3.2. SITUACIÓN OCUPACIONAL DEL SECTOR

Según los datos obtenidos de la Tesorería General de la Seguridad Social, hay 24.690 trabajadores/as ocupándose de la Industria de la Alimentación en Castilla-La Mancha. De los 475.009 trabajadores que hay en el total registrados en Castilla-La Mancha, afiliados a la seguridad social, los que se dedican a la Industria Manufacturera, concretamente, a la **Industria de la Alimentación** y a la **Elaboración de Bebidas** representan un 5,20% de ese total.



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la TGSS

Dividiéndolo por subsectores de acuerdo con el CNAE (2009), y siguiendo con las cifras extraídas de la Tesorería General de la Seguridad Social, se quedan divididos de la siguiente forma:

En el total de la **Industria de la Alimentación** habría 20.097 trabajadores/as, el **81,40%** de trabajadores/as del total en Castilla-La Mancha en dicho sector, de los cuales **7.817** trabajadores/as se dedican al procesado y elaboración de carne y de productos cárnicos, **311** al procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos,

1.823 trabajadores/as al procesado y conservación de frutas y hortalizas, **928** a la fabricación de aceites y grasas vegetales y animales, **1.907** a la fabricación de productos lácteos, **275** trabajadores/as se dedican a la fabricación de productos de molinería, almidones y productos amiláceos, **3.339** dedicados a la fabricación de productos de panadería y pastas alimenticios y por último los trabajadores/as de la fabricación de productos para la alimentación animal que son **629**.

En cuanto al subsector de la **Fabricación de Bebidas**, habría un total de **4.593** trabajadores/as en todos sus subsectores, lo que supone el **18,60%** del total de trabajadores/as afiliados del sector agroalimentario en Castilla-La Mancha.

En el gráfico anterior, se detallan las subdivisiones que existen dentro de cada subsector y el número de trabajadores/as que se encuentran en cada una de ellas en Castilla la Mancha en el sector Agroalimentario.

Es decir, la mayoría de empleados/as se incluyen dentro del sector de la Industria de la Alimentación, y más concretamente en el subsector del Procesado y Elaboración de Carne y Elaboración de Productos cárnicos, donde se observa que destacan con un total de 7.817 trabajadores/as. A falta de fuentes fiables, es imposible saber con exactitud cuántos son hombres y cuántas mujeres, al igual que llevar a cabo una clasificación por rango de edad.

TRABAJADORES/AS POR PROVINCIAS

Por provincias, quedaría de la siguiente forma:

En Albacete habría 3.619 trabajadores/as, en Ciudad Real habría 5.178 trabajadores/as, en Cuenca 4.627 trabajadores/as, en Guadalajara 1.631 trabajadores/as y en Toledo 9.635 trabajadores/as.

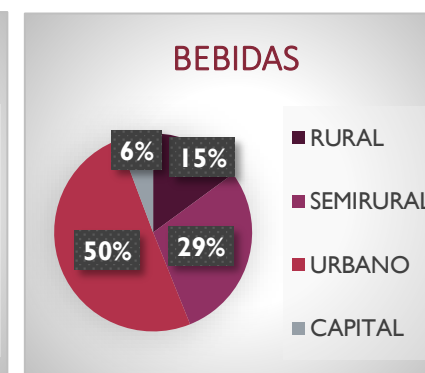
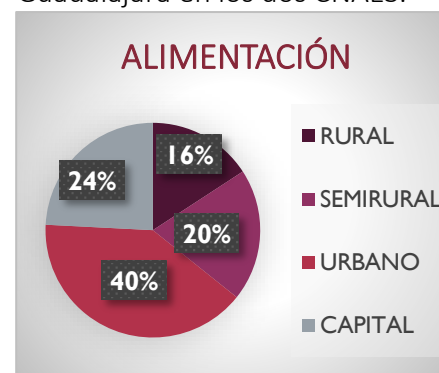
Si tenemos en cuenta el número de trabajadores/as por actividad del sector y provincias, Castilla la Mancha quedaría de la siguiente forma:



Elaboración propia a partir de los datos de la TGSS (todos los gráficos de esta página)

A la cifra total de trabajadores/as tendríamos que añadirle el número de trabajadores/as autónomos/as dedicados este sector, sin embargo, no podemos extraer de las fuentes ese dato exacto por provincias y por sectores de actividad. Del mismo modo no se puede subdividir por sexo, edad o provincias al no existir una fuente con estos datos desgregados.

Como se aprecia en el gráfico, la provincia de Toledo destaca significativamente en cuanto a número de trabajadores/as en el sector de la Alimentación con 8634 trabajadores/as. Parece lógico puesto que en esta provincia es donde más industria hay, tiene mayor densidad demográfica y por lo tanto más empresas dedicadas al CNAE-10. En cuanto al CNAE-11, Elaboración de Bebidas, destaca el número de trabajadores/as en la provincia de Ciudad Real con 1890 trabajadores/as y siendo la provincia con menos trabajadores/as Guadalajara en los dos CNAES.

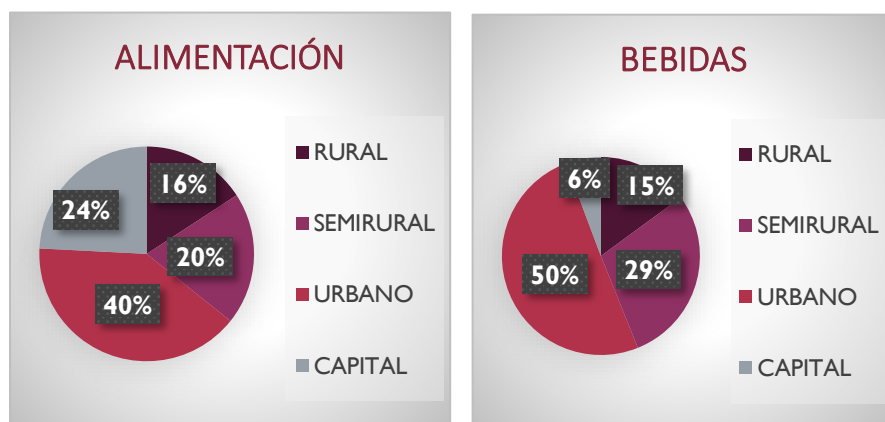


TRABAJADORES/AS POR HÁBITAT

Según el tipo de **hábitat**, podemos recoger siguiendo con los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social los siguientes porcentajes:

Elaboración propia a partir de los datos de la TGSS

ALBACETE: en la provincia de Albacete hay un total de **3.619** trabajadores/as, los cuales se dividen según el hábitat en el que se encuentran de este modo:

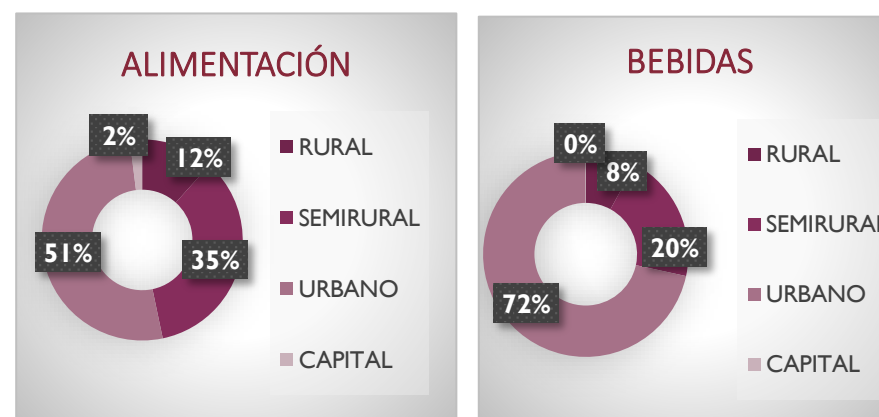


Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la TGSS.

En el gráfico se puede observar que es en el ámbito urbano donde más trabajadores/as hay en los dos sectores, con 1.128

trabajadores/as (40% del total) en la Industria de la Alimentación y con 405 trabajadores/as (50% del total) en la Fabricación de Bebidas. Donde menor número de trabajadores/as se observa es en el ámbito rural en cuanto al CNAE-10 con 445 trabajadores/as, lo que supone el 16% del total y en Albacete capital que cuenta con 46 trabajadores/as, el 6% del total, correspondiendo con el CNAE-11.

CIUDAD REAL: en total cuenta con **5.178** trabajadores/as. Divididos por hábitat quedarían así:

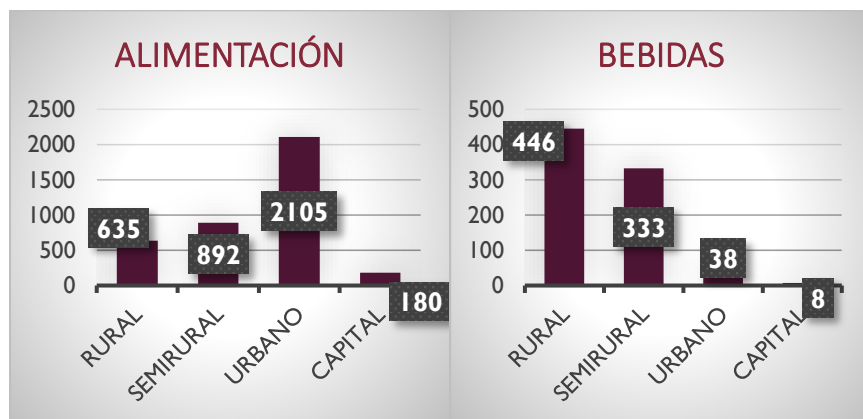


Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la TGSS

Se puede observar que en la provincia de Ciudad Real donde más trabajadores/as hay dentro de las dos Industrias está en el ámbito urbano, aquellas poblaciones cuya densidad de población es igual o

mayor a 10 mil habitantes, con 1.687 trabajadores/as en la Industria de la Alimentación y 1.351 trabajadores/as en la Fabricación de Bebidas, correspondiendo con un porcentaje de un 51% y de un 72% respectivamente. En capital de provincia no existe apenas participación 65 trabajadores/as en el CNAE-10 y 2 trabajadores/as en el CNAE-11.

CUENCA: en total en la provincia de Cuenca hay **4.627** trabajadores/as, que se dividen según hábitat de la siguiente manera:

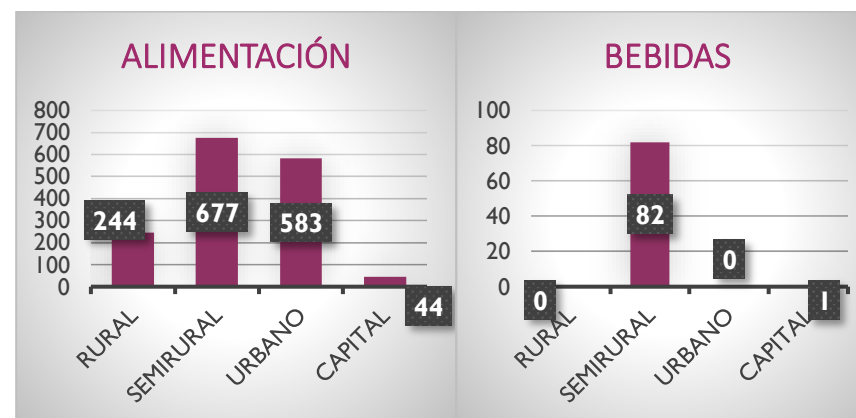


Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la TGSS.

En el gráfico se puede observar que destaca notablemente el número de trabajadores/as en el ámbito urbano en la Industria de la Alimentación, con 2.105 trabajadores en la provincia de Cuenca y en

la Industria de la Fabricación de Bebidas destacan los trabajadores/as en el ámbito rural, en cambio en Cuenca Capital es donde menos trabajadores/as hay en las dos industrias.

GUADALAJARA: la provincia de Guadalajara cuenta con **1.631** trabajadores/as en total en las dos industrias, que divididos por hábitat quedaría de este modo:



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la TGSS.

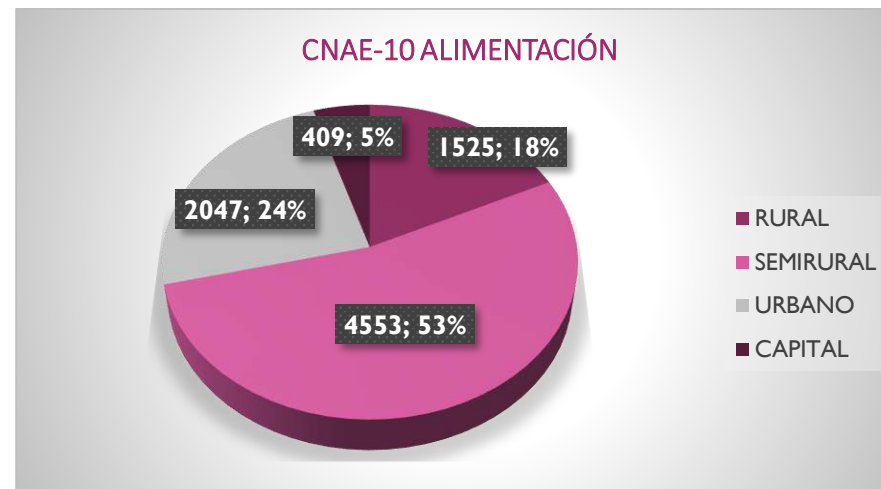
Según se observa en el gráfico, la provincia de Guadalajara es la que menos trabajadores/as tiene con respecto al resto de provincias de Castilla-La Mancha, esto quiere decir que el tejido empresarial en las Industrias objeto de estudio es mucho menor que el del resto de provincias.

Concretamente la provincia de Guadalajara en su entorno rural y urbano está exenta de trabajadores/as y tiene un solo trabajador/a en la capital en lo referente a la Industria de la Fabricación de Bebidas. Todos sus trabajadores/as se concentran en el entorno semi rural. En cuanto a lo que se observa en el gráfico en lo que refiere a la Industria de la Alimentación, se puede decir que destaca igualmente el número de trabajadores/as en el entorno semi rural y donde menos densidad refleja es en su capital de provincia con 44 trabajadores/as.

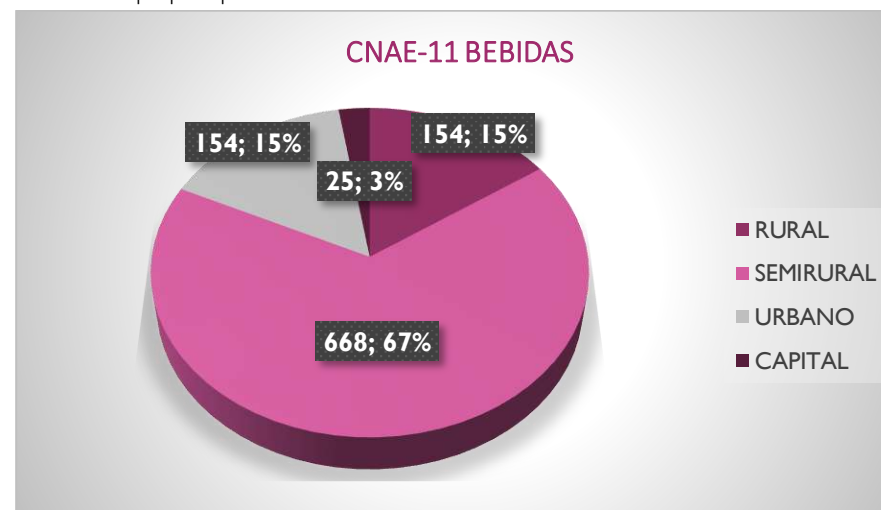
TOLEDO: según los datos analizados observamos que la provincia de Toledo es la que mayor número de trabajadores/as tiene con un total de **9.635** repartidos entre la Industria de la Alimentación y la Industria de la Fabricación de Bebidas.

En este caso se puede observar que dentro de las provincias de Castilla-La Mancha, Toledo es la que más tejido empresarial tiene debido a que tiene una mayor Industria, por ello un mayor número de trabajadores/as que la conforman.

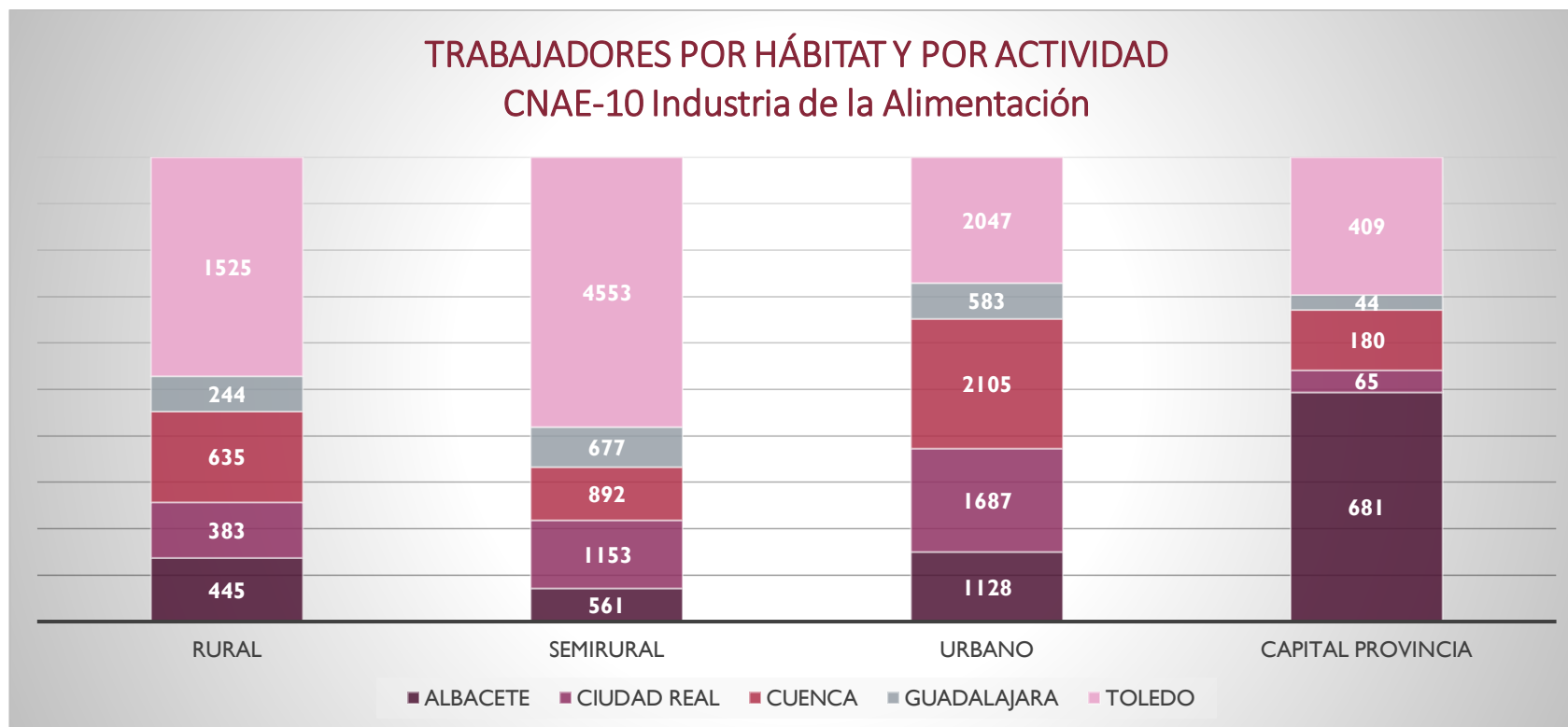
Se observa como la mayoría de los trabajadores/as se concentran en el entorno semi rural y donde menos se concentran es en la capital de provincia.



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la TGSS



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la TGSS.

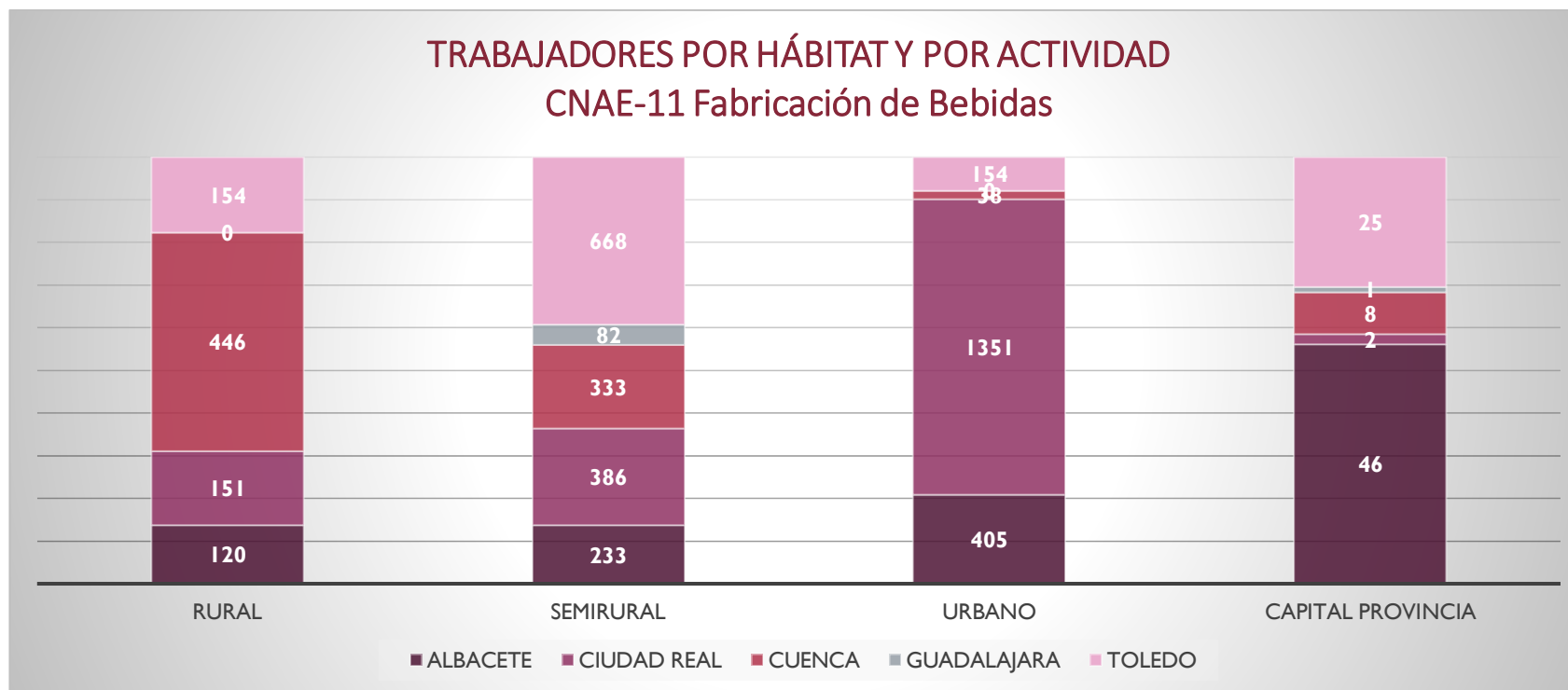


Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la TGSS.

Gráfico resumen con todos los datos extraídos del número de trabajadores/as por hábitat y por actividad económica en todas las provincias de Castilla-La Mancha, en este caso, a los datos referentes a la Industria de la Alimentación con el CNAE-10.

Destaca el número de trabajadores/as en el entorno semi rural en la provincia de Toledo y en Cuenca en el entorno urbano, estando muy cercano al número de trabajadores/as urbanos en la provincia de Toledo.

Donde menos trabajadores/as se pueden observar es en la provincia de Guadalajara en su totalidad



Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la TGSS

Gráfico resumen con todos los datos extraídos del número de trabajadores/as por hábitat y por actividad económica en todas las provincias de Castilla-La Mancha, en este caso, a los datos referentes a la Industria de la Fabricación de Bebidas con el CNAE-11.

Destaca el número de trabajadores/as en el entorno urbano en la provincia de Ciudad Real, en el entorno rural en la provincia de Cuenca y en el entorno semi rural en la provincia de Toledo.

Donde menos trabajadores/as se pueden observar es en la provincia de Guadalajara en su totalidad.

3.3. MAPA OCUPACIONAL DEL SECTOR

CNAE 10: INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN		CNAE 11: FABRICACIÓN DE BEBIDAS	
OCUPACIÓN	ACTIVIDADES	OCUPACIÓN	ACTIVIDADES
INDUSTRIA CÁRNICA	Limpiar, cortar y elaborar productos a base de carne. Conservar la carne.	ELABORACIÓN DE BEBIDAS	Alcohólicas, no alcohólicas, jugo de frutas, cervezas...
PREPARACIÓN Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS Y VERDURAS	Preparar y conservar frutas y otros alimentos; cocción, secado, extracción de zumo, aceite...	ENÓLOGO	Supervisa todos los procesos que se realizan en la bodega
INDUSTRIA DEL PESCADO	Limpiar, cortar y elaborar productos a base de pescado. Conservar el pescado	TRABAJADOR DE LA VIÑA	Supervisor de campo, operador de máquina agrícola, encargado del viñedo
ELABORACIÓN DE ACEITES	Obtención de aceites de oliva, de aceites de semillas y grasas	TRABAJADOR DE BODEGA	Encargado de vinificación, encargado de tratamiento, operador de máquina enológica
INDUSTRIAS LÁCTEAS	Tratar la leche y elaborar productos lácteos, helados, queso, mantequilla.	OPERADOR DE LÍNEA DE ENVASADO	Embotellado, envasado de cartón, embalaje, paletizaje y envasado de garrafas
FABRICACIÓN Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS PARA LA ALIMENTACIÓN ANIMAL	Accionan y vigilan máquinas que trituran, muelen, mezclan, etc		
FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PANADERÍA Y PASTAS ALIMENTICIAS	Elaborar pan, pasteles y productos a base de harina		
FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS	Azúcar, té, café y cacao		

El mapa ocupacional es la representación gráfica de los trabajos que se encuentran aglomerados en cada sector, en este caso los que tienen relación con la Industria de la Alimentación y la Elaboración de Bebidas.

Debido a la amplitud del sector, las distintas ocupaciones han sido agrupadas según la Industria a la que pertenecen tal y como se muestra en el cuadro de las ocupaciones en la página 45.

El sector agroalimentario engloba todas aquellas actividades dirigidas a la transformación, conservación, preparación y acondicionamiento de materias primas para hacerlas aptas para el consumo humano o animal. En este apartado podemos señalar las **ocupaciones específicas del sector** y su descripción:

INDUSTRIAS CÁRNICAS
Carniceros, charcuteros, despojeros, matarifes...

LÁCTEOS
Heladeros, queseros, mantequilleros, yogurteros

BEBIDAS ALCOHÓLICAS DISTINTAS AL VINO
Bodegueros de cerveza, sidreros

INDUSTRIAS DEL PESCADO
Ahumadores, fileteadores, pescaderos, saladores y cocedores de pescado y marisco

FRUTAS Y HORTALIZAS Y BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS
Almazareros, elaboradores de aceite, conserveros, preparadores de aderezos, almíbares y mermeladas, salsas y condimentos, concentrados y zumos, té, infusiones, café y azúcar

VINOS
Bodegueros vinícolas y operarios de elaboración

PANADEROS, PASTELEROS Y CONFITEROS
Chocolateros, reposteros, churreros, turroneiros

CATADORES Y CLASIFICADORES
De licores, de vinos y aceite, de alimentos, de té, café y leche

OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS:

DE MENOR CUALIFICACIÓN

Operario/a de envasado en la industria alimentaria y elaborador/a de la industria de platos preparados.

DE MAYOR CUALIFICACIÓN

Experto/a en legislación alimentaria, experto/a en aplicación de envase alimentario, Agrochef, experto/a en aplicaciones TIC a la trazabilidad alimentaria, gestor/a de la comunicación al cliente y al consumidor, experto/a en gestión integrada de calidad, medio ambiente y riesgos laborales.

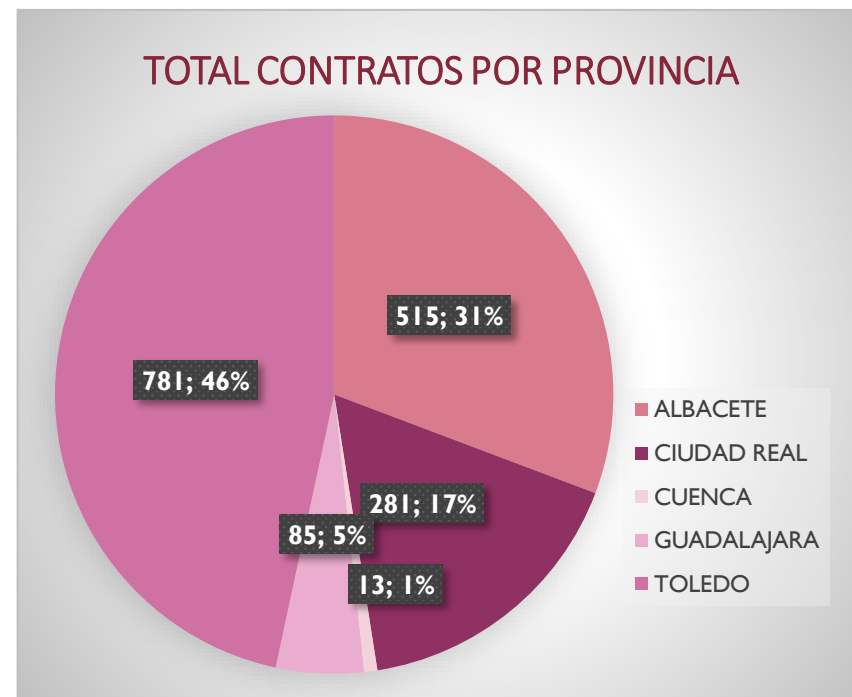
3.4. CONTRATACIONES EN EL SECTOR

El número de contratos en la región es de 1.675. En poblaciones de entre 20.000 mil y 45.000 mil habitantes suponen el 93,63% para el CNAE 10 y el 6,37% para el CNAE 11 y en poblaciones ≥ 45.000 mil habitantes suponen el 63,69% para el CNAE 10 y un 36,31% para el CNAE 11.

En la distribución provincial se observa que la mayor cifra de contratación está en la provincia de Toledo seguida de Albacete. Y destacan los contratos temporales.

En cuanto al sexo, encontramos más contrataciones a mujeres en la provincia de Albacete, en poblaciones de 20.000 a 45.000 habitantes y por el contrario observamos que se contratan un mayor número de hombres en las poblaciones de más de 45.000 habitantes, destacando la provincia de Toledo.

En cuanto a los convenios, hay numerosos convenios relacionados con el sector agroalimentario en C-LM. Puesto que hay 16 convenios diferentes, cada uno según su actividad económica, no se han podido extraer los salarios exactos de los trabajadores en cada puesto de trabajo, ya que es una información muy amplia por cada sector y subsector.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

En las siguientes tablas se expone el número de contratos por actividad económica, sexo y provincias según CNAE-10 y CNAE-11, contratos tanto indefinidos como temporales.

Las cifras de las contrataciones consultadas en el Servicio Público de Empleo Estatal, registran datos solamente de poblaciones a partir de 20.000 habitantes, por tanto, no se han podido analizar los datos de contrataciones de las poblaciones inferiores.

Aclarado este punto las tablas de las contrataciones por actividad económica, sexo y municipio son las siguientes:

Datos recogidos del SEPE, de 20.000 a 45.000 habitantes

PROVINCIA	SEXO	CNAE-10	CNAE-11	TOTAL
ALBACETE	MUJERES	6	1	7
	HOMBRES	2	0	2
CIUDAD REAL	MUJERES	2	0	2
	HOMBRES	5	1	6
CUENCA	MUJERES	0	0	0
	HOMBRES	0	0	0
GUADALAJARA	MUJERES	0	0	0
	HOMBRES	8	0	8
TOLEDO	MUJERES	2	0	2
	HOMBRES	4	0	4
TOTAL		29	2	31

PROVINCIA	SEXO	CNAE-10	CNAE-11	TOTAL
ALBACETE	MUJERES	312	1	313
	HOMBRES	106	1	107
CIUDAD REAL	MUJERES	19	3	22
	HOMBRES	22	32	54
CUENCA	MUJERES	0	0	0
	HOMBRES	0	0	0
GUADALAJARA	MUJERES	23	0	23
	HOMBRES	40	0	40
TOLEDO	MUJERES	8	0	8
	HOMBRES	12	0	12
TOTAL		542	37	581

Contratos indefinidos

Contratos temporales

Datos recogidos del SEPE, de ≥ 45.000 habitantes.

PROVINCIA	SEXO	CNAE-10	CNAE-11	TOTAL
ALBACETE	MUJERES	5	0	5
	HOMBRES	8	1	9
CIUDAD REAL	MUJERES	0	0	0
	HOMBRES	0	0	0
CUENCA	MUJERES	1	0	1
	HOMBRES	1	0	1
GUADALAJARA	MUJERES	1	0	1
	HOMBRES	1	0	1
TOLEDO	MUJERES	2	0	2
	HOMBRES	11	0	11
TOTAL		30	1	31

PROVINCIA	SEXO	CNAE-10	CNAE-11	TOTAL
ALBACETE	MUJERES	17	3	20
	HOMBRES	41	9	50
CIUDAD REAL	MUJERES	27	48	75
	HOMBRES	12	110	122
CUENCA	MUJERES	10	0	10
	HOMBRES	1	0	1
GUADALAJARA	MUJERES	1	0	1
	HOMBRES	11	0	11
TOLEDO	MUJERES	236	60	296
	HOMBRES	291	155	446
TOTAL		647	385	1.032

Contratos indefinidos

Contratos temporales

Aunque, según los datos obtenidos en el análisis cualitativo y cuantitativo que se desarrolla más adelante, el Sector Agroalimentario es considerado un sector estable en cuanto a trabajo se refiere, en estas tablas podemos observar que el tipo de contrataciones que destacan son los contratos temporales, suponiendo un porcentaje muy elevado según los datos obtenidos de las poblaciones de entre 20.000 y más de 45.000 habitantes. El **96,30%** de las contrataciones entre los dos sectores de actividad desarrollados en el estudio de investigación, corresponden a **Contratos Temporales**.

3.5. SITUACIÓN DE DESEMPLEO EN EL SECTOR

Las cifras del paro consultadas en el Servicio Público de Empleo Estatal, registran datos solamente de poblaciones a partir de 20.000 habitantes, por tanto, no se han podido analizar los datos de parados de las poblaciones inferiores.

- Poblaciones de entre 20.000 y 45.000 habitantes

PARO TOTAL EN C-LM= 25.516

CNAE 10 REPRESENTA EL 3,61% DEL PARO EN ALBACETE
CNAE 10 REPRESENTA EL 1,5% DEL PARO EN CIUDAD REAL
CNAE 10 REPRESENTA EL 0% DEL PARO EN CUENCA (no hay datos)
CNAE 10 REPRESENTA EL 1,55% DEL PARO EN GUADALAJARA
CNAE 10 REPRESENTA EL 1,29% DEL PARO EN TOLEDO

PARO TOTAL EN C-LM CNAE 10 Y CNAE 11= 740

CNAE 11 REPRESENTA EL 0,5% DEL PARO EN ALBACETE
CNAE 11 REPRESENTA EL 1,52% DEL PARO EN CIUDAD REAL
CNAE 11 REPRESENTA EL 0% DEL PARO EN CUENCA (no hay datos)
CNAE 11 REPRESENTA EL 0,11% DEL PARO EN GUADALAJARA
CNAE 11 REPRESENTA EL 0% DEL PARO EN TOLEDO

- Poblaciones de más de 45.000 habitantes

PARO TOTAL EN C-LM= 53.599

CNAE 10 REPRESENTA EL 1,49% DEL PARO EN ALBACETE
CNAE 10 REPRESENTA EL 1,32% DEL PARO EN CIUDAD REAL
CNAE 10 REPRESENTA EL 2,27% DEL PARO EN CUENCA
CNAE 10 REPRESENTA EL 1,21% DEL PARO EN GUADALAJARA
CNAE 10 REPRESENTA EL 2,16% DEL PARO EN TOLEDO

PARO TOTAL EN C-LM CNAE 10 Y CNAE 11= 960

CNAE 11 REPRESENTA EL 0,15% DEL PARO EN ALBACETE
CNAE 11 REPRESENTA EL 0,15% DEL PARO EN CIUDAD REAL
CNAE 11 REPRESENTA EL 0,025% DEL PARO EN CUENCA
CNAE 11 REPRESENTA EL 0,052% DEL PARO EN GUADALAJARA
CNAE 11 REPRESENTA EL 0,086% DEL PARO EN TOLEDO

Datos recogidos del SEPE, de 20.000 a 45.000 habitantes

Demandantes parados por sector de actividad, provincia y edad

CNAE-10 Alimentación

CNAE 10	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
16-19	0	1	0	0	0
20-24	29	9	0	1	3
25-29	36	14	0	3	3
30-34	32	17	0	3	6
35-39	39	19	0	6	10
40-44	40	20	0	9	7
45-49	40	17	0	8	9
50-54	30	19	0	7	12
55-59	25	22	0	4	7
>59	25	9	0	2	4
TOTAL	296	147	0	43	61

Total, Castilla-La-Mancha: 547

En el sector de la Alimentación, se observa como en los rangos de edad entre 35 a 49 años es donde más paro registrado hay. Destaca la provincia de **Albacete** con 296 parados/as en total, contabilizando todas las edades, un **54,12%**, dato muy significativo, ya que registra más de la mitad de los parados del total de C-LM. Donde menos paro se detecta es en el rango de 16-19 años que apenas existe número de parados/as en todas las provincias, por lo que se deduce que es una edad muy temprana y los jóvenes aún no están en el mercado laboral. En la provincia de Guadalajara cabe destacar que, conforme al tejido empresarial de la provincia, el paro que se registra es elevado, si lo

comparamos con la provincia de Toledo que es la que más empresas tiene. En la provincia de Cuenca no hay datos registrados.

Demandantes parados por sector de actividad, provincia y edad

CNAE-11 Bebidas

CNAE 11	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
16-19	2	1	0	0	0
20-24	3	11	0	0	0
25-29	12	24	0	1	0
30-34	4	16	0	0	0
35-39	6	15	0	0	0
40-44	5	18	0	0	0
45-49	4	16	0	0	0
50-54	1	19	0	0	0
55-59	3	13	0	0	0
>59	1	16	0	2	0
TOTAL	41	149	0	3	0

Total, Castilla-La-Mancha: 193

En el sector de las Bebidas, se observa que donde más parados/as hay es en **Ciudad Real**, con 149 desempleados/as en su totalidad, un **77,20%** del total de parados/as en C-LM (CNAE-11), un dato muy elevado. En las provincias de Cuenca y Toledo no hay datos registrados. Y para concluir decir que en el rango de edad donde más parados/as hay es de 25-29 años, con 37 parados, 19,17% del total registrado en C-LM.

Datos recogidos del SEPE, **>=de 45.000 habitantes**

Demandantes parados por sector de actividad, provincia y edad

CNAE-10 Alimentación

CNAE 10	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
16-19	2	1	0	0	1
20-24	9	4	8	5	18
25-29	20	17	8	5	38
30-34	23	28	15	10	43
35-39	23	15	10	8	53
40-44	34	23	8	6	43
45-49	25	15	16	8	55
50-54	36	18	9	4	49
55-59	35	27	10	10	31
>59	18	15	7	14	21
TOTAL	225	163	91	70	352

Total, Castilla-La-Mancha: 901

En esta tabla, observamos cómo aumenta el número de parados/as en C-LM, comparado con la población de 20.000-45.000 habitantes. Hay **354 parados más** en las poblaciones de más de 45.000 habitantes, siendo la provincia de Toledo la que mayor número aporta, con 352 parados/as en su totalidad. Podemos ver que en este caso el número de parados/as según rango de edad está bastante equiparado entre los 30 años y los 59 años. Donde menor número de desempleados/as hay es en el rango de edad 16-19 años.

Demandantes parados por sector de actividad, provincia y edad

CNAE-11 Bebidas

CNAE 11	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
16-19	1	0	0	0	0
20-24	5	0	0	0	1
25-29	2	1	0	0	1
30-34	4	3	0	0	1
35-39	4	1	1	1	1
40-44	0	3	0	0	2
45-49	3	3	0	0	0
50-54	1	2	0	0	2
55-59	2	3	0	0	4
>59	1	2	0	2	2
TOTAL	23	18	1	3	14

Total, Castilla-La-Mancha: 59

Según edades, en este caso observamos como en el rango de edad de 55-59 años es donde más parados se registran con 9, destacando la provincia de Toledo, seguido de los comprendidos entre 30 y 39 años. En poblaciones mayores o iguales a 45.000 habitantes el número de parados/as es menor que la registrada en las poblaciones de 20.000 a 45.000 habitantes, **134 parados/as menos en total**. Albacete es la provincia que mayor paro registra en total, en el sector de Bebidas, destacando el rango de 20-24 años.

En cuanto a los parados/as según actividad, provincia y sexo, observamos que hay mayor número de mujeres que de hombres parados en todas las provincias en los dos sectores de actividad, tanto en la Industria de la Alimentación CNAE-10, como en la Elaboración de Bebidas CNAE-11 y en todas las poblaciones de las que disponemos datos.

Datos recogidos del SEPE, de 20.000 a 45.000 habitantes

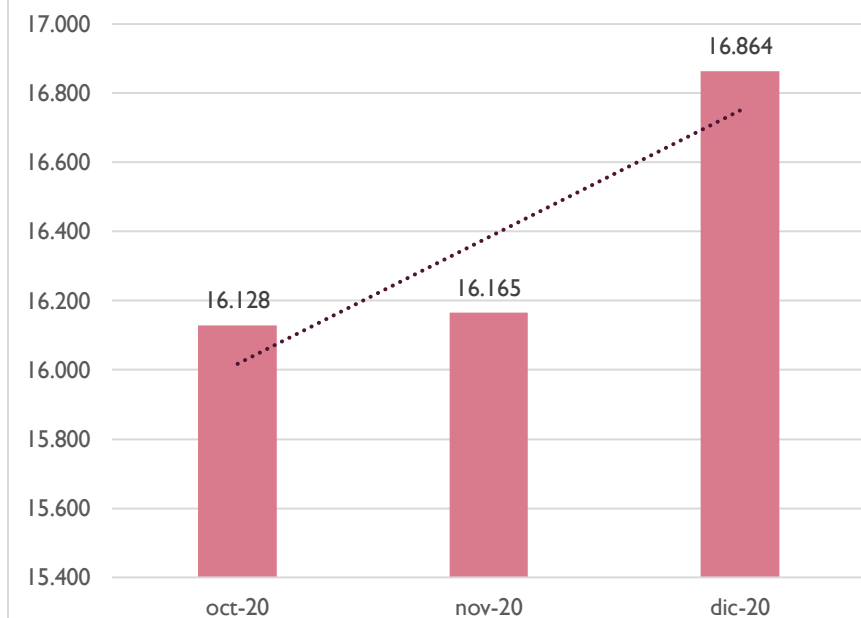
ALBACETE	CNAE- 10	CNAE- 11	TOTAL
MUJERES	216	14	230
HOMBRES	80	27	107
CIUDAD REAL	CNAE- 10	CNAE- 11	TOTAL
MUJERES	115	65	180
HOMBRES	32	84	116
CUENCA	CNAE- 10	CNAE- 11	TOTAL
MUJERES	0	0	0
HOMBRES	0	0	0
GUADALAJARA	CNAE- 10	CNAE- 11	TOTAL
MUJERES	27	0	27
HOMBRES	16	3	19
TOLEDO	CNAE- 10	CNAE- 11	TOTAL
MUJERES	41	0	41
HOMBRES	20	0	20
TOTAL, DE PARADOS EN EL SECTOR	547	193	740

Datos recogidos del SEPE, >= de 45.000 habitantes

ALBACETE	CNAE- 10	CNAE- 11	TOTAL
MUJERES	150	11	161
HOMBRES	75	12	87
CIUDAD REAL	CNAE- 10	CNAE- 11	TOTAL
MUJERES	107	8	115
HOMBRES	56	10	66
CUENCA	CNAE- 10	CNAE- 11	TOTAL
MUJERES	30	0	30
HOMBRES	61	1	62
GUADALAJARA	CNAE- 10	CNAE- 11	TOTAL
MUJERES	42	1	43
HOMBRES	28	2	30
TOLEDO	CNAE- 10	CNAE- 11	TOTAL
MUJERES	231	4	235
HOMBRES	121	10	131
TOTAL, DE PARADOS EN EL SECTOR	901	59	960

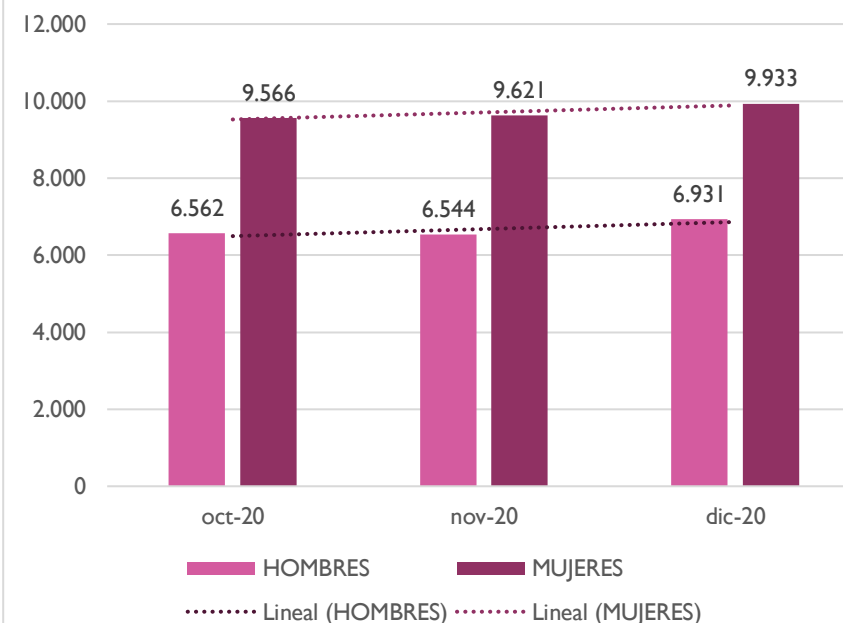
Exceptuando la provincia de Cuenca que en el CNAE-10 en poblaciones mayores o iguales a 45.000 habitantes se observa que hay más hombres parados y en la provincia de Ciudad Real que en la Elaboración de bebidas CNAE-11 en poblaciones de 20.000 a 45.000 habitantes también se observa que hay más hombres parados.

PARO REGISTRADO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA EN CASTILLA LA MANCHA oct-dic 2020



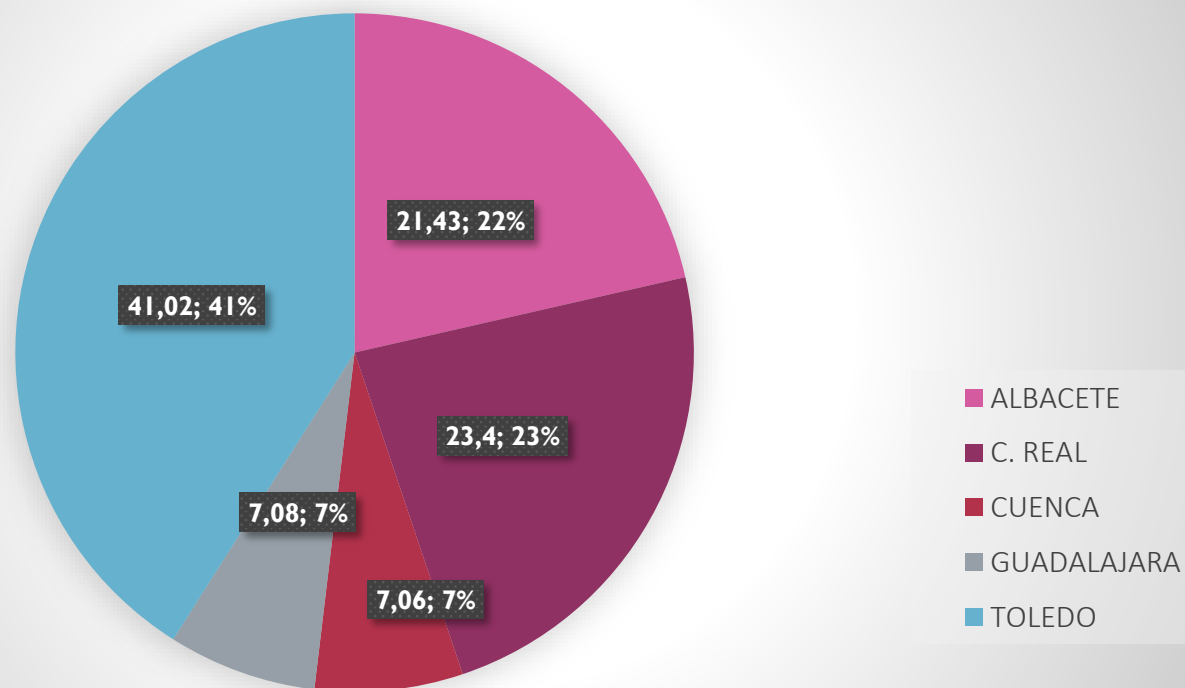
Total de parados Industria Manufacturera "C" en C-LM los tres últimos meses del año 2020, según el informe trimestral sobre ocupaciones y mercado de Trabajo de C-LM.

PARO REGISTRADO POR SEXOS Y ACTIVIDAD ECONÓMICA EN CASTILLA-LA MANCHA oct-dic 2020



Total de parados Industria Manufacturera "C" en C-LM los tres últimos meses del año 2020, según el informe trimestral sobre ocupaciones y mercado de Trabajo de C-LM.

% PARO REGISTRADO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA POR PROVINCIA



Según actividad económica "C" Industria manufacturera, en el que se incluyen C-10 Alimentación y C-11 Bebidas.

4. CONTEXTO, DEMANDAS FORMATIVAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

- Definición, ley orgánica 5/2002 de 18 de junio
 - Otras leyes orgánicas y decretos
- Aproximación conceptual
 - Definiciones sociológicas /etimológicas

Este informe tiene entre sus objetivos potenciar la formación y asesoramiento a trabajadores sobre formación continua en el sector de agroalimentario en Castilla-La Mancha. Por lo tanto, en este apartado van a dar respuesta a los objetivos específicos que van del 4 al 14. Empero, con el propósito de tener una visión global del asunto, se va a llevar a cabo una aproximación genérica en materias de educación y formación.

4.1. ÁMBITOS DE LA EDUCACIÓN

Atendiendo al objeto de estudio de este apartado, antes es necesario detenerse en la ley Orgánica 5/2002 del 19 de junio, de Cualificaciones y de la formación profesional. Esta comprende “*el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional*

inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.” (García, 2018)

De igual modo, cabe destacar el conjunto de leyes, órdenes o reales decretos que se han aprobado durante los últimos años en materia de Formación profesional para el empleo, tanto a nivel nacional como de Castilla La-Mancha:

- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE del 20 de junio de 2002).
- LEY 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE del 17 de diciembre de 2003).
- LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de educación (BOE del 4 de mayo de 2006).
- REAL DECRETO 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE del 3 de enero de 2007).
- REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE del 11 de abril de 2007).
- REAL DECRETO 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad (BOE del 31 de enero de 2008).

- REAL DECRETO 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional (BOE del 25 de febrero de 2008).
- REAL DECRETO 1086/2009, de 3 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación. (BOE del 7 de julio de 2009).
- REAL DECRETO 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- ORDEN de 29/12/2010, de la Consejería de Empleo, igualdad y Juventud y de la Consejería de Educación, Ciencia y Cultura, por la que se convoca en Castilla-La Mancha el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación para determinadas unidades de competencia.
- LEY 30/2015, de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

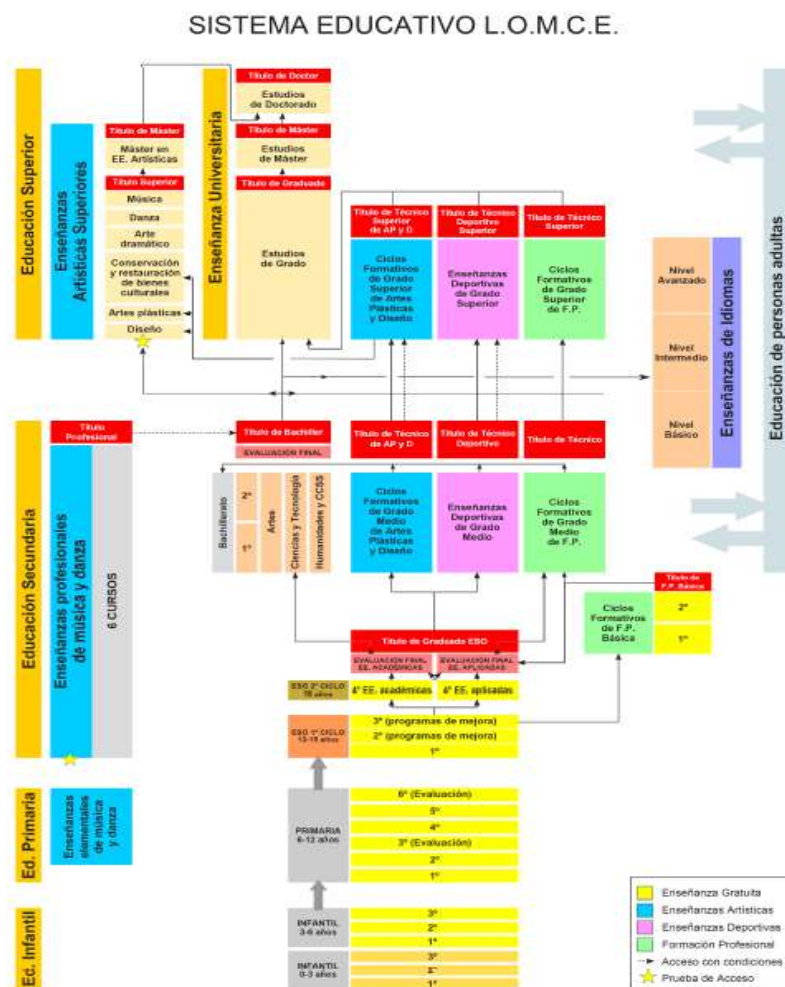
Más allá de las leyes, también es interesante hacer una aproximación al concepto de educación. En el diccionario Larousse, se destaca lo siguiente:

“Educación es un conjunto de las costumbres y buenos modales conforme a ciertas normas o costumbres de la sociedad [...] nosotros sabemos que es también la acción, o conjunto de acciones destinadas a desarrollar sus capacidades intelectuales en una o varias áreas del conocimiento, tiene que ver con impartir o transmitir el conocimiento” (Gallardo y otros, 2017)

Una vez conceptualizado el tema, es necesario discernir entre la **Educación formal o Académica**, la **Educación No formal**, la **Educación continua** y la **Formación profesional para el empleo**.

La Educación formal, es aquella altamente institucionalizada, de manera cronológica y jerárquica, que va desde los primeros años de escuela infantil primaria hasta los últimos años de Universidad. Su principal característica es que esta educación se realiza en un espacio y tiempo concreto, en la que, además, se recibe un título. También suelen ser presenciales, están certificadas oficialmente, son sistematizadas, etc.

Para añadir clarividencia al asunto, a continuación, se expone un esquema del sistema educativo formal, a partir de la ley educativa vigente, conocida como Ley L.O.M.C.E.



Fuente: Ministerio de Educación y Cultura. Gobierno de España.

Por otro lado, la educación informal es aquella que dura toda la vida, en la que se acumulan conocimientos, habilidades actitudes y modos de discernimiento mediante las experiencias vitales. Es un proceso de aprendizaje continuo y esporádico, siempre fuera del marco de la educación formal. Se trata de una acción individual y no organizada, que en la mayoría de casos viene determinada por el entorno social. Las características de la educación informal son la espontaneidad, que se suele dar a partir de la experiencia profesional, no tiene certificación, carece de sistematización organizada, es irregular, etc.

Por educación continua se entiende a la actividad educativa sistematizada y sistémica realizada fuera del sistema formal. Tiene como objetivo impartir determinados conocimientos a subgrupos sociales concretos, independientemente de la edad. Este modo educativo responde al conjunto de procesos, medios e instituciones específicas y diseñadas en función a objetivos de formación e instrucción fuera del sistema educativo formal y tiene como características la falta de organización, la no utilización de métodos, carece de certificación, etc.

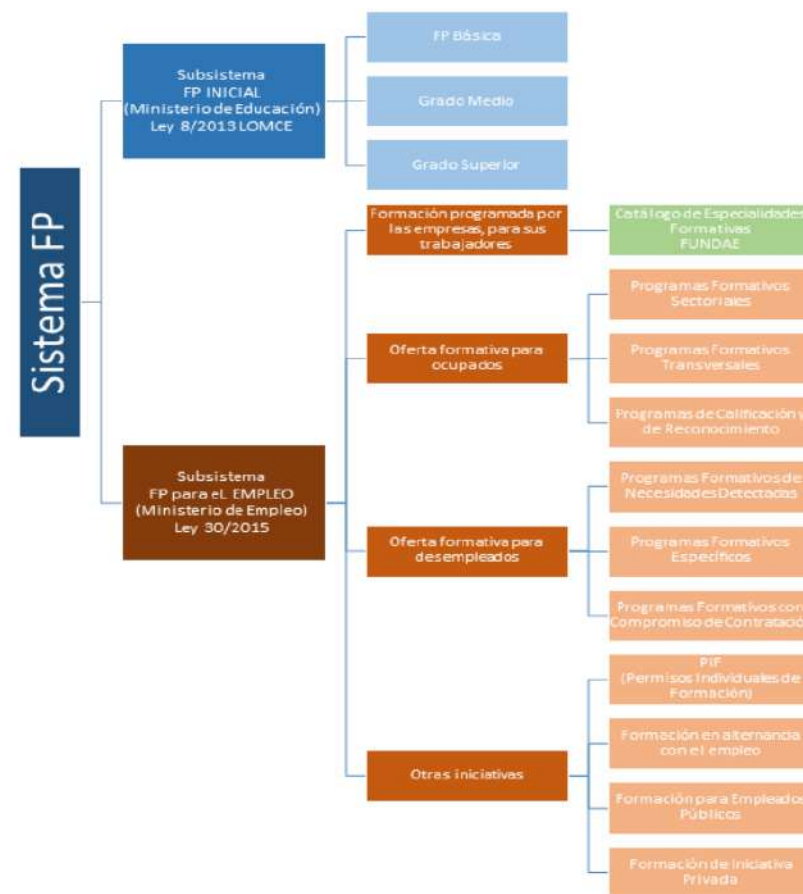
Por último, está la Formación Profesional para el Empleo. Esta está orientada tanto a empresas como a trabajadores ocupados o desempleados. Se trata de un conjunto de instrumentos y acciones que tiene como objetivo ofrecer una formación adecuada a las necesidades formativas de los trabajadores y del mercado de trabajo

de un momento dado. El principal objetivo de la Formación Profesional es mejorar las competencias profesionales de quien las realiza, así como poder generar itinerarios de empleo, mejorar las posibilidades de incorporación al mercado de trabajo a aquellos trabajadores con dificultades, acreditar las competencias adquiridas mediante formación o experiencia laboral, actualización o incorporación de nuevas aptitudes, etc. En España, estos cursos están gestionados por el Servicio Público de Empleo (SEPE), en colaboración con la Fundación estatal para la Formación y el Empleo (FUNDAE) y los organismos de las Comunidades Autónomas correspondientes.

En este sentido, existen cuatro tipos de formación para el empleo:

- Formación subvencionada por las administraciones para trabajadores ocupados.
- Formación subvencionada por las administraciones para personas en situación de desempleo.
- Formación programada o bonificada por las empresas.
- Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, como son la formación para empleados públicos, formación privada para la obtención de certificados de profesionalidad, etc.

En el siguiente esquema se pueden observar las características principales de la Formación Profesional para el Empleo. En este caso, también se ha integrado la Formación Profesional de carácter formal:



Fuente: Ministerio de Educación y Cultura. Gobierno de España

Tal y como se ha podido observar, el fin último de la Formación Profesional es mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Esto se debe al hecho de que en un mundo cada vez más globalizado, caracterizado por la expansión del mercado laboral y económico, en el que se está haciendo y se seguirá haciendo una fuerte apuesta por los avances tecnológicos, se les reclama a los trabajadores una alta capacidad de adecuación y adaptación a dicho mercado, tan cambiante y en constante evolución. Los trabajadores no son ajenos a estas nuevas necesidades y exigencias. Y he aquí donde entra el concepto de empleabilidad, un término bastante difícil de definir, usado por muchos desde un sinfín de puntos de vista. Para este apartado, tras una comparación de las distintas definiciones que se le han dado al concepto a lo largo del tiempo, la que mejor se adapta es la siguiente: la empleabilidad, desde una perspectiva individual, *“hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo”* (Suárez. B, 2016)

4.2. OFERTA FORMATIVA DEL SISTEMA EDUCATIVO RELACIONADA CON EL SECTOR:

Dentro de la oferta formativa que se oferta, como ya se ha señalado anteriormente, se encuentran dos modelos: la formación reglada y la no reglada. Así pues, siguiendo el sistema educativo, a continuación, se expone la formación en relación al sector Agroalimentario que se oferta en Castilla-La Mancha.

FORMACIÓN REGLADA

Existe una amplia formación reglada enfocada al sector agroalimentario.

Visto el mapa ocupacional, se van a exponer a continuación las carreras universitarias que tienen salidas laborales en el mundo Agroalimentario. Hay que tener en cuenta que en Castilla-La Mancha imparten clase dos universidades de forma presencial, con algún curso, grado o máster online, la UCLM y la Universidad de Alcalá, en su campus en Guadalajara, y la UNED, que da sus clases a distancia.

En la **UCLM** se imparten la siguiente formación relacionada con el sector:

Los **GRADOS UNIVERSITARIOS** que pudieran tener salidas en sector agroalimentario son:

DENOMINACIÓN	ENTIDAD	LOCALIDAD
GRADO EN ENOLOGÍA	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS	CIUDAD REAL
GRADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS	FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS	CIUDAD REAL
GRADO DE INGENIERÍA AGRÍCOLA Y AGROALIMENTARIA	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS Y MONTES	ALBACETE
	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS	CIUDAD REAL
GRADO EN BIOTECNOLOGÍA	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS Y DE MONTES	ALBACETE
DOBLE GRADO EN INGENIERÍA AGRÍCOLA Y AGROALIMENTARIA Y GRADO EN BIOTECNOLOGÍA	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS Y DE MONTES	ALBACETE
DOBLE GRADO EN INGENIERÍA AGRÍCOLA Y AGROALIMENTARIA Y GRADO EN ENOLOGÍA	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS	CIUDAD REAL

Todos los grados universitarios relacionados con el sector se imparten en las provincias de Ciudad Real y Albacete como se puede observar en la tabla, quedando nula la participación del resto de provincias en cuanto a oferta formativa se refiere.

Los **MASTERS UNIVERSITARIOS** que pudieran tener salidas en el sector agroalimentario son:

DENOMINACIÓN	ENTIDAD	LOCALIDAD
MÁSTER UNIVERSITARIO EN VITICULTURA, ENOLOGÍA Y COMERCIALIZACIÓN DEL VINO	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS	CIUDAD REAL
	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS Y DE MONTES	ALBACETE
	FACULTAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	CIUDAD REAL
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA AGRONÓMICA	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS Y DE MONTES	ALBACETE
	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS	CIUDAD REAL

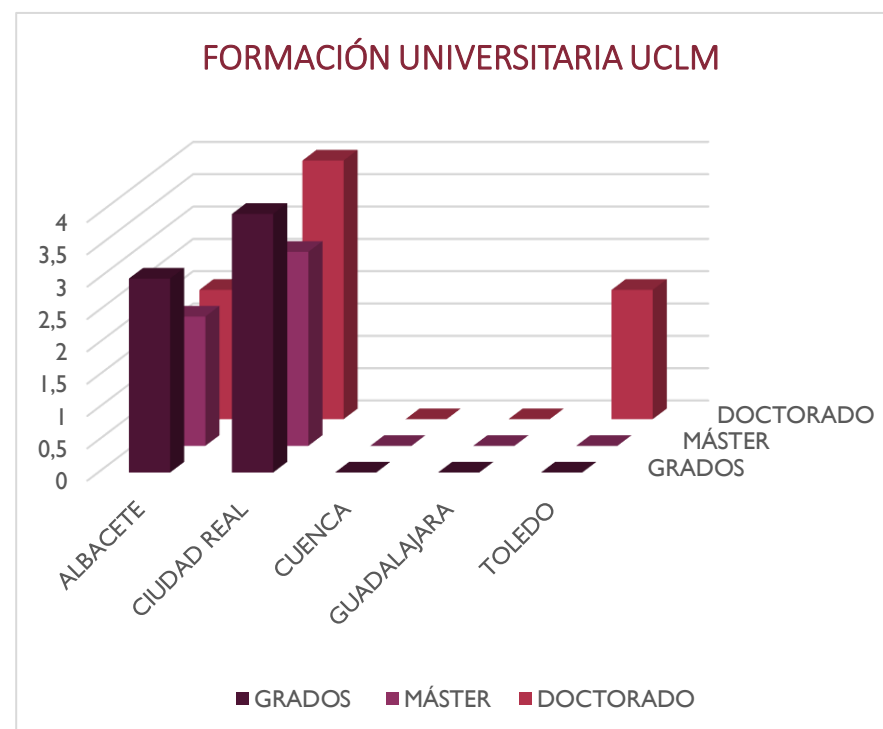
De la UCLM, es en el campus de Ciudad Real y Albacete en las únicas provincias en las que se imparten estos masters universitarios, al contrario que en Cuenca, Guadalajara y Toledo provincias en la que la oferta universitaria en relación con el objeto de estudio es nula como se puede observar en la tabla. Los dos masters se realizan en su mayoría en las E.T.S de Ingenieros Agrónomos. Teniendo en cuenta el hábitat, la formación universitaria se centra principalmente en las capitales de provincias, que es donde se encuentran los campus de la UCLM.

Los **DOCTORADOS** que pudieran tener salidas en sector agroalimentario son:

DENOMINACIÓN	ENTIDAD	LOCALIDAD
DOCTORADO INTERUNIVERSITARIO EN ENOLOGÍA, VITICULTURA Y SOSTENIBILIDAD	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS	CIUDAD REAL
	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS	ALBACETE
	FACULTAD DE CIENCIAS AMBIENTALES Y BIOQUÍMICA	TOLEDO
	FACULTAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	CIUDAD REAL
*DOCTORADO EN CIENCIAS AGRARIAS Y AMBIENTALES *participan los cuatro centros en este doctorado	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS Y DE MONTES	ALBACETE
	E.T.S. DE INGENIEROS AGRÓNOMOS	CIUDAD REAL
	FACULTAD DE CIENCIAS AMBIENTALES Y BIOQUÍMICAS	TOLEDO
	INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE RECURSOS CINEGÉTICOS	CIUDAD REAL

Los dos doctorados se pueden realizar en las provincias de Ciudad Real, Albacete y Toledo. No hay nada de oferta formativa en las provincias restantes.

Teniendo en cuenta el hábitat, toda la formación se imparte en capitales de provincia, destacando mayor oferta formativa en la provincia de Ciudad Real, seguida de Albacete, tanto en grados, masters y doctorados universitarios. En Toledo sólo se ofertan dos doctorados. En Cuenca y Guadalajara no se oferta nada de formación universitaria relacionada con el sector.



En cuanto a la oferta formativa relacionada con el sector que encontramos en la **UAH**, Universidad de Alcalá de Henares, campus de Guadalajara, es la siguiente:

DENOMINACIÓN	ENTIDAD	LOCALIDAD
MÁSTER PROPIO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA CERVECERA	Dpto. de Ciencias Biomédicas de Facultad de Farmacia (Unidad Nutrición y Bromatología)– UAH Escuela Superior de Cerveza y Malta (ESCYM) Asociación Española de Técnicos de Cerveza y Malta – AETCM	ALCALÁ DE HENARES

Solamente se encuentra un máster propio en Ciencia y Tecnología Cervecera, relacionado con el sector de la Industria de las bebidas, CNAE 11.

La única oferta formativa encontrada relacionada con el sector en la **UNED**, Universidad de Educación a Distancia, es la siguiente:

DENOMINACIÓN	ENTIDAD	LOCALIDAD
MÁSTER UNIVERSITARIO EN CIENCIAS AGROAMBIENTALES Y AGROALIMENTARIAS	Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)	

Por hábitat como se ha citado anteriormente, todos los cursos se imparten en capitales de provincia con más de 10.000 habitantes.

Encontramos la siguiente **OFERTA FORMATIVA DE FORMACIÓN PROFESIONAL** relacionada con el sector:

En toda la comunidad autónoma hay seis grados de FP, dos básicos, dos grados medios y dos grados superiores que se puedan relacionar con el sector agroalimentario.

FP BÁSICA	FP GRADO MEDIO	FP GRADO SUPERIOR
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	ACEITES DE OLIVA Y VINOS	VITIVINICULTURA
ACTIVIDADES DE PANADERÍA Y PASTELERÍA	PANADERÍA, REPOSTERÍA Y CONFITERÍA	PROCESOS Y CALIDAD EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA

Estos grados se imparten en trece centros formativos en toda Castilla-La Mancha: tres grados se imparten en centros privados y el resto en centros públicos. Los grados son los mismos solo que repartidos por diferentes centros de Castilla-La Mancha.

	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO	TOTAL
RURAL	0	0	0	0	0	0
SEMI RURAL	0	0	2	0	0	2
URBANO	1	7	0	0	2	10
CAPITAL PROVINCIA	4	0	0	1	4	9

Destaca la provincia de Ciudad Real en cuanto a centros donde se imparte dicha formación y con respecto al hábitat predominan en el núcleo urbano en la provincia de Ciudad Real con siete centros y en capitales de provincia, como en Albacete y Toledo con cuatro centros donde se imparten en cada provincia.

La mayoría de la oferta de FP, un 90,48% recae en zonas urbanas y capitales de provincia, mientras que tan solo un 9,52% se desarrolla en zonas semi rurales (El Provencio y Mota del Cuervo, en la provincia de Cuenca).

Según el hábitat, en conclusión, se puede apreciar: en las zonas consideradas rurales no se da ningún grado. En pueblos dentro de la categoría de semi rural, solo se imparte un 9,52% de la oferta formativa. El 90,48% de la formación restante se reparte entre las zonas urbanas, 10 grados y las capitales de provincia, 9 grados. Las provincias que más oferta formativa en general tienen son Ciudad Real y Toledo, y la que menos Guadalajara.

Es importante hacer un apartado sobre la **FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL**, que es una modalidad formativa mixta, que proporciona aprendizaje tanto en el centro educativo como en la empresa. Ambas instituciones se corresponsabilizan de la formación del alumno.

Es una modalidad de oferta de estudios dentro de la Formación Profesional. Se realiza en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, con un número de horas o días de estancia en ésta y en el centro educativo de duración variable. No sustituye a la FP tradicional, es una modalidad que funciona de forma complementaria.

La formación profesional DUAL facilita a la empresa el poder disponer de profesionales cualificados y al alumno o alumna el poder adquirir una amplia experiencia práctica.

Haciendo alusión a esta formación FP DUAL: se encuentran dos cursos en EFA-Molino de Viento en Campo de Criptana (C. Real). Estos reciben un título oficial del ministerio de educación. Son Técnico Superior en Vitivinicultura y Técnico en elaboración de aceites de oliva y vino, de grado medio.

DENOMINACIÓN DEL CURSO	DURACIÓN	CENTRO	LOCALIDAD	TIPO DE FORMACIÓN	MODALIDAD
Técnico superior en Vitivinicultura	2000 horas	EFA-Molino de Viento	Campo de Criptana (Ciudad Real)	Formación profesional de grado superior	Presencial FP DUAL curso privado (posibilidad de solicitar beca del ministerio de educación)
Técnico en elaboración de aceites de oliva y vinos	2000 horas	EFA-Molino de Viento	Campo de Criptana (Ciudad Real)	Formación profesional de grado medio	Presencial FP DUAL curso gratuito, financiado por consejería de educación de C-LM

Elaboración propia a partir de los datos extraídos de....

También en EFA-Molino de Viento se encuentran dos **CURSOS PARA PROFESIONALES**, Auxiliar de Bodega y Maestro de Almazara.

DENOMINACIÓN DEL CURSO	CENTRO	LOCALIDAD	MODALIDAD
Auxiliar de bodega	EFA- Molino de Viento	Campo de Criptana (Ciudad Real)	Presencial, curso gratuito, financiado por la consejería de economía, empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid.
Maestro de Almazara	EFA- Molino de Viento	Campo de Criptana (Ciudad Real)	Presencial, curso gratuito, financiado por la consejería de economía, empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid.

FORMACIÓN NO REGLADA

La formación no reglada está dirigida a desempleados y ocupados, así las personas tanto en situación de desempleo como empleadas o autónomas pueden seguir formándose. En lo que concierne al sector agroalimentario, en la actualidad, se imparten varios cursos para desocupados en todas las provincias menos en Guadalajara, donde no se ha encontrado ninguna acción formativa relacionada con el sector, en los que se le da prioridad en la matriculación a personas desempleadas.

Oferta de **FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO** existente por provincias y hábitat:

DESEMPLEADOS	LOCALIDAD	PROVINCIA	HÁBITAT
ELABORACIÓN DE VINOS Y LICORES	FUENTE-ÁLAMO	ALBACETE	NÚCLEO SEMI-RURAL
	LA RODA	ALBACETE	NÚCLEO URBANO
PASTELERÍA Y CONFITERÍA	TEMBLEQUE	TOLEDO	NÚCLEO RURAL
	CUENCA	CUENCA	CAPITAL DE PROVINCIA
	TOLEDO	TOLEDO	CAPITAL DE PROVINCIA
	VILLAMALEA	ALBACETE	NÚCLEO SEMI-RURAL
OPERACIONES AUXILIARES DE ELABORACIÓN EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	TOMELLOSO	CIUDAD REAL	NÚCLEO URBANO
	ALBACETE	ALBACETE	CAPITAL DE PROVINCIA
	CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	CAPITAL DE PROVINCIA
CARNICERÍA Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS	CUENCA	CUENCA	CAPITAL DE PROVINCIA
	CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	CAPITAL DE PROVINCIA
OBTENCIÓN DE ACEITES DE OLIVA	CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	CAPITAL DE PROVINCIA
	CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	CAPITAL DE PROVINCIA
PANADERÍA Y BOLLERÍA	CUENCA	CUENCA	CAPITAL DE PROVINCIA

Modalidad II

Según el hábitat estas acciones formativas se concentran principalmente en Capitales de Provincia. Estos cursos se encuentran bastante repartidos en todas las provincias, excepto en Guadalajara, que como se ha dicho anteriormente no se ha encontrado oferta formativa.

Todas ellas son acciones formativas para la obtención de certificados de profesionalidad. Para poder acceder a ellas, las acciones formativas requieren de un nivel formativo (Nivel 1, nivel 2 y nivel 3).

Hay un curso de formación para trabajadores ocupados, (Modalidad I), que se imparte en la provincia de Ciudad Real. Es una acción formativa de nueva especialidad.

OCUPADOS	LOCALIDAD	PROVINCIA	HÁBITAT
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	TOMELLOSO	CIUDAD REAL	NÚCLEO URBANO

Modalidad I

A colación de lo dicho anteriormente, en este apartado vamos a explicar **LAS ACREDITACIONES** de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de la formación y **LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD**.

LAS ACREDITACIONES son un procedimiento que te permite reconocer el aprendizaje obtenido a lo largo de los años durante el desempeño de un puesto de trabajo y/o mediante la realización de cursos de formación no reglada. Va dirigido a personas con experiencia laboral y/o formación no reglada, y que no tengan acreditación oficial. El listado de Acreditaciones actualmente es el siguiente:

- Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria.
- Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno en la industria alimentaria.
- Obtención de aceites de oliva.
- Panadería y bollería.
- Carnicería y elaboración de productos cárnicos.
- Pastelería y confitería.
- Elaboración de cerveza.
- Elaboración de vinos y licores.
- Obtención de aceites de semillas grasas
- Enotecnia.
- Industrias derivadas de la uva y del vino.

Aquellas personas que resulten seleccionadas para participar en el procedimiento, deberán pasar por tres fases:

-Asesoramiento -Evaluación de la competencia profesional -Acreditación y registro de la competencia profesional

Se observa que, en la elaboración y fabricación de determinados productos como quesos, lácteos, cafés y sucedáneos, refrescos, aperitivos, azúcar no existen tales acreditaciones. Es posible que en este ámbito no exista personal con una amplia experiencia profesional lo que hace necesarios los cursos en los que se obtienen los certificados profesionales para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

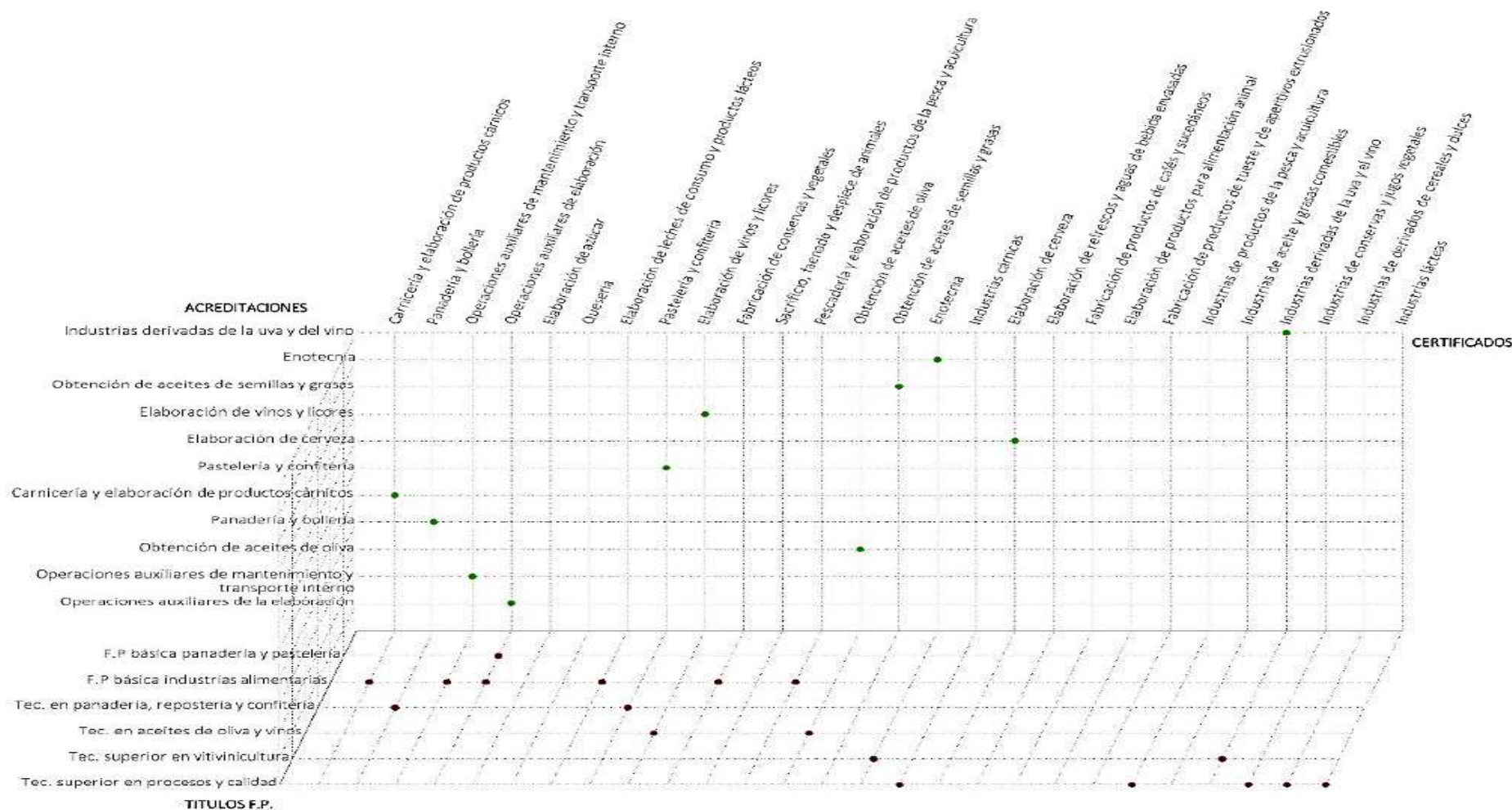
Por el contrario, en el ámbito de la pastelería, confitería y repostería, actividades que por lo general cuentan con una larga tradición, existen varias acreditaciones que equivalen a los certificados de profesionalidad, al igual que en el ámbito de la elaboración de vinos y aceites que también existen varias acreditaciones al respecto.

Por último, cabe destacar que en el sector del vino y el aceite existe una oferta formativa de nivel medio y superior más amplia que en el resto de las actividades.

CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD es un instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional, y son expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas. Facilitan el aprendizaje permanente mediante una formación abierta, flexible y accesible, estructurada de forma modular, a través de la oferta formativa asociada a los certificados. Son competencia del Ministerio de Empleo a través del SEPE y/o de las Consejerías de Empleo de cada Comunidad Autónoma. Hay tres niveles con sus respectivos requisitos.

En el siguiente gráfico se representan las correspondencias de los Certificados con la Formación Profesional y la correspondencia de las Acreditaciones con los Certificados de Profesionalidad.

Existe un amplio catálogo de certificados, como se observa en el gráfico, pero no todos están actualmente programados



Elaboración propia a partir de los datos recopilados

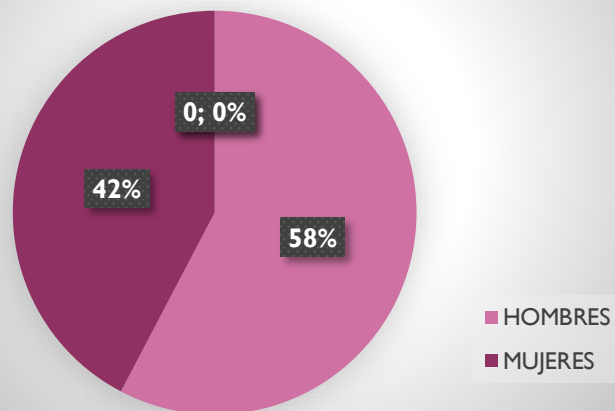
5. ANÁLISIS CUALITATIVO

RELACIÓN DE PERSONAS ENTREVISTADAS (DATOS CUALITATIVOS)			
	CNAE-10 ALIMENTACIÓN	CNAE-11 BEBIDAS	COOPERATIVAS
TRABAJADORES/AS	-Trabajadora oficial de 2ª. Sector porcino. Talavera de la Reina, Toledo. <u>Mediana empresa</u>. -Trabajador cocinero. Sector frutos secos. Hellín, Albacete. <u>Gran empresa</u>. -Trabajador carretillero. Sectores lácteos. Marchamalo, Guadalajara. <u>Gran empresa</u>. -Trabajador operario. Sector avícola. Lominchar, Toledo. <u>Pequeña empresa</u>. -Trabajador presidenta del comité de empresa. Sector Cárnico. Corral de Almaguer, Toledo. <u>Gran empresa</u>. -Trabajador oficial de 2ª. Sector porcino. Talavera de la Reina, Toledo. <u>Mediana empresa</u>. -Trabajadora feje de producción. Sector conservas vegetales. Bolaños de calatrava, Ciudad Real. <u>Pequeña empresa</u>. -Trabajadora conductora de línea y jefe de equipo. Sector frutas y hortalizas. Noblejas, Toledo. <u>Mediana empresa</u>.	-Trabajador responsable oficina técnica. Sector bebidas, cerveza. Alovera, Guadalajara. <u>Gran empresa</u>. -Trabajadora analista de laboratorio. Sector bebidas no alcohólicas. Toledo capital. <u>Mediana empresa</u>.	-Trabajador departamento de RRHH, Bodega y almazara. Cooperativa. Tomelloso. Ciudad Real. <u>Mediana empresa</u>. -Trabajadora temporera del campo. Sector agrario: aceituna, cereal...La Solana, Ciudad Real. <u>Microempresa</u>.

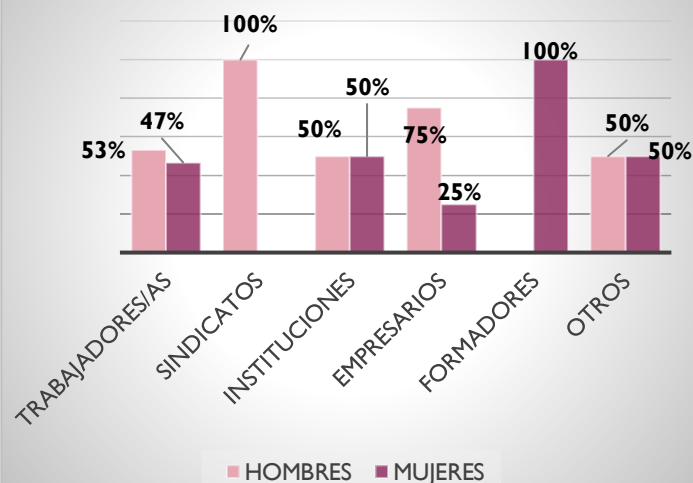
	-Trabajador de fábrica de cocidos. Sector cárnico. Valdepeñas, Ciudad Real. <u>Mediana empresa</u>. -Trabajadora responsable de departamento fiscal. Sector cárnico. Tarancón, Cuenca. <u>Gran empresa</u>. -Trabajador responsable de la zona de proceso. Sectores lácteos. Marchamalo, Guadalajara. <u>Gran empresa</u>.		
UGT-SINDICATOS	-FICA. Responsable y secretario de agroalimentación en C-LM. Representante de los CNAE 10 (alimentación) y CNAE 11 (bebidas). Guadalajara. -UGT. Responsable de convenios a nivel estatal de la empresa y coordinador de convenios en la sección sindical estatal. Guadalajara.		
INSTITUCIONES	-DIARIO EN C-LM. Editor, <u>Empresario</u> creador del diario. Imparte <u>cursos de formación</u> en el sector agrario. Tomelloso, Ciudad Real. <u>Microempresa</u>. -UPA-TOLEDO. Unión de Pequeños Agricultores. Organización agraria. Secretaria de organización y acción sindical de UPA-C-LM.		
EMPRESARIOS/AS	-Empresario quesería. Sector de los quesos. Los Cortijos, Ciudad Real. <u>Microempresa</u>. -Empresaria panadería. Sector panadería y bollería. Cuenca. <u>Microempresa</u>. -Empresario agricultor. Sector agrario: Cebolla, aceituna y cereales. Burguillos de Toledo, Toledo. <u>Microempresa</u>. -Empresario quesería. Sector de los quesos. Torrejoncillo del Rey, Cuenca. <u>Microempresa</u>.		
FORMADORA	-Docente Ciclo grado medio Industrias Alimentarias. Valdepeñas, Ciudad Real. -Docente Ciclo grado superior Vitivinicultura. Valdepeñas, Ciudad Real.		
OTROS/AS	-FUNDAE C-LM. Toledo. -CEOE-CUENCA. Responsable de formación. Cuenca.		

26 ENTREVISTAS

MUJERES Y HOMBRES GLOBAL



% POR OCUPACIÓN



% POR PROVINCIAS

ALBACETE	3,85%
CIUDAD REAL	26,92%
CUENCA	13,38%
GUADALAJARA	19,23%
TOLEDO	34,61%

RESUMEN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS SEGÚN SEXO, OCUPACIÓN Y PROVINCIA

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados extraídos a partir de la puesta en práctica de las técnicas metodológicas de recogida y análisis de la información.

Todos los resultados pretenden dar respuesta a los objetivos, tanto generales como específicos de los que partía la investigación. Cabe señalar que, en algunos casos, las preguntas han podido responder a varios objetivos simultáneamente.

Para su correcto análisis se han seguido dos mecanismos de análisis:

- En primer lugar, una codificación siguiendo los objetivos específicos, las categorías y las subcategorías, y las preguntas y respuestas que refieren a cada parte de la codificación. Se ha realizado una codificación distinta (aunque siguiendo los mismos objetivos) por cada perfil de entrevistados. La tabla que se ha seguido para este análisis puede encontrarse en el apartado de Metodología, así como la explicación de los perfiles. Puede encontrarse la codificación en sí misma en el apartado de los Anexos.

- En segundo lugar, un análisis exhaustivo de la formación siguiendo también la lógica de perfiles, pero sobre todo según característica concreta de formación, problemática y propuestas de mejora de estas.



PERFIL 1. TRABAJADORES/AS

En este apartado, se analizará aquella información extraída a partir de la realización de entrevistas tanto a trabajadores/as de la “Industria de la Alimentación”, como a los trabajadores/as de la “Elaboración de Bebidas” (CNAE 10 y CNAE 11).

El primer perfil a analizar de la parte cualitativa del estudio serán los trabajadores y trabajadoras de los subsectores que conforman el sector agroalimentario en Castilla-La Mancha.

La codificación de las tablas de este grupo se ha dividido en tres partes:

- Por un lado, los trabajadores/as correspondientes al **CNAE 10 “Industria de la Alimentación”**, divididos a su vez en tres grupos según subsectores, por un lado, el sector cárnico (CNAE 10.1), por otro lado, el sector de los productos lácteos (CNAE 10.5) y para finalizar conservas vegetales, frutas y verduras y frutos secos (CNAE 10.3 Y CNAE 10.8) en el mismo bloque. Dentro de éstos, también se procederá a analizar por separado según las ocupaciones, ya que son dispares en cuanto a puestos- (**11 trabajadores/as**).
- En segundo lugar, dos trabajadores/as correspondientes al **CNAE 11 “Elaboración de Bebidas”**, uno en el subsector de las

cervezas (CNAE 11.05) y otra en el subsector de bebidas no alcohólicas (CNAE 11.07). Igualmente, en este apartado se procederá a analizar por separado a los dos perfiles.

- Por último, dos trabajadores/as correspondientes al **CNAE 10 y 11** respectivamente, un trabajador de una **Cooperativa Almazara**, de vinos y aceites y una trabajadora que es **temporera en el campo**. También se trata de perfiles muy diferentes con lo cual se analizarán por separado.

Dada las diferencias entre ocupaciones y tejido empresarial, se realizará un análisis distinto en cada caso.

Se ha seguido este patrón de codificación para tener una perspectiva más clara de las demandas de cada grupo de trabajadores/as.



1.1. TRABAJADORES/AS CNAE 10 “INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN”

A su vez, en este apartado se ha subdividido a los trabajadores/as en 2 grupos diferenciados, los/as trabajadores/as operarios/as o de puestos de producción de las empresas y por otro lado los que desempeñan otro tipo de puestos (de mayor categoría), ya que sus opiniones y respuestas son dispares y así poder hacer un mejor análisis de las mismas.

Asimismo, dentro de los 3 grupos, la gran mayoría de los entrevistado/as son delegados/as sindicales en sus empresas, y que a la vez son trabajadores del sector. Estas entrevistas enriquecen mucho el trabajo, puesto que muestran la opinión desde dos puntos de vista.

De esta manera, dentro del **primer grupo**, se han realizado once entrevistas.

Los entrevistados/as se sitúan, dentro del sector, en el subsector cárnico (6 entrevistas), en el subsector de lácteos (2 entrevistas) y en los subsectores de conservas vegetales, frutas y verduras y frutos secos (3 entrevistas).

La primera entrevistada, a partir de ahora denominada *trabajadora 1*, es una empleada, oficial de 2ª, y delegada sindical en una mediana empresa del sector porcino, situada en la provincia de Toledo; la segunda entrevistada, a partir de ahora denominada *trabajadora 2*,

es operaria y delegada sindical en una pequeña empresa del sector avícola, situada en la provincia de Toledo; la tercera entrevistada, denominada a partir de ahora *trabajadora 3*, es presidenta del comité de empresa y por lo tanto delegada sindical en una gran empresa del sector cárnico, situada también en la provincia de Toledo; el cuarto entrevistado, denominado a partir de ahora *trabajador 4*, que es un oficial de 2ª y delegado sindical de una mediana empresa del sector porcino, situada en la provincia de Toledo; el siguiente entrevistado, a partir de ahora denominado *trabajador 5*, se corresponde con un operario de la sección de cocidos de una mediana empresa cárnica, situada en la provincia de Ciudad Real, y también es delegado sindical; y por último, en este grupo, la sexta entrevistada, a partir de ahora denominada *trabajadora 6*, que se corresponde con la delegada sindical y responsable del departamento fiscal de una gran empresa del sector cárnico, situada en la provincia de Cuenca.

En segundo lugar, la codificación de las entrevistas sigue con el subsector lácteo. El séptimo entrevistado, que se ha denominado *trabajador 7*, es un carretillero y delegado sindical en una gran empresa de un pueblo de Guadalajara; y el octavo entrevistado *trabajador 8*, es un trabajador responsable de la zona de proceso de una gran empresa también situada en la provincia de Guadalajara.

Terminando con la codificación de las entrevistas, en este tercer lugar se incluyen los trabajadores/as entrevistados/as que se corresponden con los subsectores de conservas vegetales, frutas y verduras y frutos secos. Por lo tanto, el noveno entrevistado es un empleado, cocinero

de regaliz, a partir de ahora denominado *trabajador 9*, de una gran empresa ubicada en Hellín, un pueblo de Albacete y delegado sindical; la décima entrevistada es una chica, jefa de producción y delegada sindical en una pequeña empresa ubicada en un pueblo de Ciudad Real, denominada a partir de ahora *trabajadora 10* y también delegada sindical en la empresa; y para finalizar, una empleada, conductora de línea y a veces jefa de equipo, en una mediana empresa situada en un pueblo de la provincia de Toledo, a la que hemos denominado *trabajadora 11*.

OBJETIVO 3: OBTENER UNA VISIÓN ACTUAL DEL EMPLEO DEL SECTOR Y DE CADA UNO DE LOS SUBSECTORES

Partiendo de unas preguntas más personales para computar las variables más adelante, en las conclusiones, puede observarse que la mayoría de trabajadores y trabajadoras del sector y consiguientes subsectores entrevistados (11 trabajadores), llevan entre 20 y 30 años trabajando en el sector. Esta información nos indica que no suele ser un sector de paso. En otras palabras, son empleos estables y con capacidad de conservar a las personas que entran a trabajar, en unas condiciones laborales que suelen ser bastantes buenas. Según explican en sus experiencias, han sido buenas e incluso, en ocasiones, enriquecedoras.

Para muchos de ellos, el sector se encuentra en un momento bueno, pero mejorable. La mayoría de los trabajadores de los diferentes subsectores piensan que actualmente y en líneas generales el sector se mantiene. Pese a ello, creen que se podrían hacer ciertas mejoras como en maquinaria, “Ahora mismo estamos negociando convenios: tenemos problemas con la maquinaria que se ha quedado obsoleta”, señala el *trabajador 5*. La *trabajadora 2* considera que en su empresa lo que se debe mejorar son las ventas “la empresa no ha sabido renovarse, comercializar con nuevos productos y acaparar nuevos clientes”. La *trabajadora 6* señala que ella mejoraría en cuanto a su puesto de trabajo, “que en la administración pública nos hicieran más fácil y ágil el papeleo porque ralentizan mucho el proceso”. Por otra parte, el *trabajador 7* considera que se tendría que mejorar sobre todo el tema de la flexibilidad en la empresa.

No obstante, las opiniones se dividen en dos. Los *trabajadores 1, 3, 4, 8, 9, 10 y 11* tienen una visión más optimista del sector, piensan que es importante y de primera necesidad, mientras que, por otro lado, los *trabajadores 2, 5, 6 y 7* creen que tienen bastante que mejorar.

En líneas generales los trabajadores/as se encuentran bien, valoran muy positivamente sus años de experiencia en la empresa y consideran que son trabajos estables y les tratan bien en sus empresas, aunque siguen luchando por mejorar sus condiciones de trabajo: tener más formación, renovar la maquinaria, que los precios sean más competitivos, más flexibilidad en los turnos y horarios...Es

cierto que todos los entrevistados/as llevan muchos años trabajando en sus respectivas empresas y las personas trabajadoras indefinidas están más tranquilas que las que tienen un contrato temporal frente al repunté de una crisis económica.

De cara a las debilidades del sector, las ideas lanzadas por los trabajadores y las trabajadoras son muy variadas y diferentes, abarcando un amplio abanico dependiendo de cada subsector. Los *trabajadores 1, 4 y 6*, todos englobados en el subsector cárnico, coinciden en que uno de los mayores problemas a los que se enfrenta el sector son los precios, la gran subida que está teniendo el precio del cerdo ibérico, y “nos están haciendo cada vez más campañas para que no se consuma la carne de cerdo”, señala la *trabajadora 6*.

Los *trabajadores 2 y 3* achacan también éstas a las grandes superficies y grandes proveedores que existen dentro de las empresas del sector agroalimentario “son muy exigentes, tienen el monopolio y mucho poder” apuntan los dos entrevistados.

Por otro lado, las trabajadoras del subsector de frutas y hortalizas y de conservas vegetales, *trabajadora 10 y 11* comentan que para ellas la mayor debilidad en sus subsectores son por un lado los problemas que surgen en el campo porque dependen de él en todo momento, comenta la *trabajadora 10*, y según la *trabajadora 11* el mayor inconveniente que ve en su empresa es que trabajan con productos

con muy poca vida útil y por consiguiente con poco stock “no podemos prever con tiempo lo que tenemos que trabajar”, comenta.

La opinión de los trabajadores/as es casi unánime en cuanto a que creen que el sector es atractivo y está en constante auge porque es considerado un sector esencial y da mucha estabilidad a los trabajadores y las trabajadoras que lo componen.

Todos y todas están de acuerdo en el que es un sector en el que invertir. La *trabajadora 6* señala “se invierte mucho en I+D porque hay que innovarse según la tendencia del consumo y de las nuevas necesidades del cliente para crecer y ser competitivos” a lo que añade el *trabajador 7*, “el sector lácteo está en alza, la inversión en este sector es muy buena”.

La opinión de todos ellos se aúna cuando dicen que se ha focalizado mucho la atención en el sector agroalimentario en general a partir del COVID-19.

OBJETIVO 4: DETERMINAR LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES ACTUALES DE LAS CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES VINCULADOS AL SECTOR, ASÍ COMO LOS SUBSECTORES QUE LO CONFORMAN

Para determinar las características y condiciones actuales de la formación que tienen los trabajadores y las trabajadoras de sector

agroalimentario en la región, lo primero que se les preguntó fue sin habían hecho cursos de formación.

De los 6 empleados entrevistados del subsector cárnico, todos ellos habían recibido formación por parte de la empresa, pero 4 entrevistados, los de puestos inferiores, coinciden en que sólo han recibido los cursos obligatorios y las otras dos entrevistadas que trabajan en puestos superiores coinciden en que si que han recibido bastantes cursos de formación en la empresa relacionados con sus puestos obviamente. La *trabajadora 6* dice “el año pasado hice un master en asesoría fiscal”.

Los 2 empleados entrevistados del subsector lácteo comentan que solamente han recibido en la empresa los cursos obligatorios, coincidiendo así con algunos entrevistados del sector cárnico, y apunta el *trabajador 7* que para los trabajadores de producción “no proponen nunca ningún curso, sólo para gente de oficina”.

Por otro lado, los 3 trabajadores entrevistados pertenecientes a los otros subsectores señalados anteriormente, comentan que, en su empresa, el *trabajador 9*, tienen un programa de cursos que tienen que llevar a cabo a lo largo del año y que imparten tanto los obligatorios como otros relacionados con el sector. En cuanto a la formación realizada por la *trabajadora 10*, apunta que hizo un curso de recolección de productos agrícolas en un EFA cuando empezó a trabajar en la empresa, pero por su cuenta, hace 30 años. Y para

finalizar la *trabajadora 11*, comenta que ha recibido bastante formación en la empresa, a parte de los cursos obligatorios, como apuntan todos los entrevistados, pero que en su empresa más que cursos se dan talleres.

Tanto unos como otros piensan que debería ser necesario tener algún tipo de formación relacionada con el sector para trabajar en el mismo, aunque, en la actualidad, las plantillas en la mayoría de las empresas cuentan con personal que no ha hecho ningún tipo de curso de formación. A parte, los 11 entrevistados/as coinciden en que se necesitan unas nociones y conceptos básicos para trabajar en el sector. Los trabajadores y trabajadoras más veteranos han tenido que aprender estas a través de la experiencia. Asimismo, a los entrevistados a los que se les preguntó acerca de si la empresa daba formación a los trabajadores/as que entraban nuevos, dijeron que no. Todos/as coincidieron en que cuando entra alguien nuevo a la empresa son los propios trabajadores los que forman a los nuevos compañeros y enseñan el manejo de todo, incluso hay en empresas en el que se les asigna un compañero con papel de tutor durante un tiempo.

Conforme a los conocimientos transversales, creen que no se valoran, excepto la *trabajadora 6*, que por su puesto como responsable en el departamento fiscal si que le exigen una serie de conocimientos más específicos dentro del puesto.

Una de las formaciones más importantes para los y las trabajadores y trabajadoras son los cursos de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), y el de Manipulador de Alimentos, obligatorios por Ley en todas las empresas del sector. Todos los entrevistados coinciden de forma unánime en que antes de entrar a trabajar se les realiza el curso de PRL y después todos los años se les hace una especie de recordatorio para refrescarlo. De igual modo en cuanto al curso de Manipulador de Alimentos, todos los empleados los realizan antes de entrar a trabajar en las empresas de alimentación, es obligatorio para poder trabajar en ellas. Como anteriormente la única que no coincide con el resto de entrevistados es la *trabajadora 6*, que por el puesto que desempeña en oficina, no lo necesita.

OBJETIVO 6: DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN QUE SE DEMANDAN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR

Para dar respuesta a las necesidades de formación, se le ha preguntado a los empleados y empleadas si sus respectivas empresas apoyan la formación de sus trabajadores y la mayoría afirman que por lo general no la apoyan porque no les interesa, pero en algún caso en el que si la apoyan no la proporcionan. Pero, ¿a los trabajadores y trabajadoras les interesa recibir formación? A algunos les interesa más que a otros, como es normal en todos los casos, pero en general,

quieren sacarle utilidad a toda la formación que puedan recibir. Desde los sindicatos comenta el *trabajador 7* “proponemos formación, todos los años nos reunimos todos los representantes de todas las acciones sindicales, pero conseguimos poco, sólo lo obligatorio y estrictamente necesario por ley”.

Los cursos de formación sin duda mejoran los currículos “te ayudan a encontrar trabajo y poder tener un mejor acceso a otras empresas, y abrirse otras puertas”, dice el *trabajador 8*; lo mismo piensa el *trabajador 2*, “tener más formación es tener más posibilidades en el mercado laboral”.

OBJETIVOS 7 Y 8: DETECTAR LAS DEBILIDADES Y CARENCIAS EN LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA, OCUPACIONAL Y CONTINUA DISPONIBLE. DETALLAR LAS DEMANDAS FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR EN SUS DIFERENTES OCUPACIONES

En este objetivo se les preguntó a los/as entrevistados/as directamente por las carencias formativas. Más o menos coincidieron en las mismas: maquinaria e informática, manejo del cuchillo, carretillero...pero en lo que coinciden también es en que piensan que en lo que hay más carencia es en la información “carencia informativa” indica el *trabajador 9* y sigue diciendo “necesitamos más información al respecto”.

Entonces, ¿qué competencias y aptitudes son esenciales que tengan los trabajadores y trabajadoras del sector de la Alimentación? Como cualidades genéricas destacan la motivación, la responsabilidad con el trabajo y las ganas de trabajar y aprender, pero los atributos más deseables son la formación y tener experiencia. La mayoría llevan muchos años en sus actuales puestos de trabajo como quedó reflejado al principio de la exposición y ven que las empresas valoran de forma muy positiva la experiencia, para así poder hacer frente a todas las dificultades que surgen a diario en sus puestos de trabajo.

Los y las entrevistados y entrevistadas piensan que tiene más peso la experiencia y la formación práctica que la teórica. A las empresas les interesan fundamentalmente personas con experiencia sobre todo en puestos de producción y que ellos mismos puedan formar de acuerdo a los principios de la misma y las actividades específicas del puesto de trabajo para el que han sido contratadas.

OBJETIVO 9: ABORDAR LA INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO

A lo largo de las entrevistas, más de un trabajador señaló la importancia que tendrán las formaciones en informática y tecnología para el sector, puesto que la modernización de la maquinaria

requerirá estos tipos de conocimientos y la automatización del día a día como la presentación de documentación o el fichaje a través de los móviles, meter pedidos, sacar etiquetas y albaranes, por ejemplo. A parte, tener un mejor manejo y habilidad en las nuevas tecnologías hace que las personas interesadas puedan acceder a la formación y a la información de la misma, a través de las redes sociales o las plataformas webs.

El *trabajador 2* y el *trabajador 10* reconocen la existencia de una brecha digital e intergeneracional: “creemos que sería interesante anunciar más los cursos y que la gente se enterase por otras vías porque por la edad, la gente mayor no sabe acceder a Internet”, aunque la gran mayoría argumenta que se defiende en el manejo de los ordenadores y de Internet, muchos de ellos han aprendido a desenvolverse a través el móvil.

OBJETIVO 10: ADECUAR LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGROALIMENTARIO A LAS CIRCUNSTANCIAS SANITARIAS ACTUALES

Con respecto la covid19, al sector de la Alimentación y de las Bebidas se les considero un servicio esencial e imprescindible durante la pandemia. Estos/as profesionales estuvieron trabajando en la

pandemia igual que lo hacían antes, por lo que no notaron apenas el confinamiento y estuvieron más expuestos al virus.

Los empleados no recibieron ningún tipo de curso de formación en sí con respecto a los protocolos de prevención contra el COVID-19, pero sí que estuvieron muy informados en todo momento con carteles informativos, boletines informativos, charlas informativas y explicativas...sobre las medidas de seguridad que había que seguir. Las empresas proporcionaron los EPIS reglamentarios suficientes, mascarillas, geles, equipos de protección, se pusieron pantallas protectoras entre personas. Llevaron un control exhaustivo al respecto para que no se produjera ningún contagio, por el bien de los trabajadores y de la propia empresa, ya que eso hubiese significado parar la producción de la empresa, como indican algunos entrevistados, y las empresas no se lo podían permitir.

OBJETIVO 11: ANALIZAR EL IMPACTO, TANTO A NIVEL FORMATIVO COMO EN EL DESARROLLO ESPECÍFICO DEL SECTOR DE LA NUEVA NORMATIVA APLICABLE A CASTILLA-LA MANCHA

A ninguno/a de los/as trabajadores/as se les ha dado formación sobre los cambios legislativos que se pueden producir en las empresas de alimentación en las que trabajan.

Los 11 entrevistados coinciden en que al ser delegados/as sindicales dentro de sus empresas, a través del comité de empresa, son ellos/as mismos/as los que informan de los cambios que se producen a los trabajadores y trabajadoras.

1.2. TRABAJADORES CNAE 11 “ELABORACIÓN DE BEBIDAS”

En este **segundo grupo** se han analizado dos entrevistas, la primera a un trabajador incluido dentro del subsector de la elaboración de cervezas, a partir de ahora denominado *trabajador C11-1*, responsable en la oficina técnica de una gran empresa de un pueblo de Guadalajara, delegado sindical y lleva en la empresa 32 años; por otro lado, una empleada de una gran empresa de Toledo capital, del subsector de bebidas no alcohólicas, a partir de ahora denominada *trabajadora C11-2*, cuyo puesto es analista de laboratorio, y ha trabajado en la misma durante 3 años.

OBJETIVO 3: OBTENER UNA VISIÓN ACTUAL DEL EMPLEO DEL SECTOR Y DE CADA UNO DE LOS SUBSECTORES

Se les preguntó a los entrevistados más a cerca de su experiencia personal en el sector. Tanto al más veterano como a la otra entrevistada les parece que han sido unos años muy positivos en los que han aprendido mucho a nivel laboral y sobre el funcionamiento

de la empresa. Al formar parte los dos de grandes empresas, comentan que siempre han tenido mucha productividad e inversión.

La *trabajadora C11-2*, consiguió un puesto de trabajo en el sector justo cuando se fusionaron su empresa con otra y vio un cambio considerable en el sector en ese momento “había mucha productividad e inversión, creció totalmente”.

Para ellos, el sector se encuentra en un momento bueno, a pesar de la pandemia, que ha hecho mucho daño. Los dos entrevistados piensan que actualmente y en líneas generales el sector se mantiene, se encuentran bien y consideran que son trabajos estables y les tratan bien en sus empresas, aunque comentan que siempre hay cosas que mejorar. El *trabajador C11-1* considera por sus años de experiencia que en las empresas grandes no hay ligazón entre los trabajadores y que el objetivo fundamental es ir mejorando todos en general. Por su parte, la *trabajadora C11-2* considera que la distribución del producto es una de las cosas que deberían mejorarse.

De cara a las debilidades del sector, la idea principal y en la que coinciden sin duda los dos entrevistados es la competitividad y la competencia con otras marcas y otros productos, aunque el *trabajador C11-1* también considera como otra debilidad muy importante en el subsector de las cervezas y que les afecta “es innovarse antes las nuevas generaciones” y añade

“echo en falta atraer a los jóvenes y a la mujer en cuanto a las bebidas, ya que las mujeres hoy en día beben menos y a los jóvenes les gustan otro tipo de bebidas”.

La opinión de los dos trabajadores es unánime en cuanto a que creen que el sector es atractivo y está en constante auge porque es considerado un sector esencial y da mucha estabilidad, aunque la *trabajadora C11-2* piensa que debido a la campaña tan marcada que tienen en verano hay cierta temporalidad.

“En este sector el desarrollo es bastante amplio”, en cuanto a logística “está a tope”, apunta el *trabajador C11-1*. Para la *trabajadora C11-2*, dentro del sector alimenticio, el de las bebidas, es de los que más llaman la atención por las condiciones de trabajo que tienen “tenemos un convenio propio y mejorado”, a lo que el *trabajador C11-1* añade, “nuestro convenio tiene buenos condicionantes para los trabajadores/as”. En este punto los dos empleados coinciden en que el convenio del sector bebidas es bueno.

Es un sector en el que invertir. La *trabajadora C11-2* apunta que necesita mucha inversión en maquinaria, sobre todo “las nuevas tecnologías y el I+D son muy importantes en el sector para ser competitivos”.

OBJETIVO 4: DETERMINAR LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES ACTUALES DE LAS CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES VINCULADOS AL SECTOR, ASÍ COMO LOS SUBSECTORES QUE LO CONFORMAN

Los dos entrevistados han recibido cursos de formación por parte de la empresa relacionados con el sector, a parte de los necesarios y obligatorios, “yo he hecho un máster de garantía de calidad”, comenta la *trabajadora C11-2*.

Tanto uno como otro piensan que debería ser necesario tener algún tipo de formación relacionada con el sector para trabajar en el mismo, pero la *trabajadora C11-2* opina que, según los puestos, algunos más específicos, como el suyo, el día a día te da la experiencia y coinciden en que se necesitan unas nociones y conceptos básicos para trabajar en el sector, como en todas las empresas de alimentación, apuntan.

Asimismo, a los entrevistados se les preguntó acerca de si la empresa daba formación a los trabajadores que entraban nuevos. Aquí hubo discordancia en cuanto a que el *trabajador C11-1* dijo rotundamente “sí se forma a los trabajadores durante una semana antes de entrar a su puesto de trabajo” y la *trabajadora C11-2* dijo “la empresa no facilita formación”. En lo que sí que coincidieron es en que dependiendo del puesto de trabajo al que entren se valoraba tener

formación o experiencia, y los que entraban con título no tenían formación previa tampoco.

Conforme a los conocimientos transversales, creen que en sus respectivos puestos en la empresa sí que se valoran. La *trabajadora C11-2*, comenta que dentro del departamento de calidad sí que le exigen una serie de conocimientos más específicos como programas informáticos y de calidad. Pero reconocen que en los puestos de producción esos conocimientos no se valoran.

Una de las formaciones más importantes para los y las trabajadores y trabajadoras son los cursos de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), y el de Manipulador de Alimentos, obligatorios por Ley en todas las empresas el sector. En el caso de los dos entrevistados al encuadrarse en puestos de oficina, el curso de manipulador de alimentos no es obligatorio para ellos, pero si para los trabajadores/as que manipulan los productos. Sin embargo, el curso de PRL es obligatorio para todos los trabajadores/as de las empresas, “anualmente se hace un curso de PRL por parte del departamento de prevención, están muy bien porque reflejan los defectos que se habían subsanado y enfatizan en los errores que cometen los operarios” comenta la *trabajadora C-11-2*.

Se les preguntó a cerca de los certificados de profesionalidad en sus subsectores a lo que respondieron:

Trabajador C11-1 “yo sé lo que son porque me lo ha explicado de antemano el sindicato, pero en términos generales los certificados de profesionalidad en España y en las empresas no se conocen”.

Trabajadora C11-2 “no los conozco”.

Evidentemente consideran que debería darse más publicidad a los diferentes certificados de profesionalidad del sector porque no se conocen, y seguramente si los trabajadores/as supieran de ellos estarían interesados/as en realizarlos.

OBJETIVO 6: DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN QUE SE DEMANDAN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR

Para dar respuesta a las necesidades de formación, se le ha preguntado si sus respectivas empresas apoyan la formación de sus trabajadores. La *trabajadora C11-2* afirma que por lo general no la apoyan y por el contrario el *trabajador C11-1* dice que su empresa sí que apoya la formación y añade “tenemos un departamento de formación donde hay trabajando 10 personas. Nos ofrecen muchísimos cursos todos los años”. Pero, ¿a los trabajadores y trabajadoras les interesa recibir formación? A algunos les interesa más que a otros, como es normal, pero en general, quieren sacarle utilidad a toda la formación que puedan recibir. A los dos entrevistados si les interesa recibir formación constantemente, ya

que comentan “es fundamental en todos los puestos”, pero si que es cierto que por ejemplo la *trabajadora C11-2* achaca a que mucha gente no quiera formarse a que los cursos no son en horario laboral, “hacer un curso fuera del horario de trabajo, trabajando a turnos rotativos, es muy complicado”.

OBJETIVOS 7 Y 8: DETECTAR LAS DEBILIDADES Y CARENCIAS EN LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA, OCUPACIONAL Y CONTINUA DISPONIBLE. DETALLAR LAS DEMANDAS FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR EN SUS DIFERENTES OCUPACIONES

En este objetivo se les preguntó a los/as entrevistados/as directamente por las carencias formativas. Más o menos coincidieron en las mismas: maquinaria específica, informática y en ciertas metodologías de trabajos. El *trabajador C11-1*, piensa que en lo que hay más carencia es en la información “carencia informativa” indica, “necesitamos más información al respecto”.

Los dos trabajadores ven que las empresas valoran de forma muy positiva la experiencia, para así poder hacer frente a todas las dificultades que surgen a diario en sus puestos de trabajo.

Los y las entrevistados y entrevistadas piensan que tiene más peso la experiencia y la formación práctica que la teórica. A las empresas les

interesan fundamentalmente personas con experiencia sobre todo en puestos de operarios de producción. En puestos más altos como pueden ser los nuestros, apuntan los dos entrevistados, al ser titulados, prima más la formación.

A la pregunta ¿qué propuestas de mejora tendrías para la formación de los trabajadores? La trabajadora C11-2 lo tiene muy claro y dice que “sería fundamental horas de formación internas con personal con experiencia de la misma empresa, que lleve años trabajando aquí y sepa el funcionamiento de la misma”.

OBJETIVO 9: ABORDAR LA INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO

A lo largo de las entrevistas, hemos observado como más de un trabajador señaló la importancia que tendrán las formaciones en informática y tecnología para el sector, puesto que la modernización de la maquinaria requerirá estos tipos de conocimientos. En este caso los dos entrevistados consideran que son muy importantes porque todos los métodos de trabajo hoy en día van por ordenador con programas informáticos y es necesario al menos para todos los puestos tener unas nociones básicas. El *trabajador C11-1* dice “el mundo digital está en auge y las máquinas ya no tienen un botón

verde y otro rojo, hoy son todo pantallas y tienes que meterte en el mundo digital para poder manipularlas”.

OBJETIVO 10: ADECUAR LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGROALIMENTARIO A LAS CIRCUNSTANCIAS SANITARIAS ACTUALES

Con respecto la covid19, al sector de la Alimentación y de las Bebidas se les considero un servicio esencial e imprescindible durante la pandemia. Ha sido un sector que ha estado en primera línea de batalla, como si no pasara nada.

Los empleados no recibieron ningún tipo de curso de formación con respecto a los protocolos de prevención contra el COVID-19, pero sí que estuvieron muy informados en todo momento a través de pantallas en las áreas de descanso y en diferentes lugares de la compañía, carteles informativos, a través de correos electrónicos. Las empresas proporcionaron los EPIS, mascarillas, geles, equipos de protección, se pusieron pantallas protectoras entre personas. Llevaron un control exhaustivo al respecto.

OBJETIVO 11: ANALIZAR EL IMPACTO, TANTO A NIVEL FORMATIVO COMO EN EL DESARROLLO ESPECÍFICO DEL SECTOR DE LA NUEVA NORMATIVA APLICABLE A CASTILLA-LA MANCHA

A ninguno/a de los/as entrevistados/as se les ha dado formación sobre los cambios legislativos que se pueden producir en las empresas de bebidas en las que trabajan.

El *trabajador C11-1* comenta que, al ser delegado sindical dentro de su empresa, a través del comité de empresa, son ellos/as mismos/as los que informan de los cambios que se producen a los trabajadores y trabajadoras, “se les reúne en el comedor y se les explica” termina diciendo.

1.3. COOPERATIVAS Y TEMPOREROS SECTOR AGRARIO

Siguiendo el orden establecido, en este denominado **tercer grupo**, hemos incluido dos entrevistas realizadas a dos trabajadores, en primer lugar, se entrevistó a un trabajador del departamento de RRHH de una mediana empresa, COOPERATIVA bodega y almazara, a partir de ahora denominado *trabajador C*, situada en Tomelloso, Ciudad Real y para finalizar se le hizo una entrevista a una chica joven, trabajadora TEMPORERA del campo, dentro del sector agrario,

perteneciente a una microempresa familiar en un pueblo de Ciudad Real, denominada *trabajadora T*.

OBJETIVO 3: OBTENER UNA VISIÓN ACTUAL DEL EMPLEO DEL SECTOR Y DE CADA UNO DE LOS SUBSECTORES

Los dos trabajadores entrevistados llevan pocos años trabajando en el sector, y son dos empleos totalmente diferentes. El sector agrario señala la *trabajadora T*, se encuentra actualmente en un buen momento de productividad económica e inversión, “si se compara con épocas anteriores”, añade y por otro lado el *trabajador C*, opina que en la actualidad los precios del producto no son los más favorables, y la época que les está tocando vivir con el COVID-19 tampoco lo es.

Los dos entrevistados valoran la experiencia en sus sectores estos años como muy positiva, aunque “al principio fue complicado adaptarme al ritmo de trabajo en el campo, pero con el tiempo he aprendido a mejorar mis labores” dice la *trabajadora T*.

Sostienen a su vez que son sectores en los que invertir porque tienen mucho recorrido y apuntan como principal debilidad en los mismos en la actualidad los bajos precios que se alcanzan en algunas campañas.

La opinión de los dos trabajadores es unánime en cuanto a que creen que el sector es atractivo y está en constante auge porque es considerado un sector esencial y da mucha estabilidad. El *trabajador C* añade que el sector de los vinos está muy en auge desde hace unos años, “es un sector que hay que tener muy presente en Castilla-La Mancha porque hay muchísimas bodegas en las que se ofrece mucho trabajo”. La *trabajadora T* contempla que siempre ha sido un sector productivo, pero que no siempre ha sido rentable:

“Es atractivo ya que actualmente muchos jóvenes se incorporan como jóvenes agricultores para continuar desarrollando la empresa familiar. Se ve como un sector con trabajo seguro durante todo el año y con pocos requisitos para empezar”.

OBJETIVO 4: DETERMINAR LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES ACTUALES DE LAS CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES VINCULADOS AL SECTOR, ASÍ COMO LOS SUBSECTORES QUE LO CONFORMAN

Los dos entrevistados difieren en cuanto si han recibido cursos de formación por parte de la empresa relacionados con el sector. Por su parte la *trabajadora T* no ha recibido ningún curso de formación ya que en la empresa dice “no ofrece cursos” y por otro lado el *trabajador C* comenta que en su empresa siempre han apostado por la formación profesional dando buen uso de los créditos de la FTFE,

Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, que se han ofrecido a las empresas.

Tanto uno como otro piensan que debería ser necesario tener algún tipo de formación relacionada con el sector para trabajar en el mismo, pero la *trabajadora T* opina que, sólo son necesarias unas nociones básicas, no son necesarios para su sector cursos de formación para poder desarrollar competencias profesionales en el mismo. Y dice “en general son trabajos muy fáciles, mecánicos y repetitivos y no es necesaria formación, ya que es práctica y experiencia”. Sin embargo, si que piensa que son una buena base sobre la que mejorar la forma de trabajar de empresarios y asalariados.

Asimismo, a los entrevistados se les preguntó acerca de si había suficiente oferta formativa, a lo que el *trabajador C* dijo “sí” rotundamente, y la *trabajadora T* comentó que creía que hacía falta más oferta formativa por parte de las Administraciones Públicas y añadió “hay que mejorar en relación a la maquinaria, enfermedades y plagas de las plantas, productos fitosanitarios, energías renovables...”. En lo que sí que coincidieron es en que dependiendo del puesto de trabajo al que entren se valoraba tener formación o experiencia. La *trabajadora T* cree que, en el campo, tener experiencia previa está muy bien valorado por parte de los empresarios y autónomos. El *trabajador C*, argumenta “la primera

valoración que se hace es el compromiso con la empresa y por supuesto la experiencia y la formación profesional”.

Conforme a los conocimientos transversales, creen que no es algo a lo que se le de un valor añadido. Lo que si añade la *trabajadora T* es que cree que sería interesante la formación en otras áreas, aunque se trabaje en el sector agrícola, ya que puede ser un trabajo temporal y no viene mal tener otra formación.

En cuanto al perfil de los trabajadores en el caso del *trabajador C*, dice “hay perfiles muy diversos según el puesto, pero por el avance tecnológico, cada vez se necesitan más perfiles profesionales que tengan más capacidades, más formación profesional y más cualificación técnica”. Por el contrario, la *trabajadora T*, piensa que “sólo se necesita a gente trabajadora y con ganas porque el trabajo en el campo es muy sacrificado”, no tienen ningún perfil en concreto a la hora de contratar.

Una de las formaciones más importantes para los y las trabajadores y trabajadoras son los cursos de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), y el de Manipulador de Alimentos, obligatorios por Ley en todas las empresas del sector. En el caso del primer entrevistado al encuadrarse en un puesto de oficina, el curso de manipulador de alimentos no es obligatorio para él, pero si para los trabajadores/as que manipulan los productos, “el departamento de calidad se encarga de formar

continuamente al personal que está en contacto con el producto final”. Sin embargo, el curso de PRL es obligatorio para todos los trabajadores/as de las empresas, “en los últimos años se han hecho muchas formaciones en PRL, de altura, de espacios confinados, primeros auxilios. Es muy importante partir de un buen nivel de PRL” comenta el *trabajador C*. A pesar de ser obligatorio, la *trabajadora T* no ha recibido ningún curso de prevención de riesgos laborales y tampoco de manipulador de alimentos porque no manipula el producto final.

Se les preguntó finalmente a cerca de los certificados de profesionalidad en sus subsectores a lo que respondieron que no sabían lo que eran.

OBJETIVO 6: DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN QUE SE DEMANDAN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR

Para dar respuesta a las necesidades de formación, se le ha preguntado si sus respectivas empresas apoyan la formación de sus trabajadores. La *trabajadora T* afirma que por lo general no la apoyan porque no se conoce la existencia de cursos ni dónde se imparten y por el contrario el *trabajador C* dice que su empresa sí que apoya la formación.

Pero, ¿a los trabajadores y trabajadoras les interesa recibir formación? A los dos entrevistados si les interesa recibir formación, pero en su caso la *trabajadora T* dice que no ha recibido ningún curso de formación relacionado con el sector. Una de las mayores dificultades que encuentra la *trabajadora T* es que mucha gente no puede formarse por el horario en el que se imparten los cursos, y, además, a priori “no suelen interesar ni al empresario ni al asalariado, ya que se ven como una pérdida de tiempo”, continúa diciendo la trabajadora.

OBJETIVOS 7 Y 8: DETECTAR LAS DEBILIDADES Y CARENCIAS EN LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA, OCUPACIONAL Y CONTINUA DISPONIBLE. DETALLAR LAS DEMANDAS FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR EN SUS DIFERENTES OCUPACIONES

En este objetivo se les preguntó a los/as entrevistados/as directamente por las carencias formativas. El *trabajador C*, piensa que en lo que hay más carencia es en la formación práctica, hay que promover más esta formación ya que “eso les parece más atractivo y les llama más la atención para realizar la formación”; la *trabajadora T*, por el contrario, piensa que la carencia está en la falta de información “carencia informativa” indica, “necesitamos más

información al respecto” y aparte, piensa que hay una carencia generalizada en el sector ya que “siempre se trabaja de la misma manera desde hace años”.

Los dos trabajadores ven que las empresas valoran de forma muy positiva la experiencia. Los y las entrevistados y entrevistadas piensan que tiene más peso la experiencia y la formación práctica que la formación teórica, “hay mucha desidia porque se plantea la formación muy teórica”.

A la pregunta ¿qué propuestas de mejora tendrías para la formación de los trabajadores/as? Los dos entrevistados coinciden en los horarios y en que deben ser más atractivos, menos teóricos, menos aburridos y repetitivos.

OBJETIVO 9: ABORDAR LA INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO

Hemos observado como más de un trabajador a lo largo de los análisis realizados a los entrevistados señaló la importancia que tendrán las formaciones en informática y tecnología para el sector, puesto que la modernización de la maquinaria requerirá estos tipos de conocimientos. En este caso el *trabajador C*, considera que

evidentemente cada vez hay más maquinaria de última generación, más moderna, y son necesarios los conocimientos en las TICS. Del mismo modo la *trabajadora T* dice que en el sector agrícola se valora mucho el manejo de la maquinaria agrícola (máquinas de vendimiar, cosechar, tractores...), pero que los conocimientos en idiomas, informática y nuevas tecnologías en general no se valoran.

OBJETIVO 10: ADECUAR LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGROALIMENTARIO A LAS CIRCUNSTANCIAS SANITARIAS ACTUALES

Con respecto al COVID-19, como es sabido, el sector agroalimentario en general ha sido esencial en la pandemia. Por consiguiente, se les ha preguntado a los dos entrevistados cómo afectó el COVID a sus respectivos sectores. Los dos entrevistados apuntan a que la época que les ha tocado vivir no ha sido muy favorable en ningún sentido, pero que los dos sectores, el alimentario y el agrario han reaccionado bien y se han mantenido. Los dos sectores no se han paralizado en ningún momento. La *trabajadora T* comenta “el trabajar al aire libre nos ha permitido desarrollar nuestra actividad sin problemas”.

De los dos empleados, el *trabajador C* si que recibió formación y asesoramiento de manera eficiente sobre el COVID-19, en su empresa

el servicio de prevención comenta que “ha dado mucha formación, información y control”, por el contrario, la *trabajadora T*, no recibió ningún tipo de curso de formación con respecto a los protocolos de prevención contra el COVID-19, más allá de lo aprendido en los medios de comunicación.

OBJETIVO 11: ANALIZAR EL IMPACTO, TANTO A NIVEL FORMATIVO COMO EN EL DESARROLLO ESPECÍFICO DEL SECTOR DE LA NUEVA NORMATIVA APLICABLE A CASTILLA-LA MANCHA

En cuanto a los cambios legislativos o nuevas normativas que puedan aplicarse en sus sectores, ninguno/a de los/as entrevistados/as ha recibido cursos de formación en sí, pero comentan que si que se les informa de los cambios en todo momento.

PERFIL 2. SINDICATOS

Este apartado se dedica al análisis de las entrevistas realizadas a miembros del sindicato. Estas entrevistas tienen gran importancia puesto también sirven de autoanálisis del trabajo desempeñado como institución sindical.

A parte de los trabajadores y las trabajadoras afiliadas a UGT y delegados sindicales, también se ha entrevistado a dos personas vinculadas con la UGT en Castilla-La Mancha.

El primer entrevistado, lleva una larga trayectoria en la UGT. En un principio estuvo vinculado a la FTA (Federación de Trabajadores Agroalimentarios), luego en la FITAG (Federación de Trabajadores de Industria y Agro) y en la actualidad es el **responsable y secretario de agroalimentación en C-LM dentro de FICA** (Federación de Industria, Construcción y Agro) y concretamente su labor se centra en los CNAE 10, “Industria de la Alimentación” y CNAE 11, “Elaboración de bebidas”, justo los que se desarrollan en este proyecto.

La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT- FICA) es una organización sectorial de ámbito estatal integrada en la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de España (UGT).

Tiene una larga trayectoria profesional en este sector, contando con 32 años de experiencia, de los cuales lleva 11 años como liberado sindical, lo que le permite dedicarse por entero a la actividad sindical dentro de la empresa donde trabaja perteneciente al sector de la alimentación.

Por otro lado, el segundo entrevistado, que además de ser delegado sindical de la UGT en la empresa donde trabaja, perteneciente al sector de las bebidas, es el **responsable de convenios a nivel estatal del grupo de su empresa y coordinador de convenios en la sección sindical estatal**. Igual que el anterior entrevistado, lleva 32 años de dedicación en este sector y tiene por lo tanto una gran experiencia.

Estos dos perfiles entrevistados, dada su experiencia profesional en el sector, han otorgado a nuestro estudio una visión muy amplia de las características socioeconómicas actuales del sector, de la formación en el mismo y de los trabajadores/as que lo conforman.

OBJETIVO 3: OBTENER UNA VISIÓN ACTUAL DEL EMPLEO DEL SECTOR Y DE CADA UNO DE LOS SUBSECTORES

La opinión sobre el estado actual del sector, en tanto a productividad económica, condiciones laborales y demás, varía dependiendo del entrevistado.

Por una parte, el responsable de FICA opina que el sector tiene muchos problemas “ya que es un sector muy amplio y todo está correlacionado”. Es un sector que está en total extensión. Dice:

“dentro del sector agroalimentario hay 16 subsectores, y a parte hay que incorporar el sector agro, el vino, el aceite, la uva, todo lo que es el hortofrutícola, espárragos, las setas...El sector agro y el sector del campo siempre han estado fusionados”.

Detecta la necesidad de mejorar las condiciones laborales, ya que el sector del campo es el que más debilidades o problemas tiene, ya que como dice “el campo requiere un esfuerzo físico muy considerable y aún está teñido lo que es la mano de obra y la tecnología en los trabajadores/as y sobre todo a nivel empresarial”. La cultura de los empresarios/as apunta “es muy reacia y hacen pocas inversiones en el proceso de producción” y añade, además:

“a los empresarios no les interesa el tema de la formación, lo primero porque no se ponen de acuerdo entre ellos empezando desde la capa más baja del sector empresarial”.

Asimismo, destaca una problemática que está muy a la orden del día en el sector del campo que son las inversiones. Opina que “muchos propietarios de pequeñas explotaciones, hacen inversiones en maquinaria que son muy caras y que luego no amortizan”. El entrevistado propone que se solucione este problema estableciendo cooperativas como en otros países, que “tienen otra cultura del sector”, que lo que hacen es compartir esa inversión que realizan en maquinaria, de manera que la amortizan sin problema. Apunta también que

“hay empresas sobre todo en el sur, en Andalucía y en Navarra, que como tienen más latifundios, tienen un plan de empresas en régimen de cooperativas en el que tienen compartidos los gastos y lógicamente las ganancias, son más rentables y pueden dar un empleo mucho más estable y de más calidad que aquí en C-LM y en otras regiones”.

Este sector es muy complicado dice “porque el campo no es como una empresa” depende de muchos factores que no se pueden controlar, factores externos. Entiende que es una de las principales debilidades que tiene este sector, y que además “es una gran amenaza” por el

tema de las contrataciones, porque cuando hay inclemencias en el tiempo se recorta la producción y por ende las contrataciones.

Aún con todo esto, el entrevistado cuando se le pregunta acerca de si es un sector atractivo y en auge contesta “está muy en auge, en concreto el sector alimentario supone el 17% del PIB de Castilla-La Mancha y si se le suma el sector agro seguramente esté en un 20% del PIB” y es muy atractivo ya que considera que “es un sector en el que hay un margen de investigación tremenda”.

Por otro lado, el segundo entrevistado, opina que el sector ahora mismo ha dado un bajón muy importante. Comenta que el sector ha vivido estos últimos 30 años en un mundo de bonanza año tras año, hasta que ha llegado el COVID-19, porque en la alimentación se ha fabricado un 15% más pero

“el punto fuerte de nuestra empresa es la hostelería y las ventas han caído de forma brutal”.

Su experiencia en el sector es muy positiva, pero considera que hay un desligazón muy grande a nivel de trabajadores/as, porque es muy corporativo. Comenta:

“los trabajadores/as de este tipo de empresas del sector agroalimentario están totalmente desunidos, no hay una

ligazón, no hay un cordón umbilical, no nos sentimos de este sector, si no del sector Industria en general”.

En cuanto a las debilidades y amenazas que se puedan encontrar en el sector de las bebidas, comenta que en su empresa siempre hay recorrido de mejoras, hay que seguir innovando

“vivimos en un momento en el que la sociedad está cambiando continuamente, entonces las empresas que llevan muchísimos años, podrían ir mejorando en cuanto a las nuevas generaciones se refiere para atraer más a la juventud”

En cuanto a lo referente a las amenazas en el sector considera que la mayor amenaza es la competitividad con otras marcas y otros productos

“este es un producto bastante precario y barato, e incluso muchas empresas se permiten el lujo de regalarlo, es una competencia desleal, pero que existe y es atroz”.

Por otra parte, considera que es un sector muy atractivo y que ahora mismo el desarrollo que tiene es bastante grande dentro de lo que es nuestro país

“de manera global, este sector tiene desarrollos en el 70% de las carreras universitarias que están saliendo ahora mismo,

empezando por el mundo del marketing y de la publicidad, a nivel económico, incluso a nivel jurídico y técnico...es un sector muy antiguo pero muy novedoso de manera moderna, como en el tema de logística por ejemplo”.

OBJETIVO 4: DETERMINAR LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES ACTUALES DE LAS CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS VINCULADOS AL SECTOR, ASÍ COMO LOS SUBSECTORES QUE LO CONFORMAN

Determinar las características y condiciones actuales de la formación de los y las trabajadoras vinculadas al sector Agroalimentario en CLM es necesario para realizar una correcta prospección laboral; el papel de los sindicatos en este sentido es fundamental, puesto no solamente son conocedores de las condiciones de los y las trabajadoras, sino que pueden gestionar y realizar formación.

En este sentido, se ha preguntado al representante de los CNAE 10 y 11 a cerca de la formación que se les ofrece a los trabajadores/as en las empresas. A modo general dice que las empresas conocen perfectamente la formación, a través de la tripartita cuenta, pero normalmente las empresas grandes tienen sus propios planes de formación y sólo establecen los cursos que van dirigidos en el 99,9% de los casos a gente cualificada y el 0,01% dirigidos a la clase obrera.

“no valoran nada la formación de los trabajadores/as. Los trabajadores/as que están en proceso poco les importan, lo que valoran es tener un técnico que certifique, que firme, que homologue la calidad que están dando”

Sigue contando que “ni siquiera los trabajadores/as reciben unas nociones básicas para trabajar en las empresas”, y apunta que únicamente reciben los obligatorios “manipulación de alimentos básico y obligatorio de 15 horas y el de prevención de riesgos laborales básico, pero sólo para delegados sindicales, no contemplan a los demás trabajadores/as”. Dentro de los convenios, la formación en prevención de riesgos laborales se incluye como un punto obligatorio, pero realmente luego no se cumple.

Al preguntarle sobre qué valoran más las empresas la formación o experiencia, rotundamente dice “para puestos de decisión lo que más valoran es la experiencia”.

“toda la demanda de empleo es la experiencia, pero va unida a la precariedad, porque valoran la experiencia y prometen avances, pero no se hacen. Piden una ingeniería superior, con dos años mínimo de experiencia en el sector y después pagan 1200€”.

Por otro lado, el segundo entrevistado cree que en su empresa al menos, sí que están interesados en que sus trabajadores/as estén formados “este año tenían programados 32 cursos, que se han reducido a la mitad por el COVID-19”. La empresa dispone de un departamento de formación bastante importante y suelen aceptar en términos generales la formación que se demanda por parte de todos los/las trabajadores, apunta.

También difiere con el primer entrevistado en que en su empresa sí que se les da formación básica al entrar a sus puestos de trabajo “un trabajador o trabajadora que entra a la empresa, salvo que sea técnico, se le hace un contrato de una semana, en esa semana sólo se le está formando en el puesto que vaya a desempeñar y después ya entra formado”. En cuanto a los técnicos dice

“sí tienen que contratar a un técnico como yo, por ejemplo, sí que piden que demuestres tu experiencia, te hacen un examen y te dicen si eres apto o no”.

En este sentido, se extrae que según el puesto de trabajo que vayan a desempeñar las/los trabajadores, la empresa prima más tener experiencia en el caso de los técnicos, aunque obviamente tienen que tener una titulación, o la formación, aunque sea básica en el caso de otros puestos.

Por otra parte, se ha preguntado a los entrevistados por su opinión en relación a los Certificados de Profesionalidad en el sector, si los conocen y si creen que los trabajadores saben lo que son y cómo acceder a ellos. El representante de FICA comenta que los conoce como parte del sindicato porque a ellos se les da información para que la transmitan en la empresa y han tenido en algún momento varios certificados de distintos subsectores, pero aun así las y los trabajadores no saben que existen estos cursos porque la información es nula sobre los certificados. Las empresas tienen toda la información, pero “la realidad es que no se practican este tipo de cursos, se habla en las reuniones que tenemos, pero no llega a las empresas y mucho menos a los trabajadores/as”.

El segundo entrevistado coincide con el anterior en que en términos generales los Certificados de Profesionalidad en España y en las empresas no se conocen porque dice “desde el Estado y los organismos oficiales no se le ha dado la importancia que tiene”, salvo a los sindicalistas apunta, que “los hemos sacado a la luz y se lo hemos expuesto a los trabajadores/as”.

“Algunos trabajadores/as han certificado y la experiencia que tenían les ha valido y se han sacado el certificado, pero la minoría”.

En cuanto a si los trabajadores/as saben cómo acceder a estos certificados cree que si no se les da la información directamente “no saben dónde tienen que buscar ni dónde tienen que mirar”, pero apunta

“nosotros como sindicato deberíamos recibir más información para poder hacer acción sindical”.

Comenta que hay certificados muy específicos, pero serían necesarios otro tipo de certificados que fueran útiles para ciertos puestos de trabajo en este sector. Incluso apunta que “serían una buena herramienta para los sindicatos para captar afiliación y personas”.

OBJETIVOS 7 Y 8: DETECTAR LAS DEBILIDADES Y CARENCIAS EN LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA, OCUPACIONAL Y CONTINUA DISPONIBLE. DETALLAR LAS DEMANDAS FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR EN SUS DIFERENTES OCUPACIONES

Una vez habiendo visto las condiciones actuales del sector, cabe detectar las necesidades y las carencias en la oferta de formación, aunque ya se viene advirtiendo con las ideas acabadas de analizar.

Por lo que respecta a las dificultades que existen para que los trabajadores y trabajadoras puedan realizar cursos de formación, el

representante de FICA lo tiene muy claro, “la dificultad principal son los propios empresarios, a los que no les interesa invertir en la formación de sus trabajadores/as”.

“en las empresas no quieren tener gente formada, no les interesa, porque después les tienen que pagar más”

Por su parte, el *entrevistado 2*, insiste en que en su empresa se imparte formación a los trabajadores/as y que lo que se demanda normalmente se da, como decía anteriormente, pero cree que “los cursos que se imparten son para que la empresa cobre y saque rendimiento, no miran realmente por los trabajadores/as, lo hacen porque en cierto modo les conviene”. Por lo tanto, coincide con el *entrevistado 1* en que el problema reside en los empresarios/as.

OBJETIVO 11: ANALIZAR EL IMPACTO, TANTO A NIVEL FORMATIVO COMO EN EL DESARROLLO ESPECÍFICO DEL SECTOR DE LA NUEVA NORMATIVA APLICABLE A CASTILLA-LA MANCHA

En cuanto a la pregunta sobre si los trabajadores/as reciben formación de los cambios legislativos que se producen, de las nuevas normativas, de los convenios..., los dos entrevistados al ser delegados sindicales y liberados en sus respectivas empresas, coinciden en que ellos son los encargados de informar a todos los trabajadores/as de estos cambios si así se produjeran, “se les reúne en una sala y se les

explica y se les cuenta todo lo que acontezca”. Pero la propia empresa no realiza ninguna formación al respecto.

Los dos entrevistados están a una en que como encargados de abogar por los trabajadores/as, lo que intentan hacer en todo momento es facilitarles el trabajo, informarles de todo y sobre todo “pelear con las empresas y sacar cosas buenas para su propio beneficio”. Coinciden a la vez en que no es una tarea fácil porque surge el problema, aparte de con la empresa, que ponen muchas trabas, de que hay muchos trabajadores/as que reniegan mucho de los sindicatos, y “nos ponen la etiqueta”. El *entrevistado 1* dice:

“hay muchos trabajadores/as que no nos valoran y, es más, es porque no creen en nuestra labor sindical”.

También coinciden en el sentido de que tienen una infraestructura creada en todas las empresas, se rigen por el Estatuto de los Trabajadores y de los Sindicatos, de manera que se traslada toda la información a los trabajadores/as, “estamos representados a nivel de todas las empresas y de todos los sectores” apunta el *entrevistado 1*. Aunque reconoce que siempre están más limitados en las empresas pequeñas, tienen menos recursos y menos infraestructuras.

En cuanto al tema de los convenios hay mucho debate, “aquí en donde más luchamos” aluden los dos. Es muy complicada la

negociación con las empresas y a veces con los trabajadores, porque “negociamos los convenios, pero no recibimos nada a cambio por parte de los trabajadores”, insiste el *entrevistado 1*. Por otra parte, el *entrevistado 2*, como responsable de convenios a nivel estatal del grupo empresarial en el que trabaja y coordinador de los mismos en la Sección Sindical Estatal, comenta que los convenios son todos distintos y el objetivo fundamental es ir mejorando todos los convenios en general, pero fundamentalmente aunando voluntades para que los que están más flojitos vayan creciendo poco a poco. Dice textualmente:

“vamos planteando y mejorando las diferentes propuestas que nos hacen los trabajadores/as y nosotros lo que hacemos es ir adaptándolo a la legislación vigente, evidentemente”.

PERFIL 3. INSTITUCIONES Y OTRAS ORGANIZACIONES

Dentro de este perfil se ha entrevistado, por un lado, a la **Secretaria de Organización y Acción Sindical de UPA-C-LM** (Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos de C-LM), que lleva una larga trayectoria en la organización agraria, concretamente desde el año 1998.

UPA es la organización profesional que agrupa, representa y defiende los intereses de los profesionales de la agricultura y la ganadería en España y está integrada dentro de la estructura de trabajadores autónomos de la UGT. Forma parte del Consejo Económico y Social (CES) y es miembro del Comité de Organizaciones Profesionales Agrarias de la Unión Europea (COPA) y es la primera organización agraria española miembro de la Organización Mundial de Agricultores (WFO). Es la organización agraria más joven de España.

Por otro lado, se ha entrevistado al **propietario y editor de un diario relacionado con el campo** en Castilla-La Mancha (*Editor* en adelante). Anteriormente estuvo trabajando durante 10 años en ASAJA, (Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores).

Ambos entrevistados aportan gran valor al estudio, ya que desde un punto de vista institucional conceden su conocimiento de largo recorrido sobre el sector agrario en este caso.

OBJETIVO 3: OBTENER UNA VISIÓN ACTUAL DEL EMPLEO DEL SECTOR Y DE CADA UNO DE LOS SUBSECTORES

Según la secretaria, en el sector agroalimentario (agricultura y ganadería), la conclusión es siempre la misma, se refiere a que el sector en general, es un sector inestable en cuanto a rentabilidad económica, “no hay una estabilidad en cuanto a precios”. Los agricultores y ganaderos, sigue exponiendo, nunca tienen la seguridad de lo que van a cobrar por su producto, a lo que dice textualmente

“no queremos ayudas económicas, queremos rentabilidad en nuestro negocio, que se nos pague un precio justo por encima de los costes que nosotros tenemos”.

Considera que las principales líneas de actuación de UPA son muchas, pero con la que trabajan principalmente son con las explotaciones familiares agrarias (EFAS). Es decir, con “hombres y mujeres jóvenes, que tienen una explotación familiar, que son profesionales en el sector y lo trabajan ellos, situadas en pueblos pequeños de C-LM”, apunta que “son las que dan producciones de calidad”.

Al preguntarle a cerca de la evolución del sector en estos últimos años, según la secretaria de UPA el sector ha cambiado mucho, “ya no tiene nada que ver con lo que era la agricultura y la ganadería

tradicionales”. Sigue diciendo que el sector está más profesionalizado y preparado. Es un sector que siempre ha estado en auge.

Cree que la principal amenaza que hay en el sector es, en primer lugar, los precios, como apuntaba anteriormente, pero “esto sí que se puede legislar” y en segundo lugar las inclemencias del tiempo, que “esto no está en nuestra mano, y se producen muchas pérdidas”. En cuanto a debilidad en el sector, piensa que podría ser el tema de los seguros agrarios, dice al respecto:

“hay que intentar que la gente esté asegurada de una manera que sean atractivos y rentables para el agricultor y el ganadero”.

Según el *editor del diario*, el sector agrario por idiosincrasia de siempre es, dice literalmente, “muy llorón”. Los agricultores se quejan mucho por todo, son muy negativos. Generalmente en agricultura hay una serie de amenazas que siempre están ahí presentes, como son principalmente las inclemencias meteorológicas, coincidiendo con la secretaria de UPA. También destaca que el sector ha cambiado mucho en 25 años, ha evolucionado mucho, coincidiendo también con la secretaria de UPA, apunta:

“la situación está cambiando mucho en el tema del campo porque está entrando gente mucho más joven, y mucho más preparada y profesionalizada”.

Es un sector muy atractivo resalta y que siempre ha estado en auge, pero “hay gente que hace las cosas muy mal”, continúa diciendo, añade que hay muchas mafias con las contrataciones de los trabajadores/as.

Es muy importante resaltar según cuenta el *editor* que gracias al COVID-19, la agricultura socialmente, sobre todo en la sociedad urbana, ha ganado reputación y prestigio social.

OBJETIVO 4: DETERMINAR LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES ACTUALES DE LAS CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS VINCULADOS AL SECTOR, ASÍ COMO LOS SUBSECTORES QUE LO CONFORMAN

A la secretaria de UPA se le preguntó directamente sobre los cursos de formación que se imparten desde la organización, a lo que nos comentó que como organización agraria lo que pretenden es ayudar en todo lo que pueden a los trabajadores del campo para hacerles más fácil todo, sobre todo lo que hacen es ayudarles cuando piden las ayudas como por ejemplo la PAC (Política Agraria Común), “quieren formarse e informarse de todo lo que tienen que hacer”, a lo que añade que se dan jornadas y cursos informativos al respecto, es lo que más demandan. A parte de esta formación, demandan el tipo de formación obligatoria por Ley y por otro lado demandan mucho la diversificación de la agricultura.

De la misma manera, se ha preguntado por si se consideran importantes los cursos de formación para poder desarrollar aptitudes profesionales en el sector. La *secretaria de UPA* considera que hay bastante oferta formativa en el sector, pero que los cursos de formación no creen que sean necesarios u obligatorios en todos los puestos. Considera que la experiencia trabajando en el campo es fundamental, que se valora mucho más. Es más, en el campo, añade, “no es necesaria ninguna formación diferente a la propia del sector”.

Por el contrario, el *editor* del campo, considera que en el sector agroalimentario hay mucha formación, y que esta formación es fundamental en todos los sectores y en todos los puestos de trabajo.

En el sector agroalimentario, como hemos ido observando a través de lo desarrollado en la fase documental y en las fases cualitativa y cuantitativa, tiene una formación muy amplia y los trabajadores/as están según las encuestas, muy satisfechos por la formación que han realizado e interesados en seguir formándose, pero realmente a la hora de llevarlo a cabo no se aprecia. El *editor del diario* piensa que esto se produce porque “la relación entre empresario y trabajador/a es tóxica”, la empresa no quiere formar ni el trabajador/a quiere formarse, “se acomodan”.

Con respecto a la Prevención de Riesgos Laborales, consideran que las empresas dan este tipo de formación a sus plantillas porque es obligatorio cuando se empieza cualquier campaña. “Los cursos que se dan son muy generales, pero están muy bien, aunque sean nociones básicas”, opinan los dos entrevistados. Por otro lado, el mayor problema en este sentido, es que en el campo luego no se cumplen las normativas, coinciden los dos entrevistados.

OBJETIVO 6: DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN QUE SE DEMANDAN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR

Al preguntar por las propuestas de mejora para la formación, ambos entrevistados coinciden y hacen hincapié en la importancia de las condiciones laborales dignas.

Concretamente, el *editor* señala la importancia que tiene el control en las campañas, ya que cuando empiezan hay mucho revuelo social, por los cambios que se producen en los pueblos principalmente al acoger a gente de fuera “es un problema grave y surgen situaciones complicadas” comenta, “*está siempre la disyuntiva entre las patronales agrarias y los trabajadores del sindicato*” tienen que ponerse de acuerdo y resulta complicado.

A su vez, en cuanto al tema de las ayudas que se dan a las empresas agrarias, el entrevistado piensa que habría que hacer un seguimiento a las mismas para que utilicen el dinero destinado a la formación para eso precisamente, y no para otras cosas. También señala “hay que enseñarles a valorar que un trabajador bien formado va a ganar lo mismo, pero va a producir más y mejor”, es una mejora para ambos, trabajador/a y empresario/a.

La organización agraria por otro lado, apunta la secretaria de UPA-C-LM, ha organizado cursos como Manipulador de Productos Fitosanitarios, Bienestar Animal, Bienestar animal en el transporte, que serían los más demandados por los trabajadores. Por el contrario, el editor resalta la importancia de los cursos de PRL, por el tema de la maquinaria especialmente, ya que los trabajadores del campo no creen que sea necesario este tipo de formación dice “desde pequeños ya saben conducir un tractor o un camión”, pero luego surgen problemas y accidentes laborales. Cree que lo que resulta más atractivo en este sector es realizar cursos prácticos con salidas al campo y no tan teóricos para captar la atención de la gente, “cursos de poda” por ejemplo, muy necesarios y considera que están surgiendo cultivos nuevos en C-LM y que habría que incidir en esa formación

“están surgiendo cultivos nuevos, que queda mucho por descubrir y conocer, el tema de las aromáticas, que hay mucho

desconocimiento, el almendro y el pistacho, la apicultura...pueden ser un buen nicho para dar cursos”.

Cuando se les preguntó sobre cómo valoraban el interés por parte de los empresarios y trabajadores en formación, la *secretaria de UPA* afirma “la formación está estable”, en los últimos años no ha crecido la demanda dentro del sector. El *editor* sin embargo insiste en lo que comentó en el objetivo 4, “no hay buena relación entre empresario y trabajador”, los empresarios no quieren formar y los trabajadores no quieren recibir formación. La gente trabajadora del campo concluye, “se forma sola”, la gente se va formando con el trabajo del día a día, viven de esto, se han criado en su mayoría con este trabajo y termina diciendo la secretaria de UPA rotundamente

“es que hay muchas veces que las normativas dicen tienes que tener formación sobre esto y lo otro, y en muchas ocasiones los empresarios saben más de formación que el profesor que les imparte el curso”.

Lo que valoran es sobre todo el asesoramiento técnico, que “en agricultura es imprescindible”, concluyen diciendo los dos entrevistados.

En cuanto a los perfiles de los trabajadores/as en este sector los dos entrevistados apuntan que “hay perfiles de todo tipo”. Ha ido evolucionando a lo largo de los años y hay más mujeres dentro del sector y hay muchos más jóvenes interesados en crear sus propias explotaciones y bien formados para ello.

OBJETIVOS 7 Y 8: DETECTAR LAS DEBILIDADES Y CARENCIAS EN LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA, OCUPACIONAL Y CONTINUA DISPONIBLE. DETALLAR LAS DEMANDAS FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR EN SUS DIFERENTES OCUPACIONES

En cuanto a las debilidades y carencias formativas en el sector, la secretaria de UPA dice rotundamente

“no hay carencias formativas, en el sector lo que hay son carencias informativas”.

Cree que la información que se les dé a los usuarios es fundamental para saber dónde tienen que acudir y qué tienen que hacer para formarse. Esa información a su vez tiene que ser clara y fácil. Si no tienen esa información apunta “es imposible que lo hagan por sí mismos”.

Por su parte, el *editor del diario* opina que la formación habría que hacerla fuera de los periodos de campaña, tendrían que llegar formados cuando entran a trabajar y añade

“el mismo día que empiezan a vendimiar les dan un curso, que lo único que quieren es empezar a trabajar para cobrar, que están dormidos...”

También añade como muy importante el darle una solución al tema de la temporalidad de los trabajadores del campo, porque “reduciendo esa temporalidad repercutirá en la formación positivamente”.

Coincide con la secretaria de UPA en cuanto a las carencias informativas, porque él, como editor de un diario, cree que es necesario que los trabajadores/as tengan más vías o canales de comunicación que les parezcan más atractivos, si se explican bien las cosas, se tiene mucho ganado, y añade

“es importante dónde comunicar y cómo comunicar, que el mensaje sea positivo y directo, que llame la atención”.

Considera que en estos tiempos que vivimos, hay muchos canales y redes sociales, medios digitales, pero que el uso del móvil es fundamental, y un mensaje lanzado a través de un grupo de

WhatsApp, “es el mejor canal de comunicación sobre todo en el mundo agrario”.

Cuando se les preguntó sobre cómo valoraban el interés por parte de los empresarios y trabajadores en formación, la *secretaria de UPA* afirma “la formación está estable”, en los últimos años no ha crecido la demanda dentro del sector. El *editor* sin embargo insiste en lo que comentó en el objetivo 4, “no hay buena relación entre empresario y trabajador”, los empresarios no quieren formar y los trabajadores no quieren recibir formación. La gente trabajadora del campo concluye, “se forma sola”, la gente se va formando con el trabajo del día a día, viven de esto, se han criado en su mayoría con este trabajo y termina diciendo la secretaria de UPA rotundamente

“es que hay muchas veces que las normativas dicen tienes que tener formación sobre esto y lo otro, y en muchas ocasiones los empresarios saben más de formación que el profesor que les imparte el curso”.

Lo que valoran es sobre todo el asesoramiento técnico, que “en agricultura es imprescindible”, concluyen diciendo los dos entrevistados.

OBJETIVO 9: ABORDAR LA INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO

Al igual que el resto de sectores del tejido empresarial, las nuevas tecnologías, internet y las plataformas webs han reformulado la manera de trabajar del sector. En consecuencia, son indispensables los conocimientos en informática y manejo de los dispositivos. Por lo tanto, es necesario abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores. Cuando se le preguntó a la *secretaria de UPA*, que conoce muy bien el sector agrario, si consideraba necesarias esas aptitudes para el correcto desarrollo laboral de los trabajadores del sector asegura que “la gente del campo es reacia a hacer cursos porque están muy formados con su experiencia de la vida”, y añade

“hoy por hoy la gente que lleva muchos años trabajando en el campo sabe de todo, incluso de conducción de tractores y de camiones y maquinaria”

También reconoce que la gente más joven y las mujeres que entran en este mundo necesitan formación en nuevas tecnologías porque “ahora son necesarias para cualquier trabajo”.

Cuando se le formuló la misma pregunta al *editor del diario*, él lo ve desde otro punto de vista claramente, más metido en la difusión y comunicación, considera que hay que insistir mucho en el tema de las nuevas tecnologías por el tema de la maquinaria, sobre todo, que va ligado. El utiliza varias vías para canalizar la información y que les llegue a los empresarios y trabajadores del sector agrario, sobre todo, que considera que tienen más dificultades por tema de horarios y tiempo y son más reacios a la hora de realizar formación en este sentido. El entrevistado utiliza como canales de difusión, Facebook y otras redes sociales, los medios digitales, la radio, con programas específicos de radio...y dice “es más fácil de lo que parece hacérselo llegar” y termina diciendo que ha comprobado personalmente que

“WhatsApp es el mejor canal de comunicación sobre todo en el sector agrario”

OBJETIVO 10: ADECUAR LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO A LAS CIRCUNSTANCIAS SANITARIAS ACTUALES

Como se ha ido comentando anteriormente, el sector agroalimentario ha sido esencial en la pandemia. Por consiguiente, se le ha preguntado a la secretaria de UPA, principalmente porque está dentro de la organización, cómo afectó el COVID-19 al sector agrario.

De un lado, cuenta que por sí mismo ha dado un empujón al medio rural porque la gente ha podido teletrabajar, sobre todo en pueblos pequeños y parece que este sistema ha venido para quedarse, y es un gran avance.

“vamos a desmasificar las grandes ciudades que tenemos mucho territorio rural aprovechable y con una calidad de vida increíble que no tiene nada que ver con el medio urbano”.

Por otro lado, la pandemia afirma, ha afectado mucho a la agricultura y a la ganadería porque viven mucho de la hostelería, ya que es un canal muy importante en cuanto a consumo.

“se ha pasado muy mal económicamente porque hemos tenido el principal canal de ventas cerrado”.

También comenta que no han dado cursos de formación en cuanto al COVID-19 desde la organización, “sólo hemos informado”.

Del mismo modo el editor del campo coincide con la primera entrevistada considerando que por un lado ha sido positivo porque se ha implantado el teletrabajo, la tele formación y la formación online, que en el sector no lo acababan de ver, y “tuvieron muy buena aceptación”.

OBJETIVO 11: ANALIZAR EL IMPACTO, TANTO A NIVEL FORMATIVO COMO EN EL DESARROLLO ESPECÍFICO DEL SECTOR DE LA NUEVA NORMATIVA APLICABLE A CASTILLA-LA MANCHA

En cuanto a temas legales se refiere, sólo se le preguntó a la secretaria de UPA sobre si se ofrece algún tipo de formación desde la organización agraria cuando hay algún cambio legislativo en el sector, a lo que la entrevistada dijo

“nosotros como organización agraria ofrecemos formación e información en cuanto a todos los temas legales y normativas nuevas y cambios que se produzcan, para que los agricultores/as y ganaderos/as sepan que es lo que tienen que hacer en cada momento y facilitarles el trabajo”.

OBJETIVO ADICIONAL: PERSPECTIVA DE GÉNERO. VISIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL MUNDO RURAL

En el año 2008, se constituyó FADEMUR en C-LM, Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales. Es una federación vinculada a la UPA que nació a demanda y a petición de un grupo de mujeres que trabajaban en la organización agraria, entre ellas una de sus representantes es la secretaria entrevistada. Es una federación abierta evidentemente a todas las mujeres del medio rural, señala la

entrevistada, pero “no solo a agricultoras y ganaderas, si no a otros temas agroalimentarios y otros sectores, porque los problemas surgen en todos los sectores”.

Por ello es necesario añadir un objetivo adicional a este estudio, puesto que la mujer en este momento y en este sector es imprescindible como apunta la entrevistada.

La secretaria comenta que el tema de la explotación agraria compartida es una reivindicación de FADEMUR de siempre. El tema de la inclusión de la mujer al campo cada vez está más visto, hay más participación, la mujer está más implicada ahora que antiguamente, hay más puestos de responsabilidad, como, por ejemplo, en las cooperativas agrarias, en los ayuntamientos en el medio rural, se ve más implicación y se ha ido normalizando porque “esto es la igualdad”.

El nivel de cualificación de la mujer del campo, por lo general, suelen ser mujeres con grado de formación profesional o universitario. Tienen un buen nivel de formación. La secretaria de UPA apunta

“las mujeres están super formadas y en muchas ocasiones más que los hombres”

Por último, se le preguntó en cuanto a demanda formativa y la entrevistada comentó que lo que más demandan las mujeres en tema de formación es primero profesionalizarse más dentro de su sector, a lo que añade literalmente

“las mujeres tienen en el medio rural autoempleo, son ellas las que crean su propio negocio”

Sigue contando que hay una demanda importante en lo que son las nuevas tecnologías, las redes sociales, saber vender por Internet y tener una propia marca de calidad, “hoy se manejan mucho las redes sociales e Internet para vender y si no sabes es un impedimento”. Considera que es un canal muy bueno de comercialización porque primordialmente “no hay intermediarios”.

PERFIL 4. EMPRESARIOS/AS

En esta categoría se engloban a los EMPRESARIOS del sector; los entrevistados han sido cuatro.

El primer entrevistado es el gerente y responsable de producción y calidad de una microempresa del CNAE 10.5 en Ciudad Real (a partir de ahora denominado *Empresario 1*); la segunda entrevistada es la gerente de una microempresa del CNAE 10.7 en Cuenca (a partir de ahora denominado *Empresario 2*); el tercer entrevistado es el propietario y administrador de una microempresa del CNAE 10.3 en Toledo (a partir de ahora denominado *Empresario 3*); y el cuarto entrevistado es el propietario de una microempresa del CNAE 10.5 en Cuenca (a partir de ahora denominado *Empresario 4*).

Hay que tener en cuenta que algunas de estas empresas tratan una actividad totalmente distinta al resto, por lo que las respuestas están focalizadas a las actividades específicas que manipulan sus trabajadores, extrayendo, además, una idea genérica.

OBJETIVO 3: OBTENER UNA VISIÓN ACTUAL DEL EMPLEO DEL SECTOR Y DE CADA UNO DE LOS SUBSECTORES

Los cuatro entrevistados conocen muy bien los subsectores a los que se dedican, ya que lo han vivido desde la infancia al tratarse de empresas familiares (*empresario 1, empresaria 2 y empresario 4*).

El *empresario 1* es el que menos tiempo lleva trabajando en la empresa.

“Aunque conozco el oficio desde pequeño porque es una empresa familiar, la quesería lleva 6 años. Anteriormente nos dedicábamos más a los animales (ovejas, vacas), a la venta de la leche. Decidimos emprender en esta fábrica mi hermano y yo. Yo siempre he echado una mano, pero realmente trabajo a tiempo completo desde hace 1 año”.

Mientras que los *empresarios 2 y 3* llevan trabajando 7 y 8 años respectivamente para el sector y el *empresario 4* es el que más tiempo lleva en el oficio:

“Es una empresa familiar, mi padre empezó con 18 años y yo llevo con él 26 años, hasta que hace 15 años le compré la fábrica y me quedé como propietario”.

Los cuatro empresarios insisten al preguntarles cómo empezaron trabajando en el sector agroalimentario en que el oficio lo han ido aprendiendo desde pequeños porque veían a sus padres trabajando en sus fábricas y que en algún momento les echaban una mano, pero al contrario del *empresario 4* que tenía muy claro que su oficio era trabajar en la fábrica familiar, los *empresarios 1, 2 y 3* buscaron su futuro estudiando y formándose en lo que les gustaba, aunque finalmente por diversas circunstancias en sus vidas han vuelto a los orígenes, al pueblo natal y al oficio familiar.

La *Empresaria 2* nos dijo:

“Yo estudié restauración y hostelería, estudié cocina y viví fuera y trabajé fuera, pero la idea siempre era volver a casa y trabajar con mi familia”.

El *empresario 3* comenta:

“Yo en su día estudié ciencias del deporte, y como no había salida, no había nada, mis padres tenían un poco de campo y me puse a llevarlo con ellos y de la nada al final he montado mi pequeña empresa”.

Todos coinciden en que ninguno de sus comienzos fue fácil, y que han sacado sus empresas adelante con mucho esfuerzo y trabajo.

A la pregunta, para analizar la evolución del sector desde una perspectiva más personal, se les preguntó a los entrevistados cómo había sido su experiencia a lo largo de todos estos años trabajando y en contraposición, cómo había evolucionado y cambiado el sector durante este tiempo. Todos valoran su experiencia muy positivamente y coinciden en que son trabajos muy bonitos pero muy duros y que se requiere experiencia y esfuerzo para poder sacarlos adelante.

También consideran que las empresas pequeñas no pueden competir con las grandes superficies, que antiguamente esto era diferente a como es en la actualidad. Los *empresarios 2 y 4* comentan:

“Las grandes superficies son las que nos perjudican porque no podemos competir con ellas a pesar de tener mejor materia prima”.

En cuanto a la evolución del sector el *empresario 1* se centra en las redes sociales y la venta online. *“Si te mueves... son un adelanto para nosotros”.*

Por su parte, los *empresarios 2 y 3* ven esa evolución en la innovación y renovación de productos y maquinaria y la inversión en los mismos para no quedarse atrás y poder competir en el mercado.

“El sector va evolucionando poco a poco, nos vamos innovando para que a la clientela le parezca más atractivo nuestro producto” (empresaria 2).

“Hay que invertir mucho en maquinaria. Evita mucho trabajo y mejora la calidad del producto” (empresario 3).

En cuanto a las opiniones que tienen los cuatro entrevistados a cerca de la situación actual del sector son bastante contrarias entre ellas. El *empresario 1* señala que el sector se mantiene, que tampoco está creciendo, pero que el sector lácteo tiene tirón y que si la empresa ha sabido innovar no hay problema para poder sacar el producto adelante; la *empresaria 2* cree que hay una corriente de ir valorando más el producto, el cliente se informa más de la materia prima, de la presentación...la calidad del producto es muy importante; por su parte el *empresario 3* considera que están en un buen momento y por último el *empresario 4* ve que el sector está en un momento difícil en la actualidad.

A la pregunta sobre las debilidades que presenta el sector en la actualidad, las opiniones de los entrevistados *empresarios 1* y *4* coinciden en que los pequeños comercios situados en pequeñas zonas rurales no pueden competir con los grandes comercios situados en los grandes pueblos y ciudades *“las malas comunicaciones que hay y las pocas facilidades que ponen provocan además la fuga de la gente joven y la despoblación y los pequeños comercios van desapareciendo”*.

Por otra parte, la *empresaria 2* argumenta que la mayor debilidad que tienen ahora mismo es la promoción del producto y hacer campañas publicitarias, porque supone mucho gasto. Y el *empresario 3* para finalizar, considera que la mayor debilidad en el sector actualmente son los precios, porque argumenta que hay veces que venden el producto sin saber el precio.

Todos están de acuerdo en que es un sector en auge en el que hay que invertir. El *empresario 1* destaca que el sector lácteo siempre tiene tirón y se mantiene, pero que hay que invertir para mejorar. Por su parte la *empresaria 2* argumenta que el sector del pan se va a acabar perdiendo como no se cuida porque es muy difícil con la competencia; por su parte el *empresario 3*, coincide con el *empresario 1* en que se mantiene, porque tienen varios cultivos y no falta nunca trabajo; por el contrario, el *empresario 4* comenta que ni está en auge ni deja de estarlo, se sigue centrando en la inversión que hay que hacer.

OBJETIVO 4: DETERMINAR LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES ACTUALES DE LAS CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS VINCULADOS AL SECTOR, ASÍ COMO LOS SUBSECTORES QUE LO CONFORMAN

Para lograr determinar las características y condiciones actuales de la formación de los trabajadores de la industria agroalimentaria, se les hicieron varias preguntas a los cuatro empresarios enfocadas a dictaminar cuál es el papel que juega la empresa en la formación de los trabajadores/as y cómo valoran ellos los conocimientos y la experiencia de estos. La primera pregunta fue si la empresa ofrece formación de algún tipo a los trabajadores/as para mejorar sus conocimientos y las funciones en sus puestos de trabajo. A primera vista y por lo que cuentan, los cuatro empresarios/as apoyan la formación, porque dicen que es importante y necesario estar formado, sin embargo, sólo encontramos a la *empresaria 2* que ofrezca cursos de formación a sus empleados y siempre relacionados con el sector:

“nosotros los cursos que ofrecemos a nuestra plantilla son los que nos manda la CEOE, a los que estamos asociados, y a través de ACEPAN, nuestra Asociación de Panaderos de Cuenca”.

Por el contrario, el *empresario 3*, no ofrece nada de formación a sus trabajadores y el *empresario 4*, al ser autónomo y trabajar sólo en la actualidad en su fábrica, ni ofrece formación ni la busca porque no le interesan los cursos.

Por último, el *empresario 1*, al igual que el *empresario 4*, como trabajan en familia y pocas personas lo que hacen es buscar por su cuenta los cursos que les puedan interesar y ser útiles para su trabajo.

El *empresario 1* y la *empresaria 2* consideran que es imprescindible tener formación en sus sectores antes de trabajar en ellos, al menos unas nociones básicas, al contrario que los *empresarios 3* y *4* que no creen necesario formarse en sus sectores porque consideran que es la experiencia la que les proporciona esa formación.

Cuando se les preguntó sobre la oferta formativa en el sector, los 4 empresarios coinciden en que creen que sí que hay bastante oferta formativa al respecto, ya que reciben mucha información sobre cursos.

Al ahondar en las respuestas, se aprecia una clara predilección en una formación más práctica. De acuerdo con esta premisa, la respuesta de los entrevistados a cómo valora la empresa la experiencia de los trabajadores frente a la formación teórica, las respuestas fueron bastante esclarecedoras: ellos como empresarios/as valoran más la experiencia que se pueda tener a la hora de trabajar en la empresa

que la formación, aunque en su mayoría muestran interés por ésta. La experiencia siempre da tablas para que las personas se manejen mejor en el trabajo.

A parte de la formación en sí en el sector, se les preguntó sobre cómo valoran que sus trabajadores/as tengan otros conocimientos que les ayuden en sus labores diarias. Según sus respuestas, los conocimientos transversales que más valoran son los cursos en marketing, en idiomas, en informática y en nuevas tecnologías en general.

Otra de las materias importantes y esenciales para todos/as los trabajadores/as del sector y obligatoria en todos los puestos de trabajo es la Prevención de Riesgos Laborales. Con lo que respecta al *empresario 1*, nos cuenta que él no ha realizado ningún curso de PRL para trabajar en la empresa, que los hizo en otras empresas anteriormente a trabajar en la suya propia, y el que sí que tiene porque es obligatorio es el de Manipulador de Alimentos.

La *empresaria 2*, solicita en su empresa el curso de PRL y Manipulador de Alimentos, obligatorios en el sector, a través de la CEOE y que una vez que sus trabajadores/as los tienen realizados, lo que se hace es un refresco todos los años. El *empresario 3* cuenta que en su caso son ellos mismos los que dan esa información a sus trabajadores/as, se les da antes de entrar a trabajar y se les enseña los protocolos y todo lo

que necesitan saber para no sufrir accidentes. Por último, el *empresario 4*, se queja de que estos cursos obligatorios los tiene realizados desde hace años, pero que los realizó pagando en empresas privadas, y resalta “no daban nada gratuito”.

OBJETIVO 6: DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN QUE SE DEMANDAN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR

Las necesidades formativas de los trabajadores/as podrían definirse como aquellas cualidades que las empresas desean que sus trabajadores/as tengan. Por ello se les preguntó a los empresarios qué perfiles y qué aptitudes buscan para incorporar a sus plantillas. Entre las cualidades que más destacan los empresarios/as entrevistados/as encontramos a personas que tengan inquietudes, con ganas de trabajar y aprender, que les guste su trabajo y “*echarle horas*”, destaca el *empresario 4*.

El *empresario 1* apunta que en su empresa no contratan a nadie, “sólo trabaja la familia”; a la *empresaria 2* le gusta que su plantilla esté consolidada desde hace años y que sea “gente trabajadora y con ganas de aprender”, al igual que por el tema de los horarios “*es imprescindible que tengan ganas y les guste porque es muy sacrificado*”. El *empresario 3* coincide con la anterior apuntando que

“las personas que trabajan en su empresa son trabajadores/as y les gusta lo que hacen, porque es un trabajo duro y sacrificado”.

OBJETIVOS 7 Y 8: DETECTAR LAS DEBILIDADES Y CARENCIAS EN LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA, OCUPACIONAL Y CONTINUA DISPONIBLE. DETALLAR LAS DEMANDAS FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR EN SUS DIFERENTES OCUPACIONES

Para detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua que tienen los trabajadores/as del sector, se les preguntó a los empresarios/as sobre su valoración de los cursos de formación recibidos y sobre qué debilidades o carencias creen que tienen dichos cursos. El *empresario 1* comentó que los valora muy positivamente y resalta que quizá una debilidad podría ser los horarios y que fueran más accesibles sobre todo para la gente de más edad. La *empresaria 2* apunta también que la formación la valora muy positivamente y dice *“ahora mismo el nivel de formación en el sector es bastante bueno, hay varias vías para poder formarnos”* y que una debilidad es el horario porque es muy difícil adaptarse. Contrariamente a ellos, el *empresario 3* y el *empresario 4* afirman que no han realizado ningún curso de formación en su sector porque no lo necesitan, valoran más lo aprendido por la experiencia y que una carencia sería que los cursos deberían ser más

prácticos no tanto teóricos. El *empresario 3* cree que *“los/as formadores/as no saben tanto porque muchos de ellos no trabajan ni el sector”*.

Las demandas en cuanto a formación se refieren están muy emparejadas con las ganas de recibir formación que tengan los trabajadores/as. Si no les interesa o no quieren recibir formación, entonces no reclamarán ningún tipo de curso o de conocimiento sobre su sector u otros sectores. Aunque hemos visto a través del análisis cualitativo realizado de las entrevistas como en su gran mayoría los trabajadores/as tienen ganas de seguir aprendiendo y formándose, ¿qué es lo que opinan estos cuatro empresarios entrevistados al respecto? El *empresario 1* valora muy positivamente toda la formación recibida, y recalca que siempre quieren formarse en su empresa, al igual que la *empresaria 2* que opina que sus trabajadores/as están interesados siempre que pueden en realizar cursos y ellos/as mismos/as son a veces los que los demandan: *“los cursos los solicitamos bajo demanda y por petición nuestra, según interés o carencias”*. Por el contrario, tanto el *empresario 3* como el *empresario 4* opinan que son pocos los/as interesados/as en realizar formación y que a ellos mismos como empresarios, tampoco les interesa.

OBJETIVO 9: ABORDAR LA INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO

A lo largo de las entrevistas, más de un trabajador/a señaló la importancia que tendrán las formaciones en informática y tecnología para el sector, puesto que la modernización de la maquinaria requerirá estos tipos de conocimientos y la automatización del día a día como la presentación de documentación, trazabilidad, saber desenvolverse en aplicaciones web y informáticas y aprender el funcionamiento de la nueva maquinaria. A parte, tener habilidad en las nuevas tecnologías hace que las personas interesadas puedan acceder a la formación a través de las redes sociales o las plataformas webs y puedan buscar el tipo de formación que más les convenga. En cuanto a las TICS los cuatro *empresarios/as* coinciden en que son muy necesarias hoy en día para todo y que es uno de los pilares fundamentales en todos los sectores.

OBJETIVO 10: ADECUAR LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR AGROALIMENTARIO A LAS CIRCUNSTANCIAS SANITARIAS ACTUALES

Ante la crisis sanitaria (y económica) que actualmente se está viviendo, el sector agroalimentario ha sido esencial. Por consiguiente, es de suma importancia saber qué conocimientos tienen todos los implicados a cerca de la pandemia y de los protocolos establecidos tanto de seguridad como de gestión de los mismos.

Todos los empresarios/as entrevistados/as, ante la pregunta de cómo les afectó el COVID-19 a sus empresas, coinciden en que les perjudicó porque la producción bajó mucho y las ventas en consecuencia también, con lo cual se han tenido que reinventar porque han sido un sector fundamental y esencial y han estado en primera línea de batalla y al pie del cañón al ser productos de primera necesidad.

Por otro lado, cuando se les preguntó si creen que los trabajadores cuentan con la formación suficiente para desempeñar su trabajo correctamente en relación a la COVID-19, coinciden en su mayoría con que no han recibido ningún tipo de formación, que han sido ellos mismos los que se han informado y han informado a su vez a sus trabajadores/as de las medidas de seguridad que tenían que seguir. Solamente la *empresaria 2* apunta *“si hemos hecho los cursos de formación que nos mandó la CEOE”*.

En cuanto a protocolos a seguir sobre prevención a la COVID-19, afirman que sí, que han seguido los protocolos de actuación en cuanto a prevención que venían viendo en los medios y tomando todas las medidas de seguridad oportunas. La *empresaria 2* comenta que al estar cara al público y ser de primera necesidad no podían esperar a que se les formara porque su establecimiento seguía abierto y tenía que cumplir con todas las personas que iban a comprar. Los otros tres empresarios coinciden en que, por supuesto estaban informados de los protocolos de actuación y así lo hacían, pero que al ser empresas pequeñas y familiares en las que estaban solos y no cara al público, no han tenido problema y ha sido más fácil para ellos.



PERFIL 5. FORMACIÓN

DOCENTE CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO Y GRADO SUPERIOR

A continuación, se expone el análisis general de la entrevista a una docente que es jefa de departamento de la familia profesional de Industrias Alimentarias en un Instituto de Enseñanza Secundaria (IES) en Valdepeñas (Ciudad Real).

Es profesora de secundaria y a su vez imparte dos especialidades que son el ciclo formativo de grado medio en Aceites de Oliva y Vinos y el ciclo formativo de grado superior en Vitivinicultura.

Actualmente coordina toda la docencia regional que se imparte de la familia profesional de Industrias Alimentarias con el objetivo de unificar o estar en contacto con todos los docentes de la familia profesional y poder colaborar entre todos y así mejorar las enseñanzas que se imparten en los centros educativos de la región. Según la docente, siempre ha estado ligada a la formación ya que en sus inicios estuvo como formadora en cursos del INEM en distintas ramas, pero su trayectoria en formación en estos dos ciclos de agroalimentaria se remonta a hace 16 años y anteriormente estuvo trabajando en un laboratorio enológico.

Resalta que tiene mucha experiencia en el sector y muy buena, *“me encanta mi trabajo, lo hago lo mejor que puedo, por eso me estoy reciclando constantemente y actualizando mis conocimientos”*.

Cuando se le preguntó sobre cuál era su opinión actual del sector agroalimentario, la profesora hizo una valoración general, aludiendo a que el sector agroalimentario tiene a su vez muchos subsectores y muy diferentes entre ellos, por lo tanto, según ella, sería conveniente que las personas trabajadoras dentro de esos subsectores tuviesen una formación y conocimientos acordes con el trabajo que realizan: *“creo que es fundamental tener formación sobre el sector para poder desarrollar las diferentes ocupaciones dentro del mismo”*; resalta que es un sector que está muy en auge en la actualidad (aunque cree que siempre lo ha estado), principalmente porque lo considera un sector esencial y necesario.

La formadora entrevistada cree que las empresas en este sector, concretamente con las que trabajan en el IES haciendo las prácticas, *“el perfil de empresa que solemos tener son empresas grandes que estén en el sector productivo en el que se están formando los alumnos”*, cada vez demandan personal más cualificado que entienda la importancia de su trabajo: *“en general, las empresas nos demandan alumnos en prácticas cuando necesitan personal y abren un proceso selectivo, así después ya los conocen y saben cómo trabajan. Hay*

muchas empresas que nos demandan gente en prácticas y que se estén formando en el sector con el fin de contratarlas después”.

Apunta que los dos ciclos que imparte tienen prácticas en empresas de 400 horas de duración y que son títulos oficiales y si no se realizan esas horas de prácticas los alumnos no titularían.

A su vez, también comenta que estos ciclos además de su teoría, claramente, tienen mucha parte práctica que *“les llama mucho la atención a los alumnos ya que lo realizan “In Situ” y eso les motiva más”*.

En relación a la oferta formativa, cuando se le preguntó si creía que era suficiente para el sector, su respuesta fue contundente: *“el sector lo que demanda son más empleados, pero creo que están apareciendo cursos y certificados de profesionalidad en demasiados puntos sin equipamientos apropiados y sin preparación de los docentes que los imparten”*.

Recalca que en los ciclos que ella imparte ha habido años en los que han tenido cursos de nocturno, por la demanda que había de trabajadores en activo, ya que existe una opción de matricularse por módulos (modular), es decir, que eligen el módulo profesional que les interesa y van sacando el título poco a poco.

Aquí también destaca lo bien valorados que están y lo necesarios que son los conocimientos transversales, que se encuentran dentro de todas las formaciones institucionales: *“aquí se incluye logística,*

comercialización de la Industria Alimentaria, Paquete office, trazabilidad...". En cuanto a las nuevas tecnologías consideran que son fundamentales en este sector.

En materia de prevención de riesgos, en estos ciclos se adapta el PRL dentro de los módulos que imparten a los diferentes sectores productivos, se trata del mismo módulo, pero adaptado a los distintos sectores, *"no es lo mismo el PRL para un cocinero, que para un empleado del sector bebidas, o para un informático. No es lo mismo el riesgo laboral que corre cada uno"*.

Se le preguntó haciendo hincapié en la empleabilidad de los alumnos de cara al futuro y destacó que estos ciclos formativos tienen una empleabilidad muy elevada y que cada vez hay más demanda. Es una formación muy útil para encontrar trabajo *"sólo te puedo decir que no tenemos ningún alumno de los últimos 5 años que esté en paro", "no tenemos ahora mismo a ningún alumno ya titulado que esté desempleado"*.

En cuanto al perfil de los alumnos que deciden realizar los módulos específica que cambia mucho el perfil de alumnos que solicitan realizar los ciclos de grado medio que los que deciden realizar el grado superior. En el grado medio suelen ser alumnos de menor edad *"vienen con interés porque conocen a gente que lo ha hecho o familiares trabajando en el sector"*, y suele ser más práctico; sin

embargo, en el grado superior suelen ser alumnos de mayor edad y con títulos universitarios o trabajadores en activo *"durante muchos años hemos tenido alumnos con niveles de estudios muy altos y muy variados que no encontraban ocupación y venían para reciclarse o cambiar su futuro profesional"*, estos cursos suelen ser más teóricos porque se imparten otros conocimientos más específicos. Apunta que los alumnos de grado superior pretenden conseguir una formación para un trabajo más cualificado, tener un saldo mejor y menos esfuerzo físico y los de grado medio, son más jóvenes y más inmaduros y no saben muy bien lo que quieren.

El interés de los alumnos comenta que *"no es lineal"* y alude a que en el curso 2019-2020 con el COVID la demanda ha bajado excepcionalmente *"normalmente siempre se ocupan todas las plazas"*.

Cuando le pregunto sobre las demandas de formación en el sector comenta que es un sector en el que se demanda mucha formación para el empleo *"es un sector estacional que demanda mucha gente en poco tiempo"*.

En cuanto a la demanda formativa por parte de los alumnos de conocimientos concretos, la docente resalta que en la mayoría de los casos lo que quieren es hacer visitas y conocer empresas, de los contenidos no demandan nada.

Enlazando con el tema de los contenidos en los cursos y certificados de profesionalidad, nos dice que es fundamental actualizar contenidos por ejemplo *“la certificación en enotecnia tiene 30 años”* sin embargo, *“el ciclo en vitivinicultura está más actualizado, de 2007, pero aun así lo actualizaría”*.

Haciendo referencia a uno de los objetivos principales de este proyecto (detectar las debilidades y carencias de la oferta formativa), la entrevistada comenta que no cree que haya ningún impedimento para que los trabajadores acudan a los cursos de formación, si no que considera que es más desconocimiento y que es muy complicado trabajar y formarse a la vez, con lo cual para un trabajador o trabajadora en activo, es fundamental que los cursos de formación sean cortos y de poco tiempo diario, porque producen mucho desgaste en los alumnos; *“en la mayoría de los casos los alumnos llevan muchos años sin estudiar y les suele costar mucho por el propio cansancio del trabajo”*, y recalca que en muchos casos la iniciativa sigue para adelante porque la propia empresa es la que detecta las necesidades formativas de sus trabajadores y los reciclan de este modo. Hacen un acuerdo con el centro educativo y dicen directamente que quieren incorporar a una serie de trabajadores en una formación específica y lo concretan con el centro educativo. Si no, seguramente los trabajadores, por si solos, no realizarían la formación por lo que apuntaba la docente anteriormente.

Ya, por último, para terminar la entrevista, se le preguntó a la formadora cómo había quedado la imagen del sector después de la pandemia, y comenta que ellos en el Instituto han pasado por varias etapas a causa del miedo, que quizá los que hayan experimentado más miedo y más tensión han podido ser los centros docentes, “por estar con un colectivo de adolescentes”, y al enfrentarse a algo desconocido también, obviamente, algo externo que no estaba controlado y era algo que no estaba desarrollado en ningún plan de prevención de riesgos laborales y “hemos tenido que reinventarnos” indica:

“se incorporó un anexo de prevención frente a un agente ajeno a la empresa, sabíamos lo que nos contaban los medios de comunicación, y por supuesto seguíamos las recomendaciones que se daban para los centros educativos”.

Poco a poco indica, que, de cara a las empresas, se ha ido solucionando y se ha ido viendo de otra manera, aunque la demanda ha sido menor.

De todos modos, apunta finalmente *“creo que los Institutos han sido bastante más complicados de llevar que otros centros en el tema de la COVID-19”*.

PERFIL 6. OTROS

DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN CEOE CEPYME CUENCA

En las páginas que siguen, se presenta el análisis de la entrevista realizada al responsable de Formación de la organización CEOE de Cuenca (Responsable de Formación en adelante).

Tal y como se ha explicado de manera exhaustiva en el apartado relativo a la Metodología, y a modo de recordatorio, la CEOE es la Confederación de Empresarios de Cuenca. Es una organización empresarial constituida en 1980, sin ánimo de lucro, cuyo objetivo principal es el de representar y defender los intereses de las asociaciones y empresas que se integran en dicha organización. Asimismo, tal y como lo explican en su página web, también defienden la iniciativa privada y el desarrollo socio-económico de la provincia. A nivel de estrategia metodológica, se ha decidido analizar esta entrevista de manera independiente al resto, sin tipologizarla bajo la lógica de perfiles, por el interés particular de ésta.

Según el responsable de formación, la CEOE es un pilar fundamental de la formación profesional de la región, ya que ellos desde la organización dan un servicio prioritario en este ámbito. Entre sus acciones está la de dar a conocer los cursos a través de las diferentes

asociaciones de empresarios y mediante correos informativos a los socios que pertenecen a la confederación. De igual modo, realizan campañas publicitarias tanto en prensa digital como escrita además de las diferentes redes sociales de la organización.

Desde su punto de vista, los Certificados de Profesionalidad son muy útiles para aquellos trabajadores que una vez han abandonado el sistema formal de educación, puedan seguir formándose sin recurrir a este último. No obstante, considera que, con el nuevo modelo, se produce una involución, ya que *“al final esa posibilidad o libertad que teníamos nosotros para hacer formaciones adaptadas a las demandas que nos planteaban las empresas o los sectores, respecto a contenidos y duración, ya no la tenemos. Ahora nos tenemos que regir al catálogo de especialidades del SEPE, que en muchísimos casos son formaciones que están muy obsoletas, que son con duraciones muy extensa para trabajadores ocupados”*. Para el responsable de formación el sistema de formación profesional más idóneo es que permite que las empresas diseñen los cursos formativos en función a las demandas que la propia empresa detecte, y posteriormente presentarlo a la administración. El conocimiento del territorio concreto que tienen las empresas que allí operan, permite ajustar de manera más precisa esos cursos. En ese sentido, dice, los catálogos que ofrece el SEPE no siempre es el más idóneo, tanto por la falta de “arraigo” territorial como por (en algunos casos) el exceso de horas de formación.

Relacionado con esto último, de la entrevista también se extrae que actualmente las empresas de la región mantienen un interés en la formación de sus trabajadores, pero priorizando las cuestiones “útiles” y específicas. Reclama que las formaciones deberían ser de corta duración, tanto por beneficio de las empresas como por reclamación de los propios trabajadores. De igual modo, y en relación al tipo de formación, subraya que los cursos presenciales tienen un valor añadido, aunque entiende que la nueva formación online permite una mayor flexibilización, sobre todo para ahorrar desplazamientos, que en muchos casos es un impedimento para que los trabajadores realicen cursos formativos. Además, destaca que esta modalidad facilita la búsqueda de alumnos. En cualquier caso, subraya que la formación online requiere de un compromiso por parte del trabajador que en algunos casos no se da.

La CEOE CEPYME de Cuenca lo que más demanda, al ser un sector muy amplio, subraya el responsable de formación, es de normativa de calidad agroalimentaria, tampoco mucho más: *“se hacen formaciones más transversales de marketing, publicidad y ventas”*.

FUNDAE

A continuación, se expone el análisis de la entrevista a la responsable de FUNDAE en Castilla-La Mancha. Esta es una organización que, en colaboración con el Servicio Público de Empleo, tiene entre sus objetivos el de contribuir a que empresas y trabajadores mejoren las competencias profesionales a la vez que estas les permitan afrontar los cambios que puedan surgir en el mercado laboral y en los sectores productivos mediante una formación profesional de calidad.

Según se extrae de la entrevista, es fundamental que los trabajadores y las empresas estén bien informados sobre los cursos existentes, que conozcan cuáles son sus derechos y obligaciones además de los requisitos de participación, ya que, de ser así, redundaría en una mayor calidad de la formación. Con este objetivo es con el que trabaja FUNDAE, una organización, que, según su responsable en la región, tiene un modelo de trabajo en el que participan y colaboran las organizaciones empresariales y sindicales, así como la administración del Estado y las autonomías. Todas ellas juegan un papel fundamental en la formación de los trabajadores.

Se destaca como en el año 2020, aun siendo un año excepcional por las consecuencias de la pandemia del COVID-19, en la región se ha dispuesto de un crédito para la formación bonificada de aproximadamente 11.786.000€, con un total de 125.000 formados,

de los cuales el 60% son hombres y el 40% mujeres. En la parte negativa cabe subrayar que de las microempresas (de 9 a 10 trabajadores), tan solo el 10% de las que cumplen los requisitos para beneficiarse de la formación lo han hecho. En cambio, las medianas empresas, es decir, de 50 a 249 trabajadores, han participado en la formación bonificada el 75%. En estos datos, dice, está latente la paradoja de que en el último año ha descendido el número de empresas que están en el mercado y que pueden formar a sus trabajadores, pero en cambio, ha crecido el número de trabajadores participantes en formación, así como la durabilidad de los cursos de formación. Se ha pasado de 16 horas de media en el año 2018 a 22,9 horas en el 2020. Según explica la responsable de FUNDAE, en Castilla-La Mancha un 34% de las empresas se han formado en seguridad y prevención, un 13% en administración y auditoría, un 13% en finanzas y seguros, un 9% en atención social.

En relación a la modalidad de formación predominante, en estos últimos años se ha producido un incremento de la formación online y de la modalidad mixta, siendo esta última la más demandada. En sentido contrario, la formación presencial, dadas las dificultades de desplazamiento de muchos trabajadores, se coloca en tercera posición. Este proceso se ha visto acelerado a causa de la pandemia de COVID-19: *“la transformación digital que todos sabíamos que estamos en ella lo que ha hecho el COVID ha sido acelerarla, y darnos cuenta que ahora más que nunca hay que estar preparados para este*

cambio a nivel de empleo y formación y hay que crear nuevas necesidades de formación en este tipo de plataformas [...] Corresponde al sistema de formación profesional por el empleo poner el conocimiento de todo esto al servicio de las necesidades de las empresas y los trabajadores. de todos los sectores de actividad.”

Con el objetivo de incentivar la formación y aumentar su demanda por parte de las empresas y trabajadores, explica, es importante que exista un traslado de las necesidades concretas de cada sector y que se intenten profesionalizar. En algunos sectores la formación se basa en cursos muy básicos que en el futuro no serán capaces de cubrir las nuevas necesidades ni las nuevas formas de trabajar. Son estas nuevas formas de trabajo las que determinarán la formación que hay que aplicar. Para que este ciclo se complete con éxito, es fundamental que las empresas se impliquen detectando sus propias necesidades, así como trasladar estas a las diferentes asociaciones y comisiones sectoriales. En este sentido, nadie como las propias empresas para saber qué necesidades de formación tienen sus empleados. En definitiva, se trata de que exista un intercambio de ideas entre los actores implicados, un diálogo, que se consiga determinar que aptitudes son las necesarias, que las empresas se reinventen y se adapten así a las nuevas circunstancias que puedan surgir.

Relativo a la lucha contra la Brecha digital, desde FUNDAE se están realizando numerosas acciones. Cabe destacar que en España la Brecha digital varía según la edad, el género, los estudios o si están

empleados o no. En este sentido, únicamente el 38% de las mujeres tiene habilidades avanzadas (capacidades digitales en comunicación, información, resolución de problemas y competencias informáticas) por un 43% de los hombres. También destaca que Castilla-La Mancha, en estas aptitudes, está por debajo de la media nacional. Con el objetivo de combatir dicha problemática, en abril del 2021 FUNDAE, junto al servicio público de empleo, aprobó la convocatoria para la adquisición y mejoras de competencias en las TIC dirigido especialmente a personas ocupadas. La representante regional de FUNDAE incide en el hecho de que actualmente se están realizando 326 programas de formación dirigidos a más de 175.000 personas con un presupuesto total de 50.000.000€. Asimismo, FUNDAE cuenta en su página web con el espacio “digitalízate”, donde se ofrecen cursos gratuitos sobre competencias digitales. En estos cursos, tanto para trabajadores como para desempleados, colaboran empresas tan prestigiosas como Google, Microsoft, Fundación Telefónica, IBM, Bankia, Banco Sabadell, etc. De igual modo, FUNDAE ha firmado un convenio de colaboración entre Google y el SEPE en el que se tiene como objeto sacar 3000 Becas Google para realizar el Certificado de soporte de tecnologías de la información. Se trata de un certificado de 120 horas de formación en el que se da prioridad a las personas afectadas por el ERTE o en situación de desempleo, además de que respetar la paridad de género. Un claro ejemplo de la implicación que tiene FUNDAE en pro de erradicar la brecha digital.

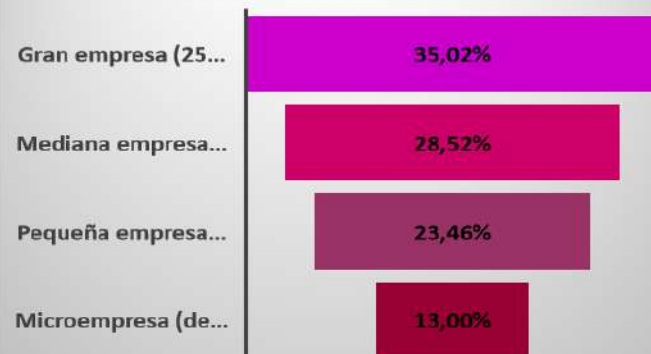
En cuanto a la formación en el sector agroalimentario en concreto, subraya: *“realmente es un sector tan importante en C-LM que sí que hay que apostar por más formación en este sector”*. Y añade, *“yo creo que hay algunas empresas que lo están haciendo bien, que están intentando diferenciarse para poder competir con la globalización del mercado en C-LM”* y por último destaca: *“que es un sector en auge en C-LM”*.



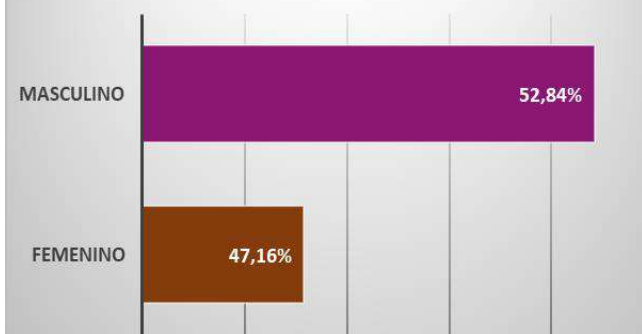
6. ANÁLISIS CUANTITATIVO

PERFIL DE LOS/AS ENCUESTADOS/AS

TAMAÑO DE LA EMPRESA



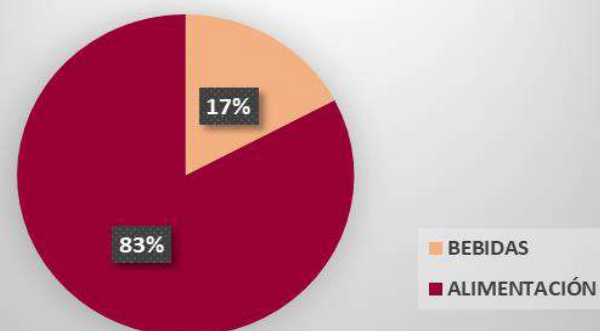
GÉNERO



PROVINCIAS



SECTOR OCUPACIONAL

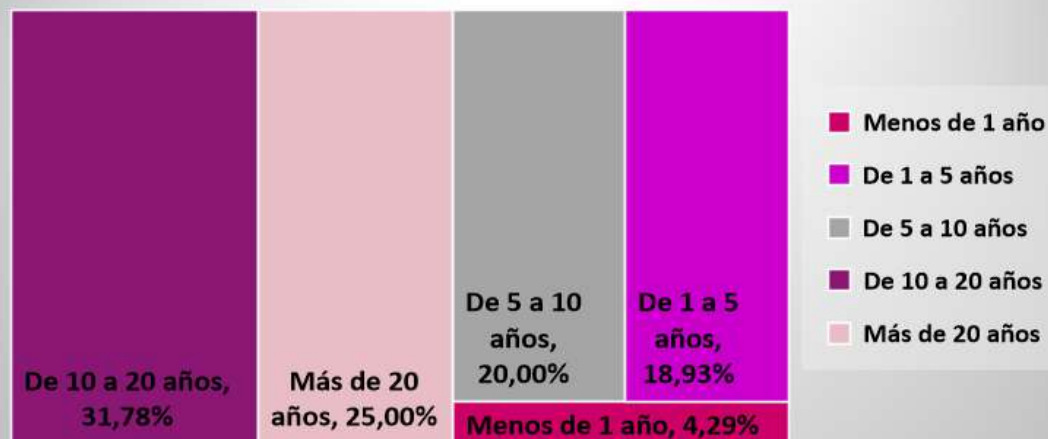


DATOS DESTACADOS ENCUESTADOS/AS

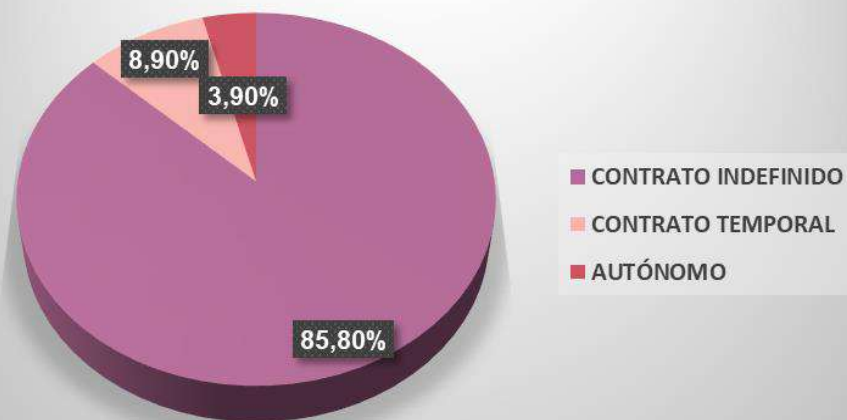
283 ENCUESTAS TOTALES. Mayoritariamente pertenecen a:

- Grandes empresas, 35,02%
- Género Masculino, 52,84%
- Provincia de Toledo, 55,20%
- Sector Alimentación, 83%
- De 10 a 20 años de experiencia, 31,78%
- Contrato indefinido, 85,80%
- Salario de 1001€ a 1500€, 61%

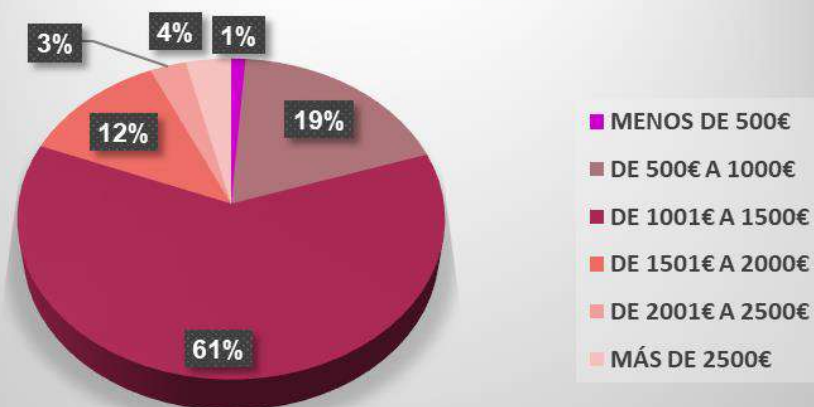
EXPERIENCIA EN EL SECTOR



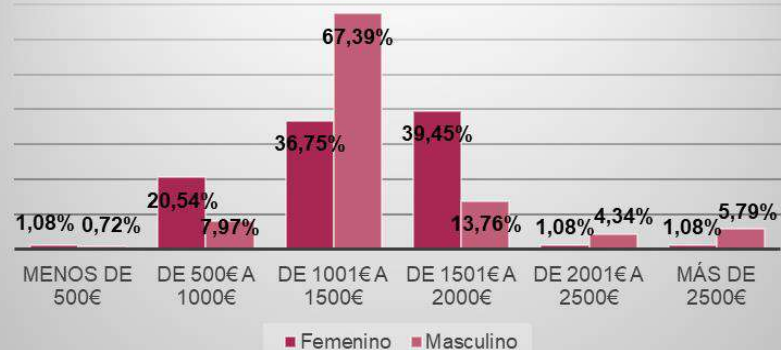
TIPO DE CONTRATO



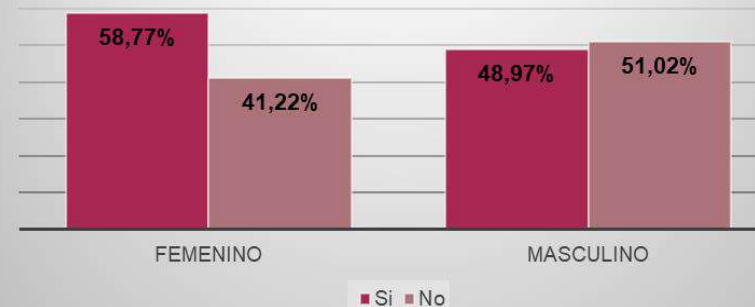
SALARIO MENSUAL NETO



GÉNERO Y SALARIO



GÉNERO Y PERSONAS DEPENDIENTES A CARGO

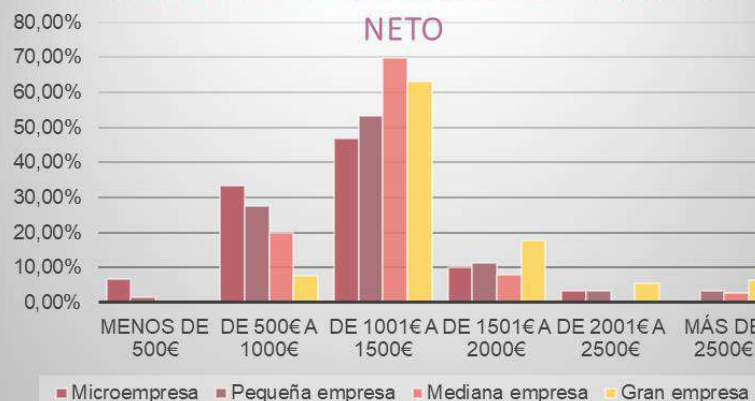


VARIABLES SOCIOLABORALES CRUZADAS:

GÉNERO: un mayor % de mujeres cobra entre 500€-1000€ y de 1501€ a 2000€ - esto se debe a que tienen más formación para ocupar puestos más altos-. Los hombres destacan en el rango de 1001€-1500€. Muy pocas personas cobran menos de 500€. En cuanto a personas dependientes a cargo, las mujeres son las que más se encargan de esta labor.

SALARIO Y TAMAÑO EMPRESA: el salario medio de los trabajadores/as en todos los tamaños de empresa es entre 1001€-1500€.

TAMAÑO DE EMPRESA Y SALARIO MENSUAL NETO



ANÁLISIS CUANTITATIVO

OBJETIVOS 4 Y 6: DETERMINAR LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES ACTUALES DE LAS CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES/AS VINCULADOS AL SECTOR, ASÍ COMO LOS SUBSECTORES QUE LO CONFORMAN E IDENTIFICAR LOS RECURSOS Y SERVICIOS EN MATERIA DE FORMACIÓN ACADÉMICA, OCUPACIONAL Y CONTINUA

16. ¿Qué nivel de estudios académicos tiene finalizados?



Con el fin de determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los trabajadores/as vinculados al sector y los subsectores que lo conforman, es necesario tener una visión de las características sociolaborales de los propios trabajadores/as. Se les ha preguntado por los estudios finalizados, representado de forma global en un solo gráfico dado que el sector por si mismo se divide a su vez en varios subsectores y hubiese sido complicado hacer el análisis de todos ellos por separado.

Vemos como los estudios finalizados que más se ven representados en el gráfico son el Graduado Escolar o EGB, seguido de la Educación Secundaria Obligatoria. De la misma manera, también llama la atención cómo muchos de los trabajadores/as tienen estudios en Formación Profesional (16,30%) y sobre todo en los Ciclos Formativos de Grado Superior con un 14,50% del total de los encuestados.

17. ¿Ha participado alguna vez en un curso formativo o Certificado de Profesionalidad relacionado con su sector?



Se les ha preguntado por su participación en cursos o certificados de profesionalidad relacionados con el trabajo que desarrollan dentro de su sector de actividad y vemos como tampoco hay mucha diferencia entre los que han hecho formación, un 57% y los que no la han realizado, un 43%. Aunque hay más trabajadores que sí que han realizado formación, es una cifra representativa en este caso, ya que

muestra que es necesario realizar un cambio en cuanto a la metodología de aplicación de la oferta formativa.

En el siguiente gráfico observamos cómo la mayor parte de los encuestados han realizado el curso de manipulador de alimentos, ya que es obligatorio tener el carnet para poder trabajar en el sector y en “otros”, algunos de los participantes destacan Prevención de Riesgos Laborales y seguridad como cursos realizados, que también es obligatorio por ley en las empresas. Con estas respuestas podemos sacar una conclusión muy clara y es que los trabajadores en su gran mayoría sólo realizan los cursos obligatorios para poder realizar su actividad profesional.



20. ¿Qué certificados de profesionalidad han adquirido?

Para poder visualizar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los trabajadores/as que forman parte del sector, es necesario saber qué tipo de cursos o certificados de profesionalidad han realizado relativos a los subsectores en los que trabajan.



Al preguntarles qué certificados de profesionalidad habían adquirido, vemos en el gráfico cómo destacan principalmente los certificados de “Carnicería y Elaboración de Productos Cárnicos” con un 13,30% e “Industrias Cárnicas” con un 12,40%, dato que abala lo explicado en el apartado “situación ocupacional del sector” (pág. 34), en el que claramente veíamos como el mayor número de trabajadores dentro del CNAE 10 “Industria de la Alimentación” se correspondían con la actividad 101 PROCESADO Y CONSERVACIÓN DE CARNE Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS. Vemos una clara correspondencia entre el número de trabajadores en este subsector y la formación realizada por los mismos en cuanto a los certificados de profesionalidad.

22. ¿Por qué motivo realizó el curso de formación o adquirió un certificado de profesionalidad?



Vemos como un porcentaje elevado de los trabajadores/as encuestados/as ven como razón principal para la realización de formación el interés y satisfacción personal (43,8%) y el 43,1% por mejora profesional. También resulta llamativo que muchos de ellos realizan la formación por obligación por parte de la empresa 32,7%, eso denota muy poco interés en la formación por parte de algunos trabajadores.

23. ¿Quién o qué organismo formador le ha proporcionado los cursos de Formación y/o certificados de profesionalidad?

Observamos como en la gran mayoría de los casos (65,4%), el organismo que ha proporcionado los cursos de formación y/o certificados de profesionalidad es la propia empresa en la que trabajan. Va seguido de las empresas de formación (33,3%) y de la administración pública (10,5%).

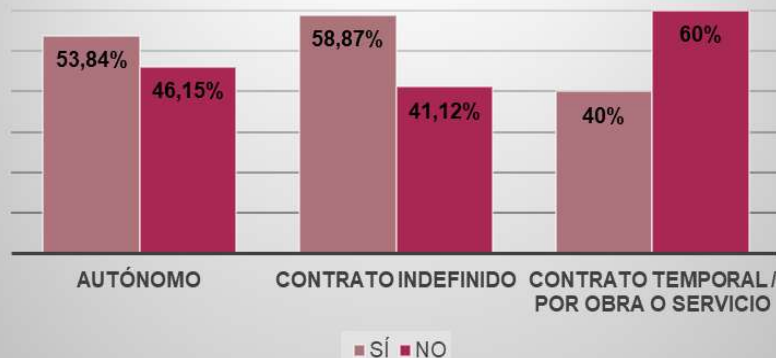


24. ¿Cuánto tiempo hace de su última participación en un curso formativo relacionado con su sector?

Llama la atención en este gráfico cómo los encuestados/as en un alto porcentaje 43% han realizado formación relacionada con el sector hace menos de 6 meses, y en segundo lugar entre 6 meses y 1 año el 20%, con lo cual observamos que se forman con asiduidad, se siguen formando y renovando en su sector ocupacional.



TIPO DE CONTRATO Y REALIZACIÓN DE FORMACIÓN



SECTOR Y REALIZACIÓN DE FORMACIÓN



TAMAÑO DE LA EMPRESA Y FORMACIÓN REALIZADA



Cruzando la variable FORMACIÓN con datos sociolaborales que nos resultan relevantes de la encuesta, con respecto al tema de la formación, observamos cómo los entrevistados/as con **contrato indefinido** son los que más realizan formación, al contrario de los que están contratados temporalmente que son los que menos la realizan (60%). Del mismo modo observamos como el tamaño de la empresa influye en cuanto a realización de formación, resaltando cómo las **microempresas** son las más interesadas en el ámbito formativo (66,66%). En cuanto al sector de actividad, están a la par en cuanto a realización de formación tanto en Alimentación como en Bebidas.

OBJETIVO 7: DETERMINAR LAS DEBILIDADES Y CARENCIAS EN LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA, OCUPACIONAL Y CONTINUA DISPONIBLE

25. ¿Está satisfecho/a con la utilización profesional de la formación recibida?



Ya hemos visto reflejado anteriormente como los trabajadores ven como razón principal de la formación el interés personal y la mejora profesional. En este gráfico observamos como la gran mayoría se muestran bastante satisfechos con el uso profesional de la formación recibida (31,4%), el 30,7% muy satisfechos y el 29,4% satisfechos. Estos datos nos dicen que la formación para quienes la reciben resulta positiva y satisfactoria.

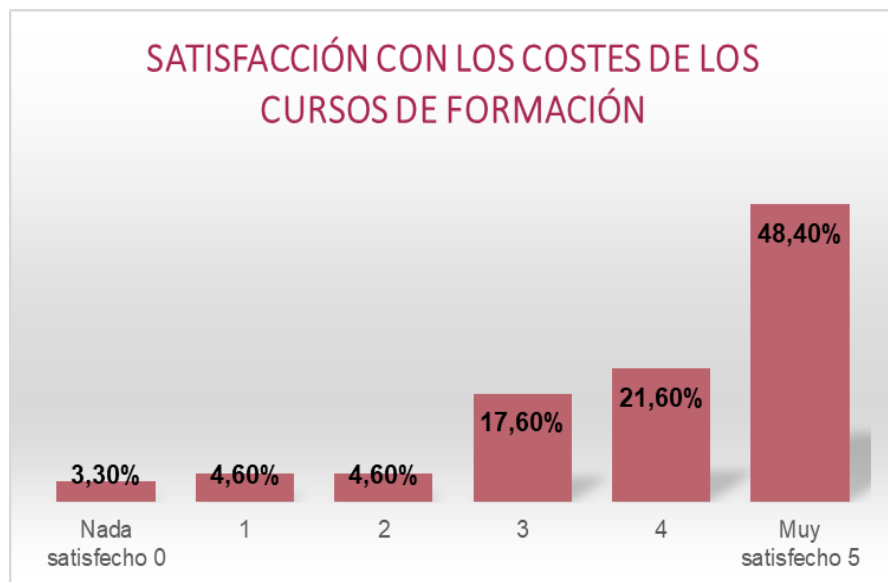
26. ¿Está satisfecho/a con los horarios de los cursos de formación recibidos?

Para detectar las debilidades y carencias formativas, otra cuestión importante, es saber la satisfacción con los horarios de la formación de los encuestados.



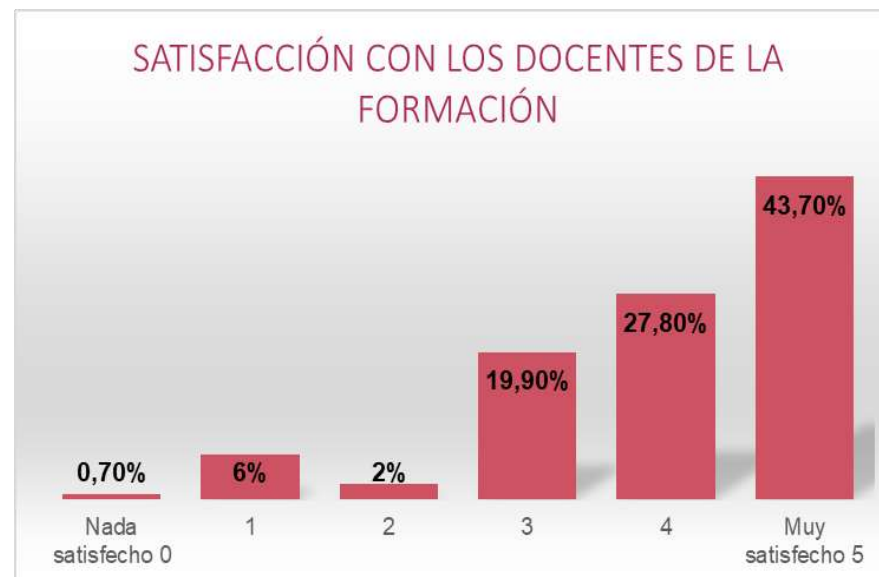
Vemos como la mayoría de los encuestados están bastante satisfechos con el horario de formación (35,9%), muy satisfechos el 32% y satisfechos el 19,6%. Hay muy poco porcentaje que no estén satisfechos o menos satisfechos, uniéndolos sería un 12,4% de los encuestados. A raíz de las entrevistas analizadas, la mayoría de los trabajadores señalaban que preferían la formación dentro del horario de trabajo, con lo que podemos entender que en las empresas donde trabajan se les da de la formación dentro de la jornada laboral.

28. ¿Está satisfecho/a con el coste de los cursos de formación recibidos?



El 48,4% de las personas encuestadas están muy satisfechas con el coste de los cursos de formación, mientras que solamente un 3,3% está nada satisfecho.

29. ¿Está satisfecho/a con las capacidades de los/as docentes de los cursos de formación?

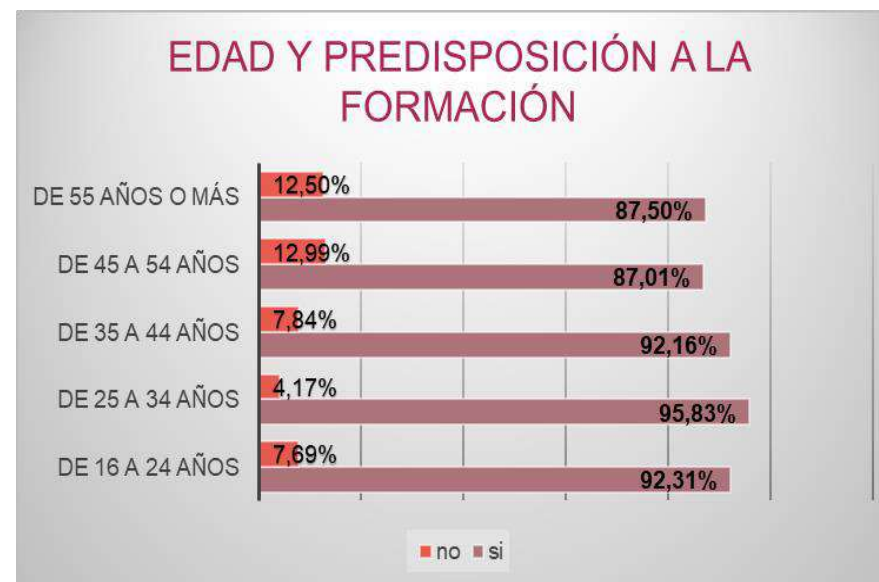


Podemos observar cómo la satisfacción en cuanto a lo referente a la capacidad de los docentes de formación es muy alta. Casi la totalidad de las respuestas muestra satisfacción por los mismos.

30. ¿Teniendo las condiciones idóneas, ¿le gustaría hacer cursos de formación?



Vemos como el 91% de los entrevistados, un porcentaje muy elevado, valoran muy positivamente hacer cursos de formación. A priori tienen una predisposición global para la formación muy alta.



Como se ha visto en el análisis, en este sector no existe problemática generacional y no es un sector envejecido. Así podemos observar en este gráfico, que independientemente de la edad que tenga cada uno de los entrevistados/as, hay un alto porcentaje en todos los rangos de edad que están muy interesados y predispuestos a realizar formación, siendo menor en los rangos de edad de 45 a 54 años (87,01%) y de 55 años para adelante (87,50%), pero insignificante, ya que siguen siendo porcentajes muy elevados.

En este caso concluimos que los entrevistados/as sí que están interesados en recibir formación sea cual sea su edad.

34. ¿Qué razones le impiden o dificultan la realización de acciones formativas?



Al preguntarles directamente a los encuestados/as por las razones que les impiden o dificultan la realización de formación, observamos que la dificultad horaria es la más representada con el 36,5%, contrario a lo que apuntaban la mayoría de encuestados/as al preguntarles sobre la satisfacción en los horarios de formación, en gráficos más arriba, donde apuntaban que era bastante satisfactoria. Es interesante ver como la segunda y tercera razón para dicho impedimento es que los encuestados/as no conocen ni se les ofrecen cursos de formación y la falta de oferta formativa con las necesidades del sector, un 25,2% en los dos casos.

OBJETIVO 8: DAR RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN QUE SE DEMANDAN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR.

32. ¿Sobre qué le gustaría recibir cursos de formación?



De manera global en el sector, los encuestados/as prefieren formarse en materias relacionadas con el puesto de trabajo que desempeñan siendo un 69,6%; seguido de la formación en otros puestos del sector con un 42,5%, que va a la par con la formación en informática, en la que también se muestran muy interesados, con un 42,1%. Se observa

un porcentaje muy elevado de respuestas en la formación en idiomas, con lo cual se extrae que los trabajadores encuestados/as muestran también bastante interés en la formación transversal y en las nuevas tecnologías.

OBJETIVO 9: ADECUAR LA OFERTA FORMATIVA A LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR.

37. ¿Qué modalidad formativa prefiere?



En cuanto a la modalidad formativa para realizar formación observamos cómo la mayor parte de los encuestados/as prefieren casi en la misma manera presencial 38% y online 31%.

38. ¿Qué horario prefiere para realizar los cursos de formación?

Haciendo referencia al horario en el que los encuestados/as prefieren realizar la formación:

se observa como preferiblemente más de la mitad de los encuestados/as optan por realizarla dentro del horario de trabajo con un 52%.



PREFERENCIAS

MODALIDAD

Presencial 38%
Online 31%
mixto 20%
Indiferente 11%

FRANJA HORARIA

Por la mañana 42%
Por la tarde 27%
Indiferente 25%
Por la noche 6%

HORARIO

En horario de trabajo 52%
Fuera del horario de trabajo 23%
Indiferente 25%



HORAS

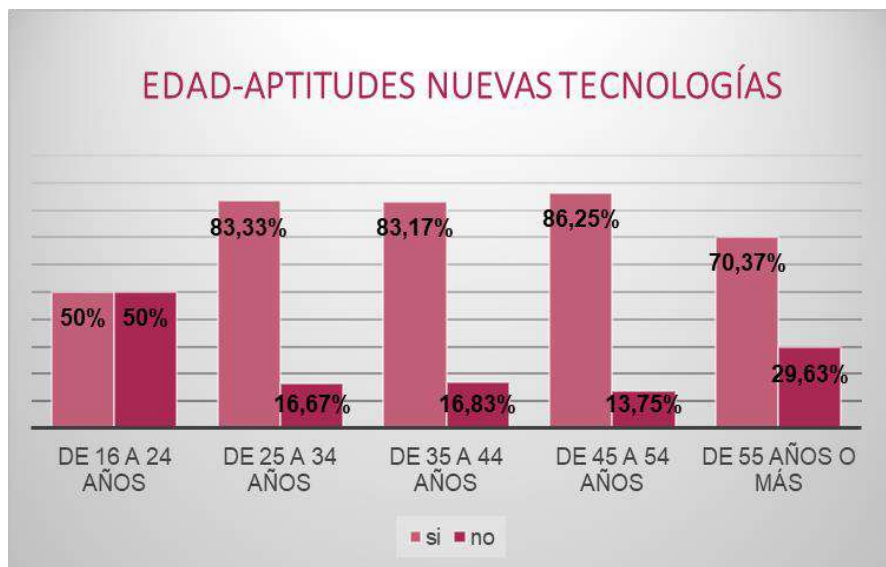
Menos de 5h 53%
Indiferente 28%
Más de 5h 19%

DÍAS

Entre semana 75%
Indiferente 20%
Fines de semana 5%

OBJETIVO 11: ABORDAR LA INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR

La mayor parte de los encuestados/as consideran, independientemente de la edad que tengan, que la formación en las nuevas tecnologías es necesaria para el desempeño del puesto de trabajo en sus sectores de actividad.



CONEXIÓN A INTERNET

El 89% si tiene conexión a internet

DISPOSITIVOS

Los dispositivos más utilizados son el móvil y el ordenador



MANEJO

La mayoría coincide en que tienen un manejo intermedio de las nuevas tecnologías

EN EL TRABAJO

El 81% piensa que las nuevas tecnologías son muy importantes a la hora de trabajar



FORMACIÓN

El 62% no tiene formación en este ámbito, pero al 87% le gustaría recibirla

Podemos resaltar que, en el rango de edad más bajo, de 16-24 años, es donde observamos que están a la par, un 50% consideran que sí que son necesarias las aptitudes en nuevas tecnologías y el otro 50% considera que no. Podría deberse a la poca experiencia seguramente que tengan en el sector o que por el manejo que tienen los jóvenes actualmente en este sentido creen que tienen los conocimientos necesarios para realizar su trabajo.

Por el contrario, podemos observar en el siguiente gráfico, que, aunque los encuestados/as piensen anteriormente que la formación en nuevas tecnologías es necesaria para desempeñar su actividad ocupacional, aquí vemos cómo al preguntarles si han realizado algún



curso de formación en este ámbito, un 62% contestan que no lo han realizado, un porcentaje bastante elevado.



A su vez, cuando se les pregunta sobre el interés que muestran en formarse en el ámbito de las nuevas tecnologías, manifiestan en su gran mayoría (87%) que sí que tienen interés.

Concluimos en este punto que la mayoría de los encuestados/as consideran necesarias tanto las aptitudes en nuevas tecnologías para el buen desarrollo de su trabajo, como el interés por realizar formación en este sentido, pero realmente no se corresponde con el número de personas que han realizado este tipo de formación.

Quizá pueda deberse a la baja oferta formativa que hay en el sector con respecto a este tipo de formación.

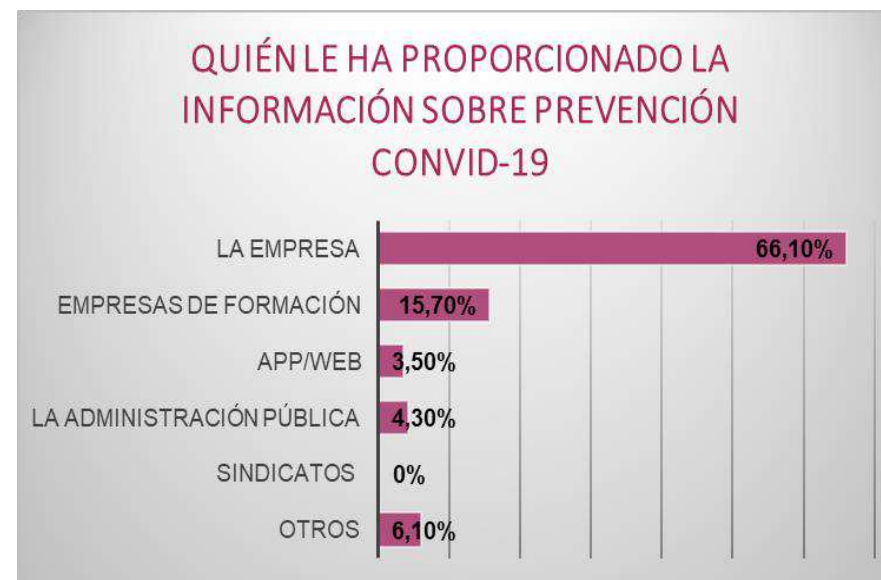
OBJETIVO 12: ADECUAR LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES/AS A LAS CIRCUNSTANCIAS SANITARIAS ACTUALES

48. ¿Ha realizado algún curso formativo y/o de prevención de riesgos laborales relacionado con la COVID-19?



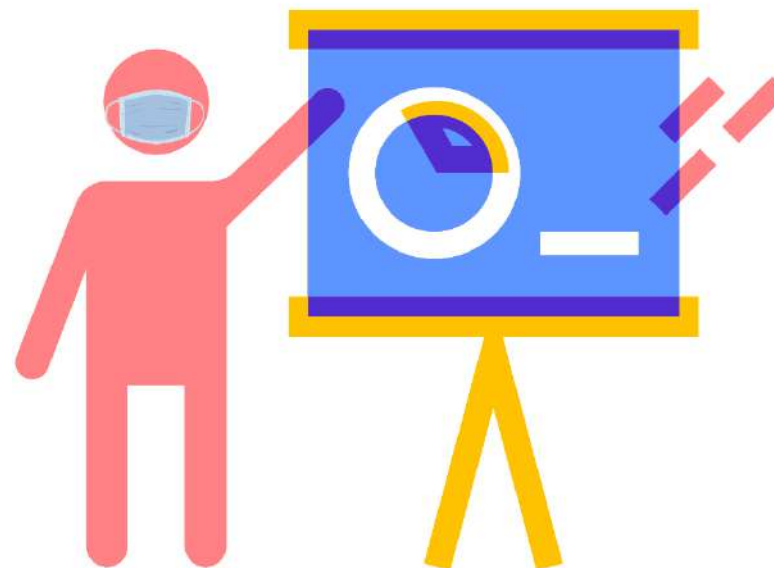
Más de la mitad de los encuestados/as (57%) no han recibido ningún curso de formación como tal de prevención de riesgos laborales relacionado con el COVID-19 en sus empresas.

En el análisis cualitativo realizado a trabajadores, los entrevistados coincidían casi en su totalidad que lo que recibían eran charlas y les informaban sobre los protocolos que tenía que seguir y el material que tenía que utilizar, pero cursos tal cual no.



En este gráfico observamos como a la mayor parte de los encuestados/as les proporcionó la información sobre la prevención del COVID-19 la propia empresa en la que trabajaba, un 66,1%, siguiéndoles las empresas de formación externas, un 15,7%, que seguramente fueran contratadas por las propias empresas para realizar esa formación.

50. ¿Cree que dispone de la formación necesaria para poder realizar su labor correctamente en relación a la COVID-19?



Por último, se les preguntó si disponían de la formación necesaria para poder realizar su labor correctamente en relación a la COVID-19, --a lo que un porcentaje alto de los encuestados/as, un 60,6%, respondió que tenían toda la información necesaria al respecto, pero por otro lado destaca como un 22% considera que tenía formación y/o información pero que les hubiese gustado tener más.

7. IDEAS CLAVE

Debido a la gran amplitud del sector agroalimentario, el proyecto se centra según la división CNAE-2009 en los CNAE 10, “Industria de la Alimentación” y CNAE 11, “Elaboración de bebidas”. A su vez, estos se dividen en subsectores muy amplios, por lo que se han tenido que acotar los datos.

Después de haber delimitado el objeto de estudio, se pudo estudiar el tejido empresarial, la situación ocupacional y del empleo del sector y la formación correspondiente. Según los datos obtenidos se indica que:

- Hay un alto número de empresas
- Un mayor número de microempresas (1-9 trabajadores)
- La mayoría de las empresas se localizan en núcleos semirrurales y núcleos urbanos
- En cuanto a contratación predominan los contratos temporales
- Hay un porcentaje elevado de autónomos en este sector
- Con los datos obtenidos en cuanto a desempleo en el sector, se observa que hay mayor número de mujeres paradas
- Hay un porcentaje más elevado de trabajadores en la “Industria de la Alimentación”, CNAE 10.

- Con los datos extraídos no se observa una gran diferencia en cuanto a sexo en el sector, parece muy equiparado el porcentaje de hombres y mujeres

Posee un mapa ocupacional muy amplio, por lo que se ha delimitado para su estudio englobando las ocupaciones según actividad.

Amplitud en cuanto número de convenios por cada sector y actividad ocupacional, por lo que no se ha podido detallar.

Como se ha detallado anteriormente, se observa una gran oferta formativa en el sector. En la fase de campo se realizó un trabajo de prospección cualitativo y cuantitativo a través de una serie de **entrevistas**, realizadas a distintos perfiles según las ocupaciones de los trabajadores y de **encuestas semiestructuradas** que se realizaron a trabajadores de diferentes empresas (según tamaño, actividad, hábitat), para poder detectar las necesidades formativas que tienen dichos trabajadores, con la finalidad de mejorar la profesionalización del sector, incrementar su empleabilidad y proporcionar unos servicios de mayor calidad.

- Después de dichas fases y tras un análisis minucioso de todos los itinerarios posibles que existen para obtener cualificaciones en el sector agroalimentario en Castilla-La Mancha, certificados de profesionalidad, acreditaciones y títulos de diferentes niveles de formación profesional, se observa una amplia oferta de los primeros.

Se advierten dificultades para clasificarlos, tanto por el número, como por las contradicciones de las diversas fuentes consultadas.

Se entiende que las sensaciones de los interesados en obtener dichos certificados a la hora de encontrar información sobre ellos, han debido ser cuanto menos de confusión. Todo esto se ha ratificado con el trabajo de campo realizado.

Se plantea la realización de un tríptico informativo de certificados de profesionalidad como propuesta de mejora para el sector cuyo fin es orientar y asesorar a los trabajadores/as de las empresas del sector.

Se exponen en la página 145, las propuestas de mejora.



8. CONCLUSIONES

CONCEPCIÓN SOCIAL GENERALIZADA

EN PUESTOS DE PRODUCCIÓN Y EN EL CAMPO “SON TRABAJOS MECÁNICOS Y REPETITIVOS PARA LO QUE NO ES NECESARIO ESTUDIAR”

POCA PROMOCIÓN DENTRO DE LAS EMPRESAS

- ES MUY DIFÍCIL EL ASCENSO DE CATEGORÍA
- DESINCENTIVA LA FORMACIÓN

POCA FORMACIÓN DENTRO DEL SECTOR

- POCO INTERÉS POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS/AS Y ALGUNOS TRABAJADORES/AS
- SE VALORA MÁS LA EXPERIENCIA
- NO SE IMPARTEN NOCIONES BÁSICAS
- FORMACIÓN POR LOS PROPIOS COMPAÑEROS/AS
- SÓLO PROPORCIONAN FORMACIÓN OBLIGATORIA A LOS TRABAJADORES/AS DE RANGO MÁS BAJO. SE PIDE MAYOR IGUALDAD DE LA FORMACIÓN CON INDEPENDENCIA DEL PUESTO

SECTOR MUY ESTABLE, EN AUGE Y ESENCIAL

ACOMODACIÓN EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

DESINFORMACIÓN SOBRE LA OFERTA FORMATIVA

Desconocimiento generalizado de la oferta formativa del sistema educativo

NECESIDAD DE FORMACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS

Muy necesarias las TICS por la evolución de la maquinaria

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

DESCONOCIMIENTO Y FALTA DE INFORMACIÓN--SE PROPONE TRÍPTICO INFORMATIVO PARA LOS TRABAJADORES/AS

COVID-19

POCA FORMACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN

DEMANDA DE FORMACIÓN

9. PROPUESTAS DE MEJORA PARA EL SECTOR AGROALIMENTARIO EN CASTILLA-LA MANCHA

Tras un análisis profundo de los datos obtenidos, ya desarrollado en las conclusiones del presente proyecto, se observan una serie de dificultades en el camino que los trabajadores del sector tienen a la hora de acceder a la formación que les permita mejorar e incluso promocionar en su puesto de trabajo.

Con el objetivo de realizar una labor de asesoramiento a los/las trabajadores/as del sector se ha realizado un tríptico informativo sobre las opciones formativas de las que disponen a través de los CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD, además de información del procedimiento ACREDITA, que les permite convertir su experiencia en acreditación oficial.

Este es un folleto informativo ideado para que sea difundido por las empresas del sector de la Industria de la Alimentación y de la Elaboración de Bebidas a través de delegados/as sindicales y/o gerentes de las empresas a los empleados/as. Está dirigido específicamente a todos los trabajadores de las empresas anteriormente citadas.

Este es el punto de partida de nuestro siguiente proyecto, cuyo objetivo no es ni más ni menos que seguir aportando luz y claridad sobre la acreditación de formación a través de la experiencia laboral.

Esta difusión y promoción del procedimiento ACREDITA y las opciones formativas se encuadrará dentro de las acciones realizadas en *“El Plan de Actuación de la Formación Profesional para el Empleo Dentro del Diálogo Social en Castilla-La Mancha”* que UGT Castilla-La Mancha lleva a cabo desde el mes de septiembre hasta diciembre de 2021. No es algo ajeno al trabajo realizado hasta ahora, sino una continuación del anterior en el que las dificultades encontradas se conviertan en oportunidades para los trabajadores/as.

El objetivo es que, dentro de las acciones de asesoramiento e información, evaluación de competencias, reconocimiento y acreditación del procedimiento ACREDITA, se realice una campaña específica para el sector Agroalimentario de Castilla-La Mancha. De igual modo, también se pretende dar información y asesoramiento sobre los Certificados de Profesionalidad y la Formación Profesional Para el Empleo relacionados con el sector.

No obstante se aporta el siguiente tríptico informativo para difundir entre los trabajadores y trabajadoras de las empresas del sector para revertir esta situación:

¿QUÉ SON LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD?

El Certificado de Profesionalidad es el instrumento que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo. Además, tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Es el mejor instrumento para hacer de ti un Trabajador Cualificado dentro de tu sector.

¿QUÉ ES EL ACREDITA?

El ACREDITA es un procedimiento que pone en marcha periódicamente la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por el que los trabajadores podéis acreditar vuestras competencias laborales a partir de la experiencia profesional, consiguiendo así los Certificados de Profesionalidad.

CONTACTO

Consulta todo lo que necesitas saber sobre los Certificados de Profesionalidad y los procedimientos ACREDITA en www.pop.jccm.es y en www.empleoyformacion.jccm.es

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD SECTOR AGROALIMENTARIO



Castilla-La Mancha

UGT Castilla-La Mancha



CARNICAS

Carnicería y elaboración de productos carnicos
Industrias Carnicas
Sacrificio, faenado y despiece de animales

PISCIFACTORIA

Industrias de productos de la pesca y de la acuicultura
Pescadería y elaboración de productos de la pesca y acuicultura

FRUTAS Y HORTALIZAS

Fabricación de conservas vegetales
Industrias de conservas y jugos vegetales

ACEITES

Industria de aceites y grasas vegetales
Obtención de aceites de oliva
Obtención de aceites de semillas y grasas

LACTEOS

Elaboración de leches de consumo y productos lácteos
Industrias lácteas
Quesería

CERTIFICADOS DEL SECTOR



Otra manera de conseguir los **Certificados de Profesionalidad** y así acreditar que posees competencias profesionales es a través de la **Formación Profesional para el Empleo**. Esta es una formación que se realiza a través de los cursos oficiales ofertados por el SEPE y la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y tiene como objetivo formar a trabajadores, tanto ocupados como desempleados

PANADERÍAS Y PASTA

Panadería y bollería
Pastelería y confitería
Industrias de derivados de cereales y de dulces

OTROS PRODUCTOS

Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno en la industria alimentaria
Fabricación de productos de tueste y de aperitivos extrusionados
Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria
Fabricación de productos de cafés y sucedáneos de café
Elaboración de azúcar

BEBIDAS

Elaboración de cerveza
Elaboración de refrescos y aguas de bebida envasadas
Elaboración de vinos y licores
Enotecnia
Industrias derivadas de la uva y del vino

PARA ANIMALES

Elaboración de productos para la alimentación animal

BIBLIOGRAFÍA

Dirección General de Industria Alimentaria y Subdirección General de Competitividad de la Cadena Alimentaria (2021). *Informe anual de la Industria Alimentaria Española; periodo 2019-2020*. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Gallardo, S y otros (2017) *Aporte de Durkheim para la sociología de la educación*. Sophia: colección de Filosofía de la Educación.

García, D (2019) *Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de la venta y reparación de vehículos de Castilla La-mancha*. PE/2018/022 Unión General de Trabajadores.

Langreo, A. (2004). *La industria Alimentaria en las comunidades autónomas*. Distribución y Consumo, ISSN 1132-0176.

Layard, R (2005): *Happiness, lessons from a new science* en García, D (2019) *Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de la venta y reparación de vehículos de Castilla La-mancha*. PE/2018/022 Unión General de Trabajadores.

Observatorio Regional de Empleo (2020). *Informe trimestral sobre las Ocupaciones*. Gobierno de Castilla-La Mancha

Secretaría de Estado Empleo y Economía social y Subordinación General de Estadística y Análisis Sociolaboral (2021). *Impacto del COVID-19 sobre las estadísticas del Ministerio del Trabajo y Economía Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Suarez, B (2016): *Empleabilidad: Análisis del concepto*. Universidad de Murcia

WEBGRAFÍA

ACCESS (2021). Industria Alimentaria: *Un sector generador de empleo*. ACCES; Gestión integral del empleo. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://accessett.com/industria-alimentaria-generador-de-empleo/#:~:text=Empresas%20y%20empleo%20en%20la%20Industria%20Alimentaria&text=La%20industria%20alimentaria%20ha%20superado,en%20empresas%20del%20sector%20alimentario>

Afronta (2021). *Cursos Industria Alimentaria*. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://www.afrontaconsultoria.es/cursos/curso-industria-alimentaria/>

Amasa (2021). *Curso de iniciación al pan artesano*. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://amasa.es/cursos/>

Aspasia (2021) *Elaboración de pan*. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://grupoaspasia.com/es/cursos/elaboracion-de-pan/>

Cajamar (2019). *El sector Agroalimentario español es el cuarto mayor exportador de los países de la Unión Europea*. Cajamar Caja Rural. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.cajamar.es/es/comun/informacion-corporativa/sala-de-prensa/noticias-agro/el-sector-agroalimentario-espanol-es-el-cuarto-mayor-exportador-de-los-paises-de-la-union-europea/>

Canal oposiciones (2021). *Buscador de oposiciones y empleo público*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.canaloposiciones.com/ultimas-oposiciones-profesor-de-procesos-en-la-ind-alimentaria-secundaria-junta-de-castilla-la-mancha-idpu233idco8141ap1.htm#/exploralni>

Canales Sectoriales (2020). *El Sector Agroalimentario español se mantiene firme a pesar de sus dificultades*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.interempresas.net/Grandes-cultivos/Articulos/311866-El-sector-agroalimentario-espanol-se-mantiene-firme-a-pegar-de-las-dificultades.html>

CCOO. (2021). *Formación*. Comisiones Obreras. Recuperado el 19 de marzo del 2021: <https://www.ccoo.es/formacion>

Ceneo formación (2021). *Buscador de cursos*. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://ceneoformacion.es/>

Ciclos Formativos FP (2021). *Ciclos Formativos en España*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://ciclosformativosfp.com/>

Ciclos Formativos FP (2021). *Ciclos Formativos por provincias y ciudades*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://ciclosformativosfp.com/>

ClmN (2019). *¿Qué es la formación programada/Bonificada de las empresas?* Objetivo Castilla-La Mancha Noticias. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://objetivocastillalamancha.es/blog/que-formacion-programadabonificada-empresas>

Consejería de Hacienda y Administraciones públicas (2021). *Normativa sobre crisis sanitaria COVID-19*. Diario Oficial Castilla-La Mancha. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://docm.jccm.es/portaldocm/>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Convocatoria 2021; Normativa*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/convocatoria-2021/normativa/>

Consejería de economía, Empresas y Empleo (2021). *Certificados de profesionalidad. Empleo y Formación*. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/certificados-de-profesionalidad/>

Consejería de Consejería, Empresa y Empleo (2021). *Plan regional de Empleo y Garantía de Rentas de Castilla-La Mancha; Subvenciones a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro para la contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social (Convocatoria 2019); Propuesta de resolución*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/otras-entidades/plan-regional-de-empleo-y-garantia-de-rentas-de-castilla-la-mancha/subvenciones-a-entidades-locales-y-entidades-sin-animo-de-lucro-para-la-contratacion-de-personas-desempleadas-y-en-situacion-de-exclusion-social-convocatoria-2019/propuesta-de-resolucion/>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Búsqueda de cursos*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://empleo.jccm.es/formacion/jsp/solicitudes/busquedaGrupos.jsp>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Consulta del registro de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha*. Recuperado

el 17 de marzo del 2021: <https://empleo.jccm.es/laboral/jsp/convenios/busqueda.jsp?d-558-p=5>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Ofertas de empleo*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/empleo/ofertas-de-empleo/c>

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (2021). *Formación Profesional*. Portal de Educación. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/fpclm>

Cooperativas Agroalimentarias de Castilla-La Mancha (2021). *Cooperativas*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.agroalimentariasclm.coop/cooperativas>

Cooperativas Agroalimentarias de Castilla-La Mancha (2021). *Formación Online Bonificada*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://formacion.agroalimentariasclm.coop/blocks/opentutoring/viaw.php>

Cualificalia (2021). *Trabajadores de la Industria de Alimentación, Bebidas y tabaco*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.qualificalia.com/terms/cno/index.php?tema=631&trabajadores-de-la-industria-de-la-alimentacion-bebidas-y-ta>

Didascalía (2021). *Industria Alimentaria*. Didascalía Educational Group. Recuperado el 18 de marzo del 2018: <https://didascalía.es/curso-cat/industria-alimentaria/>

FUNDAE (2020). *Marco normativo y legislación*. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://www.fundae.es/formacion/marco-normativo-y-legislacion>

EFAS (2021). *FP Dual; Ciclos Formativos de Grado Superior*. EFAS Castilla-La Mancha y Madrid; Formación Profesional y Educación Secundaria Obligatoria. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://efa-centro.org/fp-cfgs/>

El digital CLM (2020). *Gran “éxito” del sector alimentario de catilla-La Mancha en plena crisis del Coronavirus*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.eldigitalcastillalamancha.es/economia/957254356/Gra-n-exito-del-sector-agroalimentario-de-Castilla-La-Mancha-en-plena-crisis-del-coronavirus.html>

ESAH (2021). *Cursos de Panadería; Masas fermentadas*. ESAH; Formación en Hostelería y Turismo 100% Online. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://www.estudiahosteleria.com/pasteleria/curso-panaderia-masas->

[fermentadas?piloto=NH76&gclid=EAlaIQobChMlv7_p_4Cf7wIVw4BQBh1SrwrHEAAYAiAAEglq1PD_BwE](https://www.fermentadas?piloto=NH76&gclid=EAlaIQobChMlv7_p_4Cf7wIVw4BQBh1SrwrHEAAYAiAAEglq1PD_BwE)

Escuela del vino (2012). *Donde la pasión y el conocimiento se comparten*. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://escueladelvino.com/>

Escuela Santa Clara (2021). *Procesos Básicos de Elaboración de Quesos*. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <http://cursos.gruposantaclara.net/curso-de-procesos-basicos-de-elaboracion-de-quesos-11258-1.html>

Estándar (2020). *COVID-19 en la industria alimentaria: Implicaciones*. Estándar; Gestión alimentaria. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://estandar-ga.es/covid-19-en-la-insudtria-alimentaria-implicaciones/>

European quality (2021). *Cursos*. European Quality Business School. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://www.europeanquality.es/cursos.html>

Fedeto (2021). *Formación para empresas*. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://fedetoformacion.es/informacion-formacion-programada/>

FUNDAE (2021). *Buscador de cursos*. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://www.fundae.es/trabajadores/buscador-de-cursos>

FUNDAE (2021). *Inicio*. Fundación Estatal para la Formación para el Empleo. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.fundae.es/>

FUNDAE (2021). *Qué te ofrece la formación para el empleo*. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/observatorio-empleo/informe-trimestral-del-mercado-laboral-en-clm/>

Gedescio (2021). *¿Qué es una cooperativa y cómo funciona?* Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.gedescio.es/blog/que-es-una-cooperativa-y-como-funciona/>

Grudiz, (2011): *Las 8 dimensiones de la calidad laboral*. Pymes y Autónomos. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://www.pymesyautonomos.com/management/las-8-dimensiones-de-la-calidad-laboral>

Higiene Alimentaria (2016). *Las ocupaciones más demandadas en la Industria Agroalimentaria están relacionadas con la calidad, la*

seguridad y la competitividad. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://higieneambiental.com/higiene-alimentaria/las-ocupaciones-mas-demandadas-en-la-industria-agroalimentaria-estan-relacionadas-con-la-calidad-la-seguridad-y-la-competitividad>

INE (2021). *Mercado laboral*. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 17 de marzo del 2021: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594

Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha (2021). *Estadísticas*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://datosabiertos.castillalamancha.es/dataset/banco-de-datos-del-servicio-de-estad%C3%ADstica-de-castilla-la-mancha>

Instituto Nacional de Cualificaciones (2021). *Cualificaciones por familia profesional*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://incual.mecd.es/inicio>

Marín, S. (2019). *¿Es lo mismo la FP para el empleo que un ciclo de FP?* Academia Marín. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://academiamarin.es/fp-para-el-empleo/>

Mejora tu carrera (2021) *Máster en Calidad, Higiene y Seguridad Alimentaria*. Recuperado el 18 de marzo del 2021:

https://www.mejoratucarrera.com/programas/master-en-calidad-seguridad-alimentaria?o=9550&utm_source=GOOGLE_ADWORDS&utm_medium=cpc&utm_campaign=M018 - GOOGLE ADS - ES Calidad Alimentaria&gclid=EALaIQobChMIofvdzv-e7wIVRuuyCh1hwQRVEAAYAiAAEgLCWvD_BwE&gclsrc=aw.ds

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2021). *Ayudas a la Industria Agroalimentaria*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.mapa.gob.es/es/alimentacion/temas/industria-agroalimentaria/ayudas-industria/default.aspx>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). *Certificados de Profesionalidad*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://cse.google.com/cse?cx=006043202724820927248%3Aippdauiducy&q=CERTIFICADOS+DE+PROFESIONALIDAD>

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2021). *Industria Agroalimentaria*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.mapa.gob.es/es/alimentacion/temas/industria-agroalimentaria/>

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2021). *Marco Estratégico para la Industria de Alimentación y Bebidas*. Recuperado el 17 de marzo del 2021:

<https://www.mapa.gob.es/es/alimentacion/temas/industria-agroalimentaria/marco-industria/default.aspx>

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2021). *Medidas para el sector agroalimentario; Notas informativas*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.mapa.gob.es/en/ministerio/servicios/informacion/covid19/Medidas-sector-agroalimentario.aspx>

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2021). *Sostenibilidad de la Industria Agroalimentaria*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.mapa.gob.es/es/alimentacion/temas/industria-agroalimentaria/sostenibilidad-industria/default.aspx>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). *Qué, Cómo y Donde estudiar*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.todofp.es/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar.html>

Ministerio de Hacienda (2021). *Oferta de empleo público*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.hacienda.gob.es/ES/Empleo%20Publico/Paginas/default.aspx>

NACE CODES (2021). Lista completa de Códigos NACE. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://nacev2.com/es>

Observatorio Regional de empleo (2020). *Informe trimestral del mercado laboral en CLM*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/observatorio-empleo/informe-trimestral-del-mercado-laboral-en-clm/>

Portal de Educación (2021). *Acredita: Convocatoria 2021 para la acreditación de competencias profesionales en Castilla-La Mancha*. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes>

Portal de Educación (2021). Catálogo de títulos de Formación Profesional. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/fpclm/estudios-formacion-profesional/estudios-ofertados-formacion-profesional/catalogo-titulos-formacion-profesional>

Portal de Educación (2020). *Programa Operativo de Empleo Juvenil*. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/planes-programas-consejeria/plan-garantia-juvenil/programa-operativo-empleo-juvenil>

Portal de Orientación Profesional (2021). *Elije tu profesión*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: http://pop.jccm.es/elige/elige/?tx_pop%5Bbusq_searchWord%5D=operario+residuos&submit.x=35&submit.y=11&tx_pop%5Bbusq_formEnviado%5D=2

Seguridad Social (2021). *Sede electrónica*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio#>

SEPE (2021). *Oferta formativa*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/ofertas-formativas.html>

SEPE (2021). *Catálogo de especialidades formativas*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/catalogo-especialidades-formativas.html#:~:text=El%20Cat%C3%A1logo%20de%20Especialidades%20Formativas,empleo%20en%20el%20C3%A1mbito%20laboral>

SEPE (2021). *Datos estadísticos*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe.html>

SEPE (2021). *Industrias Alimentarias*. Servicio Público de Empleo. Recuperado del 17 de marzo del 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad/familias-profesionales/industrias-alimentarias.html>

Tierra de viñedos (2021). *Ciclos de formación*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://tierradevinedos.org/>

UAH. Universidad de Alcalá (2021). *Página de inicio*. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://www.uah.es/es/>

UCLM (2021). *Página de inicio*. Universidad de Castilla-La Mancha. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://www.uclm.es/#>

UGT (2021). *Formación*. Unión General de Trabajadores. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://formacion.ugt.es/>

UNED (2021). *Página de inicio*. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://www.uned.es/universidad/inicio.html>

Wikipedia (2021). *Industria alimentaria*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: https://es.wikipedia.org/wiki/Industria_alimentaria

Wikipedia (2021). *Formación Profesional Dual*. Recuperado el 18 de marzo del 2021: https://es.wikipedia.org/wiki/Formaci%C3%B3n_Profesional_Dual

LEYES, RESOLUCIONES Y ÓRDENES

Ley 30/2015, del 9 de septiembre del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el Ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 159, de 5 de julio de 2017, páginas 56864 a 56899.

Orden 22/2021, de 22 de febrero, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se realiza convocatoria del procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. *Diario Oficial de Castilla-La Mancha*, núm. 39, de 26 de febrero de 2021.

Resolución de 5 de Julio de 2001 de la Dirección General del Trabajo. Acuerdo de adhesión del sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias al III Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para dicho sector. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ANEXOS

CODIFICACIÓN ENTREVISTAS A TRABAJADORES PERFIL 1 CNAE-10 CÁRNICAS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Valorización del sector a través de la experiencia personal	¿Cuándo entraste en el sector Cárnico?	1.Llevo 15 años. Siempre he trabajado en esta empresa y en este sector. 2.Llevo en la empresa 14 años. Antes trabajé en otro sector. 3.Llevo más de 20 años en la empresa. Antes trabajé en otro sector. 4.En este sector y en esta empresa llevo 15 años, anteriormente trabajaba en la hostelería. 5.Entre en el matadero desde muy joven, llevo muchos años en la empresa. 6.Empecé en la empresa hace 21 años, vine a hacer las prácticas y me quedé.

LEYENDA EMPRESAS TEXTO CODIFICADO: 1. TRABAJADORA MEDIANA EMPRESA PORCINO. DELEGADA SINDICAL. TOLEDO; 2. TRABAJADOR PEQUEÑA EMPRESA AVÍCOLA. DELEGADA SINDICAL. TOLEDO; 3. TRABAJADORA GRAN EMPRESA CÁRNICAS. DELEGADA SINDICAL. TOLEDO; 4. TRABAJADOR MEDIANA EMPRESA PORCINO. DELEGADO SINDICAL. TOLEDO; 5. TRABAJADOR MEDIANA EMPRESA CÁRNICAS. DELEGADO SINDICAL. CIUDAD REAL; 6. TRABAJADORA GRAN EMPRESA CÁRNICAS. DELEGADA SINDICAL. CUENCA;

		Situación socioeconómica a rasgos generales del sector cárnico	¿Cómo han sido estos años de experiencia? ¿Cómo ha evolucionado el sector cárnico desde tu experiencia? ¿Y los trabajadores cómo os encontráis?	1.Muy positivos. Creo que la empresa nos trata bien. Mi valoración general es muy buena. 2.Yo estoy muy a gusto en la empresa. Yo valoro más tener calidad de vida y comodidades (cerca de casa, horarios, tiempo libre) que el sueldo que pueda tener. Estoy muy contenta. 3.Los primeros años fueron muy buenos, todos los comienzos son buenos. Según han pasado los años ha ido cambiando porque la empresa exige más y estamos más atados de pies y manos en cuanto a hacer cosas, seguir las normativas etc...a veces no estamos a gusto, nos exigen mucho y a la hora de trabajar no se trabaja bien. 4.Muy buena. He aprendido un oficio y muchísimo de este oficio. He pasado por casi todos los puestos de la fábrica. Muy positivamente. 5.Como experiencia laboral bastante bien la verdad. 6.Han sido muy positivos.
		Situación actual de los trabajadores	¿En qué momento se encuentra actualmente el sector cárnico? ¿qué crees que se podría mejorar en el sector?	1.Ahora mismo estamos un poco mal. El cerdo ibérico está muy caro, la gente no se lo puede permitir. Tenemos muy poquito trabajo. A parte de lo ocurrido por la pandemia claro. 2.No está en el mejor momento la empresa, el año pasado se fue mucha gente por la pandemia. No sé qué va a pasar. Lo que se debe

		Propuestas de mejoras del sector e inversión del mismo		mejorar son las ventas, acaparar nuevos clientes que creo que la empresa no ha sabido hacerlo y comercializar con nuevos productos. La empresa debería renovarse más. 3.Creo que estamos en un buen momento. Si que ha bajado un poco desde 2019, pero se está manteniendo. Nuestro sector es uno de los menos perjudicados con la pandemia porque es de primera necesidad. 4.Particularmente pienso que estamos muy bien. Con el tema de la pandemia como somos imprescindibles como primera necesidad, no lo hemos notado mucho. No creo que haya que mejorar nada. 5.Subió muchísimo la productividad con la pandemia y ahora mismo nos mantenemos. Mejoraría el convenio que lleva años parado, la empresa no quiere mejoras y la maquinaria que se ha quedado obsoleta. 6.El sector se mantiene, va bien porque es un producto de primera necesidad, pero la pandemia ha hecho daño. Mejoraría en cuanto a mi puesto que nos hicieran más fácil y ágil el papeleo en la administración pública porque ralentizan mucho el proceso.
			• En tu opinión, ¿cuál es la principal debilidad del sector? • ¿crees que hay alguna amenaza?	1.Los precios. El cerdo ibérico está muy caro. 2.Las grandes empresas a las que abastecemos, que exigen mucho y hacen lo que quieren. La

				principal amenaza para nosotros son las grandes superficies que tienen todo el monopolio y mucho poder. 3.Creo que la empresa está bastante bien, lo único es que debería dar más formación. Nuestra mayor amenaza son los otros proveedores. Son muy exigentes. 4.Los precios. El precio del cerdo ibérico es muy elevado. Es el mayor problema que tenemos ahora mismo. Amenaza no creo que haya ninguna. Competencia siempre hay, pero para esto estamos nosotros para darle la máxima calidad al producto. 5.Nosotros funcionábamos muy bien como empresa hasta que se fusionó con otra y ahí ya fue decayendo porque fueron eliminado materia prima. Creo que amenaza no hay ninguna, ni siquiera otras empresas, no hay competencia. Es un sector con mucha demanda. 6.La mayor debilidad es la subida que está teniendo el precio del cerdo, se ha disparado. La mayor amenaza ahora mismo son las campañas que se están haciendo para que no se consuma carne de cerdo.
			• ¿Es un sector que está en auge, en el que invertir? • ¿crees que es atractivo?	1.Si, el sector cárnico no ha tenido muchos problemas. Es un sector atractivo, está muy bien, siempre hace falta trabajo y aquí se puede desarrollar una carrera profesional. La gente

				empieza desde cero muy jóvenes y se desarrollan aquí profesionalmente. 2.Creo que puede ir en aumento porque es un producto ya elaborado. Ahora se llevan mucho las comidas rápidas, se busca la comodidad y es un producto fresco. Atractivo no lo veo, no creo que le llame la atención a la gente trabajar en una empresa de pollos. 3.Creo que es un sector que se mantiene porque somos esenciales. No creo que la gente quiera afianzarse aquí ni desarrollar una vida profesional aquí, no lo veo atractivo. Además, aquí es muy factible trabajar, pero no promocionar. 4.Es un sector que es esencial y se ha visto en los meses de pandemia. Siempre se mantiene, aunque hubo mucho parón. Lo considero atractivo en cuanto que es esencial y que siempre va a haber trabajo y se tiene estabilidad. El que entra aquí es porque quiere tener un futuro porque no falta trabajo. 5.Siempre está en auge o se mantiene porque hacemos contratos con grandes proveedores por eso no nos venimos abajo. Cuando se restringe algún contrato con empresas grandes ahí viene el problema porque la producción baja muchísimo. Si lo considero atractivo, vas
--	--	--	--	---

				aprendiendo muchas cosas y diferentes puestos. Es bonito. Ves cosas que ni te imaginas. 6.Nosotros si que aumentamos nuestras ventas cada año, pero lo conseguimos porque innovamos según la tendencia del consumo y las nuevas necesidades del cliente, no te puedes quedar atrás. Se invierte mucho en I+D para adaptarnos a los nuevos tiempos. Es un sector muy atractivo, nuestra empresa tiene una industria muy grande, crea muchos puestos de trabajo.
		Papel de los sindicatos en el sector	¿Es un sector con alta participación sindical?	1.Si, yo creo que sí, aquí en la empresa somos bastantes delegados sindicales. 2. 3.Soy liberada sindical y presidenta del comité de empresa. 4.Si, somos bastantes delegados sindicales. 5.Somos varios delegados sindicales en la empresa. 6.
			¿Consideras que se respetan los convenios de los trabajadores?	1.Si, yo estoy muy contenta en la empresa. 2.Si, las condiciones son muy buenas, el convenio que tenemos es bueno. 3.Yo creo que sí. 4.Yo creo que sí, estoy bastante contento en la empresa. 5.No, en mi caso el tema del convenio está demasiado parado. No quiere mejoras la

		Formación conocimientos transversales		4.Siempre es importante y necesaria la formación, pero en mi puesto creo que no. 5.La empresa no da nada de formación sólo la obligatoria, pero pienso que el mejor aprendizaje es que el recibes de los propios compañeros que ya llevan más tiempo y tienen experiencia. Hay veces que si viene uno sabiendo es mejor que si no sabes nada. Según cambias de puesto vas adquiriendo los conocimientos de cada uno y vas haciéndote con todos los puestos rápidamente. 6.Pienso que sí, hay puestos que si que requieren cierta formación, depende del puesto.
		Formación obligatoria por convenio	¿Se necesitan unas nociones básicas para trabajar en el sector?	1.Siempre es importante recibir formación, pero en la empresa no dan formación, somos los propios trabajadores los que enseñamos a los compañeros poco a poco en todos los puestos. 2.Pienso que, si es necesario, pero aquí en la empresa sólo nos dan el curso de manipulador de alimentos cuando entras. 3.Hay cosas muy sencillas y muy básicas que deberían enseñar a todo el mundo antes de entrar a trabajar, sería imprescindible. 4.Siempre viene bien la formación. Pero no, antes de entrar a la empresa no se da nada de formación.

				5.Si antes de ponerte a trabajar sabes algo pues mejor. Pero no, la experiencia es el mejor aprendizaje. 6.Pienso que sí, independientemente del puesto.
			Los nuevos trabajadores que entran a la empresa, ¿reciben formación?	1.No. Los enseñamos los compañeros en todos los puestos y actividades que se desarrollan, se lo enseñamos poco a poco. 2.La gente que entra no recibe ningún curso de formación para trabajar en los puestos, somos nosotros los propios trabajadores los que enseñamos a los nuevos compañeros. 3.No, son los trabajadores que llevamos más tiempo los que les enseñamos y al final eso crea mal ambiente general porque te cargas de trabajo y no puedes hacer el tuyo. Hay veces que se ha tenido que parar la producción porque el encargado no está y los nuevos no saben si surge algún problema. 4.No, los que enseñan son los propios trabajadores y lo que hacen es darnos recordatorios todos los años de los cursos obligatorios que ya tenemos. 5.No, a mí me enseñaron los propios compañeros, la empresa no da nada de formación al entrar. 6. Cuando entra alguien se le da formación, hay un plan de acogida, se les enseña la empresa, se

				les explica todo y después se le asigna a alguien para que les enseñe todo lo que se hace en el puesto y así adquiere todos los conocimientos necesarios.
			¿Cómo se valoran desde la empresa las competencias transversales?	1.No lo valoran, aquí no ofrecen cursos de nada y menos de otras cosas. 2.No lo valoran. A nosotros los que trabajamos en producción no nos ofrecen nada. Creo que sería necesario al menos unas nociones básicas del uso de ordenadores. Veo interesante querer formarse en otras materias y sectores, pero yo ahora mismo no lo necesito. 3.No lo valoran. Sería bastante interesante acceder a cursos de carnet de conducir C, por ejemplo. La formación en otros sectores es muy importante porque das a la gente esa posibilidad. 4.Creo que no se valoran. A mi la verdad es que tampoco me interesa. 5.Aquí no lo valoran, no les interesa. A mi si que me interesaría hacer cursos relacionados con otros sectores, para ampliar mis conocimientos. Siempre que he hecho alguno ha sido a través de páginas gratuitas para trabajadores. 6.No se valoran mucho. Depende del puesto claro. A mi ahora mismo no me interesa, tampoco trabajar en otro sector.

			• ¿Qué tipo de formación recibís de acuerdo a la Prevención de Riesgos Laborales? • Una buena formación en prevención de riesgos laborales, ¿evita accidentes?	1.Todos los años recibimos un pequeño curso de prevención porque pasamos la auditoría ISS, entonces la empresa te obliga a hacerlo. 2. 3.Todos los trabajadores antes de entrar a trabajar se les realiza el curso de PRL, y después todos los años se les realiza una especie de recordatorio. 4.Todos lo tenemos, es obligatorio. 5.Es un curso obligatorio. 6.También lo reciben los trabajadores. Es obligatorio.
			• ¿En cuanto a manipulador de alimentos?	1.A todo el mundo que entra a la empresa es lo primero que se le da. Lo imparte la mutua y lo paga la empresa. 2.Lo da la empresa porque es obligatorio. 3.Yo ahora mismo no lo tengo por mi puesto de trabajo, pero se les da a todos los trabajadores cuando entran a trabajar, igual que el de manipulador de cargas y Carnet de carretillero que son obligatorios. 4.Es obligatorio tenerlo para trabajar aquí. 5.Es obligatorio tenerlo. 6.Yo en mi puesto de trabajo no lo necesito, pero es obligatorio para trabajar en producción.

Objetivo 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	Necesidades formativas del sector	Competencias profesionales adquiridas a través de la formación Interés de cara a recibir formación Papel de la formación en la consolidación de empleo	¿Consideras que tu empresa apoya la formación de los/as trabajadores/as?	1.Yo diría que mal. Pone formación, pero la justa. No pone dificultades para hacerla, pero no la pone. 2.La empresa apoya la formación, pero no da mucha formación. Cuando hay algún producto nuevo que así lo requiera si que suele darse algún curso. 3.Si, ellos siempre están hay que hacer cursos, hay que hacer esto...lo que pasa es que es verdad que luego la gente no participa, pero si que están pendientes de eso. No ponen impedimentos para eso, es más si lo implantan, vamos obligados. 4.Yo diría que lo justo. 5.Nada. La formación ahora mismo en la empresa es nula. Si quisiera hacer algún curso tendría que buscarlo en una empresa externa. 6.Si por supuesto, tenemos un departamento de formación y van sacando cursos. Hay un plan de formación anual y hay cursos que son globales para todo el personal de la empresa y luego hay formación específica para cada sección o departamento. La formación se trabaja mucho.
			¿A los trabajadores os interesa recibir formación?	1.A mi si me interesa, desde el sindicato nos propusieron cursos y yo los hice, pero a los trabajadores no les interesa, están cansados y hay que dárselo mascado y que les parezcan atractivos para motivarlos. Los trabajadores no

				buscan nada por su cuenta. Cursos de informática y de manejo de cuchillo serían importantes para nuestro día a día. 2. Claro que me gustaría hacer cursos de formación, muchas veces lo he hablado con la FICA-UGT. Cursos de carretillero o de informática, nos vendrían muy bien. 3. A mi si me interesa. Al resto de trabajadores pues supongo que depende de cada uno. 4. A mi si que me interesaría hacer cursos de formación en lo que es mi sector. 5. Por supuesto. A mi me interesan todos los cursos relacionados con mi sector y fuera de mi sector. 6. Pues considero que sí, en mi caso no dejo de formarme.
			¿Crees que los cursos mejoran los currículos de los/as trabajadores/as?	1. Claro que sí. 2. Por supuesto, para poder acceder a otro puesto de trabajo, por ejemplo, en otra empresa. Tener más formación, “más idea” de todo para tener más posibilidades en el mercado laboral. 3. Si claro que lo creo, cuanto más formación tengas más posibilidades tendrás para acceder a otro puesto de trabajo e incluso cambiar de empresa. 4. A mi es que no me interesa porque no pienso cambiar de trabajo, espero jubilarme aquí.

				5. Por supuesto, cuantos más conocimientos tenga pues más posibilidades tendré para poder acceder a otros puestos en otras empresas. Siempre será más fácil. 6. Si claro, mejora el CV a la hora de querer trabajar en otra empresa.
Objetivo 7 y 8: Detectar las debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector agroalimentario en todas sus diferentes ocupaciones.	Demandas formativas de los trabajadores del sector	Carencias formativas	¿Ves alguna carencia formativa en los trabajadores?	1. Por supuesto que sí, tenemos mucha experiencia porque llevamos años y todo lo hemos aprendido, pero es obvio que necesitamos más formación. Informática para el manejo de la etiquetadora etc. manejo del cuchillo, carretillero... 2. No te sabría decir ahora mismo. 3. Por supuesto que sí. Es evidente si no realizan formación la mayoría. 4. Puede ser que haya algo de carencia formativa, pero no demasiada. 5. Siempre se necesita más formación. Lo que sabemos es por experiencia. 6. Siempre se tienen carencias, pero para eso se les forma.
		Competencias necesarias para trabajar en el sector	¿Qué aptitudes y competencias consideras esenciales en este sector?	1. 2. Creo que hay que tener ganas de trabajar. 3. 4. Tener ganas de trabajar y hacer bien tu trabajo. 5. Ninguna en especial. Cumplir con tu trabajo.
		Experiencia frente a formación más teórica		

				6. Estar motivados y tener ganas de trabajar y aprender.
			¿Cómo se valora la formación frente a la experiencia? ¿Qué prima más?	1. Aquí se valora más la experiencia en nuestros puestos, en oficina es diferente claro. 2. Creo que lo valoran todo un poco, pero no sabría decirte la verdad. 3. Valoran mucho más la experiencia. La gente que viene de nuevas no tiene ningún tipo de formación en producción, si hablamos de otros puestos si que tienen sus titulaciones. 4. En mi caso tuvieron mucho en cuenta que yo sabía de manejo de cuchillos, es una formación que yo ya traía y una experiencia por supuesto. Priman más la experiencia en nuestros puestos. 5. Pues no dan formación, pero vamos que la experiencia tampoco la priman mucho. 6. Depende del puesto de trabajo. Para trabajar en planta la experiencia es fundamental, se valora mucho. En otros puestos se valora más la formación. Pero vamos yo valoro más cuando hago entrevistas la experiencia a la formación.

Objetivo 9: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector	Manejo de las redes y plataformas webs	Vías para acceder a la formación, publicidad de la formación	¿Conoce lo que son los certificados de profesionalidad?	1.No, no conozco lo que son. 2.No. He oído hablar de ellos, pero no se lo que son exactamente ni cómo acceder a ellos. 3.Los conozco un poco por encima y se acceder a ellos. 4.No, la verdad es que no se a qué te refieres. 5.No sabía que existían. 6.He oído algo de ellos, me imagino lo que son.
			¿Cree que se debería dar más publicidad a estos certificados y cursos?	1.Por supuesto que sí. 2.Si. 3.Si. 4.Por supuesto. Saber lo que es y dónde mirar. 5.Si claro, sería muy interesante acceder a ello. 6.Claro que si.
	Nuevas tecnologías	Competencias actuales, necesarias y carencias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	¿Existe alguna dificultad para que los trabajadores realicen formación?	1.Sería primordial que los cursos fueran en horario de trabajo, porque en otro horario tenemos muchas dificultades para poder realizarlos y si a algunos ya les cuesta hacerlos, diles que lo hagan fuera de su horario laboral. Las familias, el cansancio, etc. 2.Por el tiempo y los horarios de los cursos y la edad. La gente mayor no sabe acceder a internet, no saben buscar en los medios. Si nos dieran algo más a mano sería más fácil acceder a la información, más facilidades, sería un incentivo. 3.A la gente no le interesa, se acomodan, quieren estar tranquilos y no tener más

				preocupaciones. En cuanto les dices que el curso es fuera del horario laboral y se tienen que quedar después del trabajo, aunque se les paga toda la gente no quiere. 4.En mi caso no lo veo difícil, encontrar cursos etc. lo peor puede ser los horarios, que suelen ser fuera del horario de trabajo. 5.Eso depende de cada uno. En mi caso si que tendría dificultades para acceder a la información porque no sabría donde mirar. 6.Pues aquí en la empresa creo que no porque se le da mucha importancia a la formación y se les informa muchísimo. Hay formación obligatoria y otra que no, se apuntan a lo que quieren hacer. En cuanto a horarios no hay problema porque se suelen hacer en horario de trabajo, aunque también se hacen cursos fuera del horario de trabajo, y esas horas se les compensan, se les paga todo.
			¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral en su sector?	1.Claro que sí, nosotros manejamos hoy en día la maquinaria que va por ordenadores. Yo considero que estoy preparada, pero hay mucha gente que no, no tienen ni siquiera ordenador como para saber manejarlo. 2.Son muy importantes. A veces, aunque no estemos en oficina tenemos que meter pedidos, sacar albaranes, etiquetas con la máquina y necesitamos unas nociones básicas para utilizar

				el ordenador y los programas, ahora mismo todo está digitalizado. 3.Si, esta formación es muy importante hoy en día, es esencial para cualquier trabajo, me he encontrado con gente joven que no sabe manejar el ordenador ni el WhatsApp que es lo que mas manejamos ahora y me parece que hay que formarse en este sentido porque simplemente para que puedan acceder al portal de la empresa tienen que saber. 4.Cursos de nuevas tecnologías sólo los hacen para gente que está en oficinas y para el puesto que lo requiera, pero a nadie más. 5.Deberían ser necesarias por supuesto. Aquí en la empresa no hacen nada para que los trabajadores estemos formados en eso, nos hemos quedado obsoletos. Nuestra maquinaria es muy antigua. A la empresa no le interesa. 6.Si claro que son necesarias. En la empresa se ofertan cursos de expertos en Excel, de Access, hay una oferta amplia, pero estos cursos solo se ofrecen a gente de oficina.
Objetivo 10: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector agroalimentario a las	Aptitudes laborales adquiridas a partir de la pandemia COVID-19	Formación en relación con la pandemia (prevención y protocolos)	En materia covid19, ¿habéis recibido formación?	1.Nos hicieron una pequeña reunión. Sobre todo, pusieron carteles por toda la empresa para informarnos y lo leíamos. La empresa nos ha asesorado poco en este sentido. Nos han dado las nociones que podíamos haber visto en

circunstancias sanitarias actuales.				TV. Si que han puesto medidas, pero en cuanto formación nada, sólo carteles y ningún curso. 2.Han puesto carteles y las chicas de calidad han dado los cursos para toda la empresa. 3.Los trabajadores si que han recibido buena formación en cuanto a la COVID. Impartió cursos, ha dado charlas concienciando a la gente para prevenir y el buen uso de los geles, mascarillas, lavado de manos, etc. No hemos tenido prácticamente casos. 4.Curso como tal no hemos tenido, pero nos han informado a través de boletines, avisos con carteles, informándonos de las medidas. 5.Si hemos dado formación y nos hacen prueba PCR cada mes y medio. Esto lo han tenido muy controlado desde el primer día por el bien de la empresa y de los trabajadores. Hemos tenido todo el material EPI. 6.Se dio muchísima formación. Se establecieron muchos protocolos de prevención. Iban puesto por puesto controlando, midiendo temperaturas, que todo estuviera correcto. No se ha descontrolado. Se ha invertido mucho en todo con la COVID, nuevos equipos, etc. Nos han dejado teletrabajar a nosotros los de oficina y ahora se va a quedar implantado.
-------------------------------------	--	--	--	--

Objetivo 11: Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha	Cambios en la gestión	Formación sobre los cambios legislativos	¿Os dan formación sobre los cambios legislativos?	1.No la verdad es que no. Tiene que ser algo muy importante para que nos informen. Somos nosotros los delegados los que informamos, la propia empresa no informa. La empresa no da formación en relación a los cambios que se produzcan. 2.No nos informan de nada en la empresa. Yo me entero de los cambios por ser delegada, y somos nosotros los que se lo transmitimos a los trabajadores no la propia empresa. Cursos en este ámbito nada de nada. 3.No, ni cambios que se producen ni nada. Ni tampoco dan cursos. Yo la legislación la miro por mi cuenta todos los días por si hay cambios. 4.Al pertenecer al sindicato me entero de los cambios que puede haber porque nos informa la empresa, y somos nosotros los que informamos a los trabajadores desde el comité, no la empresa. No dan cursos al respecto, reunimos a la gente en una sala y les contamos. 5.La propia empresa no informa de nada, somos los delegados los que nos enteramos e informamos al resto de trabajadores. No dan ningún curso de formación sobre legislación. 6.Yo informo a los trabajadores de los cambios. Me lo gestiono sola mirando el BOE cada día para estar pendiente de los cambios que se producen, es parte de mi trabajo en la oficina, estar pendiente del tema de leyes y gestión fiscal. No damos cursos de formación al respecto.
--	------------------------------	---	---	---

CODIFICACIÓN ENTREVISTAS A TRABAJADORES PERFIL 1 CNAE-10 LÁCTEOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Valorización del sector a través de la experiencia personal	¿Cuándo entraste en el sector Lácteo?	1.Llevo 11 años en esta empresa, pero llevo trabajando en logística unos 32 años en otros sectores también. 2.Llevo en la empresa casi 30 años. Siempre he trabajado en este sector.
		Situación socioeconómica a rasgos generales del sector lácteo	¿Cómo han sido estos años de experiencia? ¿Cómo ha evolucionado el sector Lácteo desde tu experiencia? ¿Y los trabajadores cómo os encontráis?	1.Muy positivos. Creo que la empresa nos trata bien. Mi valoración general es muy buena. 2.
			¿En qué momento se encuentra actualmente el sector lácteo?	1.Ahora mismo está un poco parado, pero creo que está empezando a subir y hay más

		Situación actual de los trabajadores	¿qué crees que se podría mejorar en el sector?	movimiento de nuevo, el año anterior sí que ha sido muy bueno, pero a principios de año ha sido peor y ahora ya va remontando. Mejoraría sobre todo el tema de la flexibilidad, que la patronal sigue pidiéndonos más, creo que dependen de eso y no pueden pedir más porque aquí se trabaja prácticamente los 7 días de la semana sin parar. 2.
		Propuestas de mejoras del sector e inversión del mismo	- En tu opinión, ¿cuál es la principal debilidad del sector? ¿crees que hay alguna amenaza?	1.Creo que no tiene ninguna debilidad ni amenaza porque funciona muy bien, es una multinacional enorme, mucha producción, mucho trabajo y no tenemos competencia ninguna, pero la flexibilidad en los turnos, los horarios, aquí no hay descanso se trabajan los 7 días de la semana...eso podría mejorar. 2.
			¿Es un sector que está en auge, en el que invertir? ¿crees que es atractivo?	1.Ahora mismo este sector está en auge totalmente, el sector lácteo concretamente creo que sí que está en alza. La inversión en este sector es muy buena. Lo veo como un sector para afianzarse en el y poder desarrollar una carrera profesional totalmente. Hasta ahora mismo creo que no ha sido un sector atractivo, pero a partir de la COVID, una de las cosas buenas que hemos tenido es que se ha focalizado mucho la atención en el sector agroalimentario. Se ha notado en la facturación,

		Papel de los sindicatos en el sector	¿Es un sector con alta participación sindical? ¿Consideras que se respetan los convenios de los trabajadores?	se ha extendido más en la población, nos hemos dado más a conocer, porque es cierto que el sector agroalimentario ha estado muy abandonado durante mucho tiempo y somos un sector fundamental y se ha demostrado con la pandemia. 2. 1.Si, yo creo que sí, aquí en la empresa somos bastantes delegados sindicales y hacemos todo lo que podemos por los trabajadores. 2. 1.Si, yo estoy contento en la empresa, me buscaron ellos y me vine primero por ETT y luego me contrataron. Es cierto que la gente que entra al principio cobran bastante poco pero luego van subiendo. 2.Si, las condiciones son muy buenas, el convenio que tenemos es bueno.
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los	Cualificaciones y formación	Realización de acciones formativas	¿Has hecho algún tipo de curso de formación relacionado con el sector?	1.Los obligatorios. Para nosotros los que trabajamos en producción no proponen nunca ningún curso, sólo para gente de oficina. 2.Si, no me acuerdo de cual porque lo hice hace mucho tiempo. Me lo dio la empresa.
		Nociones formativas básicas del sector	¿Crees que debería ser obligatorio tener formación relacionada con el sector para trabajar en el sector cárnico?	1.Pienso que sí, en algunos puestos es imprescindible. 2.Creo que hay formaciones que, sí que son necesarias, es un producto alimenticio y cualquier cosa que hagas mal puede

subsectores que lo conforman		Formación conocimientos transversales		desencadenar en un problema para las personas.
			¿Se necesitan unas nociones básicas para trabajar en el sector?	1.Siempre es importante recibir formación, pero en la empresa no dan formación, somos los propios trabajadores los que enseñamos a los compañeros poco a poco en todos los puestos. 2.Pienso que, si es necesario, pero aquí en la empresa sólo nos dan el curso de manipulador de alimentos cuando entras.
			Los nuevos trabajadores que entran a la empresa, ¿reciben formación?	1.No. Los enseñamos los compañeros en todos los puestos y actividades que se desarrollan, se lo enseñamos poco a poco. 2.La gente que entra no recibe ningún curso de formación para trabajar en los puestos, somos nosotros los propios trabajadores los que enseñamos a los nuevos compañeros.
			¿Cómo se valoran desde la empresa las competencias transversales?	1.No lo valoran, aquí no ofrecen cursos de nada y menos de otras cosas. 2.No lo valoran. A nosotros los que trabajamos en producción no nos ofrecen nada. Creo que sería necesario al menos unas nociones básicas del uso de ordenadores. Veo interesante querer formarse en otras materias y sectores, pero yo ahora mismo no lo necesito.
		Formación obligatoria por convenio	¿Qué tipo de formación recibís de acuerdo a la Prevención de Riesgos Laborales?	1.Todos los años recibimos un pequeño curso de prevención porque pasamos la auditoría ISS, entonces la empresa te obliga a hacerlo. 2.

			Una buena formación en prevención de riesgos laborales, ¿evita accidentes?	
			¿En cuanto a manipulador de alimentos?	1.A todo el mundo que entra a la empresa es lo primero que se le da. Lo imparte la mutua y lo paga la empresa. 2.Lo da la empresa porque es obligatorio.
Objetivo 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	Necesidades formativas del sector	Competencias profesionales adquiridas a través de la formación	¿Consideras que tu empresa apoya la formación de los/as trabajadores/as?	1.A la empresa no le interesa la formación, son muy cerrados en ese sentido. Sólo dan lo que es obligatorio y marca la ley, no quieren acceder a formación que no sea estrictamente necesaria, no invierten nada en formación y no se dan cuenta que es mejor tener a trabajadores más formados para el mejor desarrollo del trabajo. 2.
		Interés de cara a recibir formación	¿A los trabajadores os interesa recibir formación?	1.A mi me interesa, por supuesto, y proponemos formación todos los años, nos reunimos todos los representantes de todas las acciones sindicales, pero se consigue poco ya te digo, sólo lo obligatorio y estrictamente necesario por ley. 2.
		Papel de la formación en la consolidación de empleo	¿Crees que los cursos mejoran los currículos de los/as trabajadores/as?	1.Claro que sí. Estar bien formado ayuda a tu desarrollo personal y profesional, siempre realizarás mejor tu trabajo y siempre podrás tener un mayor acceso a otras empresas teniendo más formación y experiencia. 2.

			¿Cómo se valora la formación frente a la experiencia? ¿Qué prima más?	1. Aquí se valora más la experiencia en nuestros puestos, en oficina es diferente claro. 2. Creo que lo valoran todo un poco, pero no sabría decirte la verdad.
Objetivo 9: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector	Manejo de las redes y plataformas webs	Vías para acceder a la formación, publicidad de la formación	¿Conoce lo que son los certificados de profesionalidad?	1. No, no conozco lo que son. 2. No. He oído hablar de ellos, pero no se lo que son exactamente ni cómo acceder a ellos.
			¿Cree que se debería dar más publicidad a estos certificados y cursos?	1. Por supuesto que sí porque no se conocen. 2. Si.
			¿Existe alguna dificultad para que los trabajadores realicen formación?	1. Sería primordial que los cursos fueran en horario de trabajo, porque en otro horario tenemos muchas dificultades para poder realizarlos y si a algunos ya les cuesta hacerlos, díles que lo hagan fuera de su horario laboral. Las familias, el cansancio, etc. 2. Por el tiempo y los horarios de los cursos y la edad. La gente mayor no sabe acceder a internet, no saben buscar en los medios. Si nos dieran algo más a mano sería más fácil acceder a la información, más facilidades, sería un incentivo.

	Nuevas tecnologías	Competencias actuales, necesarias y carencias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral en su sector?	1. Claro que sí, ahora mismo es fundamental porque está todo muy robotizado, todo prácticamente funciona con máquinas y tenemos muchas carencias en este sentido.
Objetivo 10: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector agroalimentario a las circunstancias sanitarias actuales.	Aptitudes laborales adquiridas a partir de la pandemia COVID-19	Formación en relación con la pandemia (prevención y protocolos)	En materia covid19, ¿habéis recibido formación?	1. No hemos recibido ningún curso de formación ni de prevención en la empresa con respecto a la COVID. Algún boletín informativo sí, siguiendo todas las medidas, protocolos con el uso de mascarilla etc. pero curso específico de formación no. La formación no ha sido buena en cuanto a la COVID, no hemos recibido ninguna. Información mucha eso sí y hemos tenido todas las medidas de prevención con las FPP2, EPIS, pero eso ya lo usábamos anteriormente. Yo me he asesorado mucho por mi cuenta y hemos asesorado a los compañeros, porque por parte de las federaciones hemos estado muy bien asesorados. 2.
Objetivo 11: Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha	Cambios en la gestión	Formación sobre los cambios legislativos	¿Os dan formación sobre los cambios legislativos?	1. No la verdad es que no. No nos informan de ningún cambio legislativo en el sector a los trabajadores. Estoy en el comité de empresa y por eso te digo que la empresa nada, somos nosotros los delegados los que informamos de todo a los trabajadores. La empresa se limita a publicar los planes cuando los publica el gobierno y poco más.

CODIFICACIÓN ENTREVISTAS A TRABAJADORES PERFIL 1 CNAE-10 SECTOR FRUTOS SECOS-CACAO, CONSERVAS VEGETALES Y FRUTAS Y HORTALIZAS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Valorización del sector a través de la experiencia personal	¿Cuándo entraste en el sector? ¿Qué puesto desempeñas? ¿Has trabajado siempre en este sector?	1.En esta empresa llevo 20 años y en el sector llevaré como 24 años. Soy cocinero de regaliz. No he trabajado siempre en este sector, anteriormente trabajé en la construcción. 2.Llevo unos 30 años trabajando en esta empresa, soy jefa de producción, tenía 19 años la primera vez que vine a trabajar en esta empresa, era mi primer trabajo. Siempre he trabajado aquí. 3.En esta empresa llevo 14 años, empecé muy joven con 20 años. Soy conductora de línea, pero hago suplencias de jefe de equipo. Siempre he trabajado en este sector.

		Situación socioeconómica a rasgos generales del sector	• ¿Cómo han sido estos años de experiencia? ¿Cómo ha evolucionado el sector desde tu experiencia? • ¿Y los trabajadores cómo os encontráis?	1.Bien. Es un trabajo estable. 2.La verdad es que muy bien, hemos trabajado mucho y aprendiendo. A mi me encanta mi trabajo, además lo he podido compaginar en todo momento con la vida familiar. 3.Yo estoy contenta, no es el trabajo de mi vida, pero yo no he estudiado, entonces no puedo aspirar a mucho más. Estoy bien, el año pasado además me ascendieron para hacer suplencias de jefa de equipo que es el mayor cargo que hay y este año he aprendido mucho por la formación que me han dado para el puesto.
		Situación actual de los trabajadores	• ¿En qué momento se encuentra actualmente el sector? • ¿qué crees que se podría mejorar en el sector?	1.Nosotros nunca hemos tenido ningún problema, cada año vamos aumentando la producción, y vamos avanzando. Es una empresa consolidada y estable en el sector. El sector de la golosina funciona siempre bien. 2.Yo creo que esta fábrica funciona bastante bien, es un producto que se ha mantenido muy bien incluso con la COVID, hemos seguido

		Propuestas de mejoras del sector e inversión del mismo		produciendo la misma cantidad y no ha afectado tanto. Es un producto que gusta. 3.Con el tema de la pandemia hemos tenido un año muy bueno, apenas notamos el cambio. No nos ha afectado en cuanto a productividad y ventas.
			• En tu opinión, ¿cuál es la principal debilidad del sector? • ¿crees que hay alguna amenaza?	1.No se me ocurre ninguna, lo único que ha podido perjudicar en algo es la pandemia con las medidas, seguro que se ha vendido algo menos, pero no ha sido una amenaza. 2.Como este sector trabaja directamente con el campo, que depende directamente del campo, los problemas que surgen aquí en la empresa sobre todo en verano es que hay falta de personal para los agricultores, porque la gente no quiere trabajar en el campo. Si ellos no tienen personal y no recogen la berenjena pues eso nos afecta a nosotros, a la empresa. 3.Como trabajamos con productos que no duran mucho tiempo pues trabajamos con poco nivel de stock. Si las ventas suben te tienes que quedar a echar horas y si bajan pues te vas a tu casa antes, no lo pueden prever con tiempo. El producto tiene muy poca vida útil. Nuestro producto tiene mucho nombre y es una empresa consolidada y bastante grande con muchas plantas en toda España, no creo que tenga ninguna amenaza la verdad.

		Papel de los sindicatos en el sector	• ¿Es un sector que está en auge, en el que invertir? • ¿crees que es atractivo?	1.Si este sector está siempre en auge. La gente entrega el CV porque no tienen trabajo, pero no creo que porque les guste trabajar aquí y hacer carrera profesional. No creo que sea atractivo, además a nadie le gusta trabajar por turnos y fines de semana. 2.Pienso que sí, esta empresa y la marca nunca ha tenido problemas, está muy consolidada en la sociedad y a la gente le gusta. Yo pienso que si que es muy atractivo y muy curioso cuando empiezas y aprendes todo el proceso. Atrae a mucha gente, aunque hay gente de paso, la mayoría somos siempre los mismos y nos gusta mucho nuestro trabajo. 3. Si, creo que es un sector en auge, ahora está muy al alza la comida preparada porque la gente lo compra mucho. Creo que no es nada atractivo. Aquí hay 4 cargos en la empresa y es un trabajo duro.
			• ¿Es un sector con alta participación sindical?	1.Si, aquí estamos algunos delegados. 2.Bueno, yo en la empresa soy la única delegada sindical. 3.Yo antes era delegada sindical, pero lo tuve que dejar por el trabajo, no era compatible con mi puesto. Pero los delegados que hay en la empresa están muy implicados y la empresa también.

			¿Consideras que se respetan los convenios de los trabajadores?	1.Sí. 2.Sí, se intenta. Aquí se trabaja mucho y cuando hay más trabajo se pagan las horas extras, y se les respetan sus horarios y sus turnos. Si tienen algún problema o piden algo me lo comentan y yo como encargada lo traslado a la empresa e intentan comprender a la gente y ayudarles en lo que piden o necesitan. 3.Yo creo que sí. La empresa apoya todo normalmente.
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman	Cualificaciones y formación	Realización de acciones formativas	¿Has hecho algún tipo de curso de formación relacionado con el sector?	1.Sí, se van haciendo cursos de formación en la empresa, tienen un programa de cursos y tienen que llevarlos a cabo a lo largo de todo el año. Tanto de prevención y manipulador que son los obligatorios como de otros del sector. 2.Sí, hice un curso de recolección de productos agrícolas en la EFA cuando empecé a trabajar aquí hace ya 30 años, para empaparme un poco de lo que era todo esto. Lo hice porque me llamaba la atención. Me llamaron para hacerlo y me gustó. 3.Sí, he recibido bastante. Lo que recibimos a parte de los obligatorios no los llamamos cursos, son talleres. Tenemos bastante formación.
		Nociones formativas básicas del sector	¿Crees que debería ser obligatorio tener formación relacionada con el sector para trabajar en él?	1.Pienso que sí, en algunos puestos es imprescindible. 2.No creo que sea necesario, en realidad aquí es más la práctica que otra cosa, el trabajo es

		Formación conocimientos transversales		siempre el mismo. En otros puestos de oficina etc....si, pero aquí no. 3.Si, siempre es mejor tener formación, pero también depende del puesto.
			¿Se necesitan unas nociones básicas para trabajar en el sector?	1.Siempre es importante recibir formación. 2.Unas nociones básicas siempre son necesarias, es importante saber de lo que va el trabajo, cuál es el producto, cómo se trata... 3.Si, yo creo que es importante para poder desenvolverse mejor en tu puesto de trabajo.
		Formación obligatoria por convenio	Los nuevos trabajadores que entran a la empresa, ¿reciben formación?	1.Cuando la gente entra a trabajar no reciben ningún curso de formación, somos los propios trabajadores los que formamos a los nuevos compañeros y los enseñamos como se maneja todo en el puesto. Las de RRHH nos adjudican a los trabajadores que entran para que les vayamos enseñando. 2.A los que van entrando nuevos si que se les da un curso cuando entran desde la oficina las chicas de RRHH, ahora mismo no se cómo se llama, pero se les da la documentación y lo estudian y lo hacen desde sus casas. Nosotros los propios trabajadores les vamos enseñando también cuando entran, pero en realidad aquí es más que nada la práctica. 3.Cuando entran nuevos trabajadores, el responsable de sección es el que se encarga de formarles, le dobla otro compañero para que

				pueda formarle. Al principio cuando entran se les enseña la fábrica, y todos los puestos que hay, se hace una ruta. Después se les da el curso de seguridad y prevención y el de manipulador de alimentos, obligatorios para entrar a trabajar.
			¿Cómo se valoran desde la empresa las competencias transversales?	1. Aquí no dan cursos relacionados con informática, idiomas, etc. 2. No sabría decirte, tener formación es siempre importante, pero creo que para el puesto que tenemos tampoco lo necesitamos. Quizá sería interesante recibir formación en Informática, y manejo de Internet etc. 3. Si, yo creo que lo valoran todo. Yo pedí un curso de Excel porque me interesaba y me lo facilitaron.
			¿Qué tipo de formación recibís de acuerdo a la Prevención de Riesgos Laborales?	1. Se da un curso al entrar a trabajar en la empresa y luego recordatorios. 2. Al entrar es obligatorio hacerlo y luego nos dan recordatorios. 3. Todos los trabajadores antes de entrar a trabajar se les realiza el curso de PRL, y después todos los años se les realiza una especie de recordatorio.
			¿En cuanto a manipulador de alimentos?	1. A todo el mundo que entra a la empresa es lo primero que se le da. Es obligatorio. 2. Lo da la empresa porque es obligatorio para poder trabajar aquí, todo el mundo lo tiene nada más entrar.

				3. Es obligatorio tenerlo para trabajar aquí, se les da a todos los trabajadores antes de entrar a trabajar.
Objetivo 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	Necesidades formativas del sector	Competencias profesionales adquiridas a través de la formación	¿Consideras que tu empresa apoya la formación de los/as trabajadores/as?	1. Supongo que sí que la apoya. Pone facilidades para poder hacer los cursos en horario de trabajo, por ejemplo, así es más fácil poder realizarlos. 2. Si, la empresa apoya totalmente la formación de los trabajadores y la gente que está interesada a venir a trabajar aquí tiene que hacer los cursos obligatorios. La empresa contrata a una empresa externa para que los de son gratuitos. 3. La empresa si que apoya la formación, de hecho, nos facilita la formación y nos ayudan y nos explican todo lo que no sepamos.
		Interés de cara a recibir formación	¿A los trabajadores os interesa recibir formación?	1. Si por supuesto. Cualquier formación nunca viene mal sea de lo que sea. 2. Un curso siempre te va a venir bien, y lo que se aprende viene bien, pero necesitas tú tiempo. Yo en este trabajo, ahora mimo no lo considero necesario, sería hacerlos por gusto, por aprender, pero no por necesidad. 3. Si claro, a mí no me importaría hacer más formación, aprender es bueno.
		Papel de la formación en la consolidación de empleo	¿Crees que los cursos mejoran los currículos de los/as trabajadores/as?	1. Claro que sí. 2. Por supuesto, cualquier curso de cualquier cosa que te de otros conocimientos facilita

				seguramente la búsqueda de trabajo si fuera necesario. 3. Claro que sí, cuanto más conocimiento tengas más fácil será poder acceder a otros puestos y a otras empresas.
Objetivo 7 y 8: Detectar las debilidades y carencias de la oferta de formación. Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector agroalimentario en todas sus diferentes ocupaciones.	Demandas formativas de los trabajadores del sector	Carencias formativas Competencias necesarias para trabajar en el sector	¿Ves alguna carencia formativa en los trabajadores?	1. Siempre habrá alguna, por supuesto que sí, si no sabes buscar un curso que quieres hacer, ni donde lo tienes que hacer, ni donde buscar...necesitamos más información al respecto. Veo más carencia informativa. 2. Para desarrollar nuestro trabajo, en el puesto que tenemos, creo que no. 3. Siempre hay alguna cosa que se puede mejorar por supuesto, aunque en la empresa como te digo dan mucha formación y ponen facilidades.
			¿Qué aptitudes y competencias consideras esenciales en este sector?	1. 2. Creo que hay que tener ganas de trabajar y aprender. 3. Hay que ser responsable y dedicarte al trabajo 100% para poder conseguir también ascender y mejorar.

		Experiencia frente a formación más teórica	¿Cómo se valora la formación frente a la experiencia? ¿Qué prima más?	1.Creo que en esta empresa prima más la experiencia. 2.Creo que valoran también los conocimientos que tenga la gente, cuanto más sepas, evidentemente más vas a poder ayudar a la empresa, pero en esta empresa es mucho mano de obra, mucha práctica, por lo que la experiencia previa que tenga la gente que entre se valora mucho aquí. 3.Pues yo creo que valoran más la formación, porque la experiencia, cogen a gente joven que no ha trabajado nunca, así que experiencia creo que les da igual o piden poca.
Objetivo 9: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector	Manejo de las redes y plataformas webs	Vías para acceder a la formación, publicidad de la formación	¿Conoce lo que son los certificados de profesionalidad?	1.No conozco lo que son ni los que hay. 2.No, no tengo ni idea. Hace años la empresa hizo un curso de conservas vegetales, aceites y derivados, no se si sería uno de estos. 3.No, pero imagino que será un certificado que diga que tienes experiencia en el sector.
			¿Cree que se debería dar más publicidad a estos certificados y cursos?	1.Por supuesto que sí. Nos vendría muy bien a los trabajadores que nos informaran sobre este tema, porque ya te digo que no sabemos nada. 2.Si, para que sepamos a lo que podemos acceder y si nos interesa nos apuntamos. Aquí solo ofrecen los cursos obligatorios. 3.Si, porque creo que la gente no sabe lo que son.

	Nuevas tecnologías	Competencias actuales, necesarias y carencias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	¿Existe alguna dificultad para que los trabajadores realicen formación?	1.Creo que no hay dificultad para poder realizar formación. La empresa pone facilidades, se puede hacer cursos online, el último que hicimos de plan de igualdad fue así. No tengo problemas para poder buscar cursos por internet para seguir formándome, pero creo que no es fácil para otros trabajadores poder acceder a los cursos. 2.Creo que por la edad les cuesta mucho, les cuesta estudiar cualquier cosa, si es la simple encuesta y les cuesta, de hecho, no la han hecho. Después creo que también por los horarios, dentro del horario de trabajo no se puede dejar la producción, y fuera del horario de trabajo, la gente está cansada y se dedica a otras cosas. 3.Desde mi punto de vista no. La empresa da muchas facilidades para poder formarse. Los cursos suelen ser en horario de trabajo, aunque a veces nos hemos tenido que quedar unas horas después y eso es lo único, que es muy cansado, pero es algo esporádico. Lo que creo es que, si que es difícil buscar cursos, dónde, en qué páginas, creo que eso puede ser también una dificultad sobre todo para la gente de más edad.
--	--------------------	--	---	--

			¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral en su sector?	1.Si, las nuevas tecnologías hoy en días son fundamentales porque todo está mecanizado y en temas de informática la gente también necesita formación. 2.Son muy necesarias y muy importantes hoy en día. Yo me saqué un curso de informática para poder manejarme con los ordenadores, aunque me cuesta no tengo buen manejo y hoy en día todo se hace prácticamente con las nuevas tecnologías. 3.Si, claro, es fundamental. Ahora si entra una máquina nueva, por ejemplo, pues te dan un curso, y si ya lo tienes pues te hacen un recordatorio y te explican cómo va la máquina.
Objetivo 10: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector agroalimentario a las circunstancias sanitarias actuales.	Aptitudes laborales adquiridas a partir de la pandemia COVID-19	Formación en relación con la pandemia (prevención y protocolos)	En materia covid19, ¿habéis recibido formación?	1.La empresa ha informado poniendo carteles sobre la prevención de la COVID y se estuvo informando de todo. Cursos no nos han dado, una charla se nos dio a toda la empresa y nos dieron todos los EPIS etc. No ha habido problemas, todo ha funcionado con normalidad y la producción ha sido muy buena. 2.La formación en este sentido ha sido adecuada, se volcaron con los trabajadores, se centraron en eso que en ese momento era lo más importante. Nos estuvieron informando constantemente, con todas las normas y recomendaciones, han hecho muchas charlas. Ha estado muy controlado.

				3.Hemos tenido información y prevención desde el principio. Cursos como tal no, charlas informativas y explicativas, eso sí, ha estado muy controlado desde el principio, la empresa ha reaccionado y lo ha hecho muy bien.
Objetivo 11: Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha	Cambios en la gestión	Formación sobre los cambios legislativos	¿Os dan formación sobre los cambios legislativos?	1.No se da formación, a través del comité de empresa se informa, se pone alguna nota informativa y poco más. 2.Si, nos informan, cada vez que se cambia algo, cada año si hay algún cambio en la empresa nos van informando. Aquí un simple cambio es importante. Yo como delegada también informo de todo lo que se a los trabajadores. 3.Si nos informan. Tenemos reuniones cuatrimestrales que nos cuentan lo que hay nuevo. Siendo delegada me tenía que reunir con los jefes, estaba muy implicada. Antes informábamos a los trabajadores desde el comité de empresa y la propia empresa en conjunto. Cada cierto tiempo, si no lo hacía uno lo hacía el otro. Consensuábamos todo, empresa y delegados.

CODIFICACIÓN ENTREVISTAS A TRABAJADORES PERFIL 1 CNAE-11

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Valorización del sector a través de la experiencia personal	¿Cuándo entraste en el sector de bebidas?	1.Llevo 32 años en esta empresa. Soy responsable de la oficina técnica. 2.He trabajado en total 3 años en esta empresa como analista de laboratorio.
			¿Cómo han sido estos años de experiencia? ¿Cómo ha evolucionado el sector desde tu experiencia?	1.Muy positivos. 2. Positivos. Aprendí mucho a nivel laboral y en funcionamiento de la empresa privada. Yo entré a trabajar cuando se fusionaron mi empresa con otra. Había mucha productividad e inversión en ese momento, creció totalmente.
		Situación socioeconómica a rasgos generales del sector bebidas	¿En qué momento se encuentra actualmente el sector?	1.Este sector ha vivido estos últimos 30 años en un mundo de bonanza año tras año, hasta que ha llegado la COVID y ha dado un bajón muy importante. Nuestro punto fuerte es la hostelería.

LEYENDA EMPRESAS TEXTO CODIFICADO: 1. TRABAJADOR GRAN EMPRESA CERVEZA. DELEGADO SINDICAL. GUADALAJARA; 2. TRABAJADORA GRAN EMPRESA BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS. TOLEDO;

		Situación actual de los trabajadores		2. Cuando yo estuve en la empresa, era un momento de cambios y de alta productividad e inversión.
			¿Y los trabajadores cómo os encontráis?	1. Al ser una empresa de las dimensiones que es y muy específica con respecto al sector hay un desligazón grande a nivel de trabajadores porque los empresarios son muy corporativistas. Los trabajadores de este tipo de empresas del sector están desunidos, no hay ligazón, no hay cordón umbilical. No nos sentimos de este sector, nos sentimos más del sector de la industria en general. El objetivo es ir mejorando todos en general. 2. Yo estaba muy contenta, ninguna queja, el convenio que tenían era propio y mejorado bastante. Nos tenían contentos.
		Propuestas de mejoras del sector e inversión del mismo	En tu opinión, ¿cuál es la principal debilidad del sector?	1. En nuestra empresa siempre hay recorrido de mejoras. Vivimos en un momento en el que la sociedad está cambiando continuamente, entonces las empresas que llevan muchísimos años, podrían ir mejorando en cuanto a las nuevas generaciones. Echo en falta atraer a los jóvenes y a la mujer en cuanto a las bebidas, ya que está cambiando mucho y las mujeres por ejemplo ahora beben menos y a los jóvenes les gustan otras bebidas. También es una debilidad la competitividad con otras marcas y otros productos.

		Papel de los sindicatos en el sector	¿Es un sector que está en auge, en el que invertir?	2. La competencia. 1.Sí, pienso que sí. Este sector tiene desarrollos en el 70% de las carreras universitarias, empezando por el mundo del marketing y de la publicidad, a nivel de todo tipo de ámbitos. El sector en cuanto a logística está a tope. En este sector el desarrollo es bastante grande. 2.Necesita mucha inversión en maquinaria y en mejora continua, ya que los envasados van modificándose bastantes y la tecnología y el I+D es muy importante en este sector para ser competitivos. Pero es un sector atractivo, es dentro del sector alimenticio de los que más llaman la atención por el motivo de condiciones de trabajo.
			¿Es un sector con alta participación sindical?	1.Yo creo que sí, aunque muy poca gente se implica. 2.No lo sé.
			¿Consideras que se respetan los convenios de los trabajadores?	1.Los convenios son todos distintos dentro del sector bebidas. Nuestro convenio tiene buenos condicionantes para los trabajadores, pero a lo mejor la empresa de bebidas de al lado es mucho peor, por eso pedimos igualdad de salarios y otras cuestiones. Vamos planteando propuestas y mejorándolas, lo que piden los trabajadores, pero es muy difícil conseguir lo que se propone.

				2.Si, tienen un buen convenio propio y mejorado.
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman	Cualificaciones y formación	Realización de acciones formativas	• ¿Has hecho algún tipo de curso de formación relacionado con el sector?	
			• ¿Crees que debería ser obligatorio tener formación relacionada con el sector para trabajar en el sector bebidas?	1.Sí, debería serlo. 2.No vendrían mal.
			• ¿Se necesitan unas nociones básicas para trabajar en el sector?	1.Sí. 2.Sí, depende del puesto
			• Los nuevos trabajadores que entran a la empresa, ¿reciben formación?	
			• ¿Cómo se valoran desde la empresa las competencias transversales?	
			• ¿Qué tipo de formación recibís de acuerdo a la Prevención de Riesgos Laborales?	
			• Una buena formación en prevención de riesgos laborales, ¿evita accidentes?	1.Si se le hace caso, sí. Hay muchos/as trabajadores/as que no le hacen caso ni se ponen los EPIS. La información y los materiales te los dan, pero hay quienes no lo utilizan. 2.Yo creo que sí.

		Formación conocimientos transversales		
		Formación para evitar accidentes		

Objetivo 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	Necesidades formativas del sector	Competencias profesionales adquiridas a través de la formación	¿Consideras que tu empresa apoya la formación de los/as trabajadores/as?	
		Interés de cara a recibir formación	¿A los trabajadores os interesa recibir formación?	
		Papel de la formación en la consolidación de empleo	¿Crees que los cursos mejoran los currículos de los/as trabajadores/as?	1.Yo creo que sí. 2.
Objetivo 7 y 8: Detectar las debilidades y	Demandas formativas de los	Carencias formativas	¿Ves alguna carencia formativa en los trabajadores?	

carencias de la oferta de formación. Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector agroalimentario en todas sus diferentes ocupaciones.	trabajadores del sector	Competencias necesarias para trabajar en el sector	¿Qué aptitudes y competencias consideras esenciales en este sector?	
		Experiencia frente a formación más teórica	¿Cómo se valora la formación frente a la experiencia? ¿Qué prima más?	1.Creo que depende de la empresa. Se valoran bien las dos. La experiencia siempre es un punto positivo, pero aquí en nuestra empresa se forma a los trabajadores en el puesto que sea durante una temporada para luego poder trabajar y saber a lo que se enfrentan. 2.La experiencia sirve mucho a la hora de trabajar. En este sector se nota la experiencia por mucha formación que tengas. También depende evidentemente del puesto de trabajo.
Objetivo 9: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector	Manejo de las redes y plataformas webs	Vías para acceder a la formación, publicidad de la formación	¿Conoce lo que son los certificados de profesionalidad?	1.En términos generales, los certificados de profesionalidad en España y en las empresas no se conocen. Desde el estado y organismos oficiales no se le ha dado la importancia que tiene. Yo como sindicalista si que se lo que son porque nos lo han explicado de antemano y nosotros se lo trasladamos a los trabajadores. Vamos muy atrasados con este tema. 2.No los conozco.

	Nuevas tecnologías	Competencias actuales, necesarias y carencias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	¿Cree que se debería dar más publicidad a estos certificados y cursos?	1.Evidentemente sí, yo querría que me informaran o mandaran información sobre los que hay en nuestro sector específicos para poder trasladárselo a los trabajadores y seguramente muchos de ellos estarían interesados y los realizarían. Además, a los trabajadores si no se les da la información directamente no saben dónde tienen que buscar ni mirar. Ellos no saben, pero nosotros como sindicalistas no hemos recibido tampoco información suficiente por parte de nuestra organización para poder hacer acción sindical. Sería incluso una buena herramienta para que los sindicatos captaran afiliación. 2.Si, porque no se conocen.
			¿Existe alguna dificultad para que los trabajadores realicen formación?	1.No, ninguna. La empresa ofrece cursos por las mañanas y por las tardes dependiendo del turno que tengamos. 2.Hay mucha dificultad por los turnos rotativos que hay y por los horarios.
			¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral en su sector?	1.Claro que sí. Hoy el mundo digital está en auge y las máquinas ya no tienen un botón rojo y verde, hoy son todo pantallas y tienes que meterte en el mundo digital para poder manipularlas. Está todo ya muy digitalizado. 2.Son muy importantes porque ya todos los métodos de trabajo van por ordenador con programas, máquinas y demás.

Objetivo 10: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector agroalimentario a las circunstancias sanitarias actuales.	Aptitudes laborales adquiridas a partir de la pandemia COVID-19	Formación en relación con la pandemia (prevención y protocolos)	En materia covid19, ¿habéis recibido formación?	1.No nos han reunido, simplemente la información nos llega a través de pantallas que tenemos en las áreas de descanso y en diferentes lugares de la compañía. Y a través de nuestros correos electrónicos que también nos llega la información. 2.No trabajaba en la empresa en ese momento.
Objetivo 11: Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha	Cambios en la gestión	Formación sobre los cambios legislativos	¿Os dan formación sobre los cambios legislativos?	1.Somos nosotros los delegados sindicales los que informamos a los trabajadores de los cambios de esos cambios. No se realizan cursos, se les reúne en el comedor y se les explica. 2.No nos informaban de nada y no se realizaban cursos al respecto.

CODIFICACIÓN ENTREVISTAS A TRABAJADORES PERFIL 1 CNAE 10 Y 11 COOPERATIVAS Y TEMPOREROS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Valorización del sector a través de la experiencia personal	¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1.Llevo 4 años en el departamento de RRHH. 2.Llevo trabajando en la empresa familiar 1 año y medio como temporera en el campo, en las campañas de recolección.
			¿Cómo empezaste en el sector agroalimentario?	1.Me contrató la empresa. 2.Aunque estudié arquitectura y viví y trabajé fuera, volví a casa y compagino los trabajos y ayudo a mi familia en el negocio.
		Cuestiones socioeconómicas genéricas del sector agroalimentario	¿Cómo ha sido tu experiencia en el sector?, ¿cómo ha evolucionado y cambiado el sector en tus años de experiencia?	1.Una experiencia muy positiva. 2.En estos años siento que he ayudado bastante en la empresa familiar. Al principio fue complicado adaptarme al ritmo de trabajo, ya que no lo había hecho antes, pero con el tiempo he aprendido a mejorar mis labores.
			¿Qué opinión tiene sobre el estado actual del sector agroalimentario en Castilla La-Mancha?	1.En la actualidad los precios del producto no son los más favorables y la época que nos está tocando vivir tampoco lo es. 2.Actualmente está en un buen momento de productividad económica e inversión, si se compara con épocas anteriores.

			¿Cuál crees que es actualmente la principal debilidad del sector?	1.No tengo esas competencias para poder contestarte. 2. La principal debilidad son los bajos precios que se alcanzan en algunas campañas.
			¿Es un sector en auge?	1.Es un sector que hay que tener muy presente en C-LM porque hay muchísimas bodegas en las que se ofrece mucho trabajo. Está muy en auge el sector de los vinos. 2.Creo que siempre ha sido un sector productivo, pero no siempre ha sido rentable. Es atractivo ya que actualmente muchos jóvenes se incorporan como jóvenes agricultores para continuar desarrollando la empresa que desarrollaron sus padres. Se ve como un sector con trabajo seguro durante todo el año y con pocos requisitos para empezar.
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector,	Cualificaciones y formación	Recursos formativos ofertados por la empresa	¿La empresa ofrece cursos de formación? ¿De qué tipo? ¿Relacionado con el sector o de otra materia?	1.La empresa sí que ofrece cursos de formación. Nosotros siempre hemos apostado por la formación profesional, hemos dado buen uso de los créditos de la FTFE que se ofrecen a las empresas. 2. La empresa no ofrece cursos de formación y tampoco sé dónde podría tener acceso a cursos de formación de este sector.

así como los subsectores que lo conforman		Nociones formativas básicas del sector	En el sector, ¿es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación?	1. Es muy importante tener a las personas bien formadas. Hay cursos obligatorios y otros optativos. Un pilar importante a la hora de empezar a formar a los trabajadores es la formación en el campo de la prevención y de la salud. 2. Creo que son necesarias unas nociones básicas, pero no son necesarios cursos de formación para poder desarrollar competencias profesionales en este sector, en general son trabajos muy fáciles, mecánicos y repetitivos y no es necesaria formación. Sin embargo, me parecen una buena base sobre la que mejorar la forma de trabajar de empresarios y asalariados.
		Formación teórica vs experiencia laboral	¿Crees que hay suficiente oferta formativa?	1. Si, yo creo que sí. 2. Creo que hace falta más oferta formativa por parte de las administraciones públicas, en relación a maquinaria, enfermedades y plagas de las plantas, productos sanitarios, energías renovables...
			¿Cómo valora la empresa la experiencia? ¿Qué prima más: la formación o la experiencia?	1. Una combinación. Depende del puesto de trabajo al que estés optando. La primera valoración que se hace es el compromiso con la empresa y por supuesto la experiencia y la formación profesional.

		Valoración de otras aptitudes		2.Tener experiencia previa en el sector está muy bien valorado por parte de empresarios y autónomos. Prima más la experiencia que la formación a la hora de contratar a alguien nuevo.
			¿Cómo valoráis la formación transversal de los trabajadores/as?	1.No es algo al que yo le dé un valor añadido. 2.Creo que sería interesante la formación en otras áreas, aunque se trabaje en el sector agrícola, ya que puede ser algo temporal.
			En materia de Prevención de Riesgos Laborales, ¿qué clase de formación ofrecéis? ¿Y en cuanto al carnet de manipulador de alimentos?	1.En los últimos años se han hecho muchas formaciones en PRL, de altura, de espacios confinados, primeros auxilios, desfibriladores, que se incorporaron las instalaciones hace poco. Es muy importante partir de un buen nivel de PRL. El departamento de calidad se encarga de formar continua del personal que está en contacto con el producto final. 2.Yo no he recibido cursos de prevención de riesgos laborales, nunca he realizado trabajos con maquinaria ni he aplicado productos fitosanitarios. Para nosotros no es obligatorio el carnet de manipulador de alimentos.
Objetivo 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte	Oferta formativa para los trabajadores	Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector	¿Qué perfil tienen los trabajadores? ¿Qué aptitudes buscas a la hora de contratar a alguien?	1.Hay perfiles muy diversos según el puesto, pero cada vez más, por el avance tecnológico, necesitamos perfiles profesionales que tengan más capacidades, más formación profesional y más cualificación técnica.

de los trabajadores del sector.				2.No tenemos ningún perfil en concreto. Nosotros llevamos años con la misma plantilla, es una empresa familiar, pero sólo se necesita a gente trabajadora y con ganas, porque es muy sacrificado. No todo el mundo está dispuesto a trabajar tantas horas, fines de semana, y bajo los cambios climatológicos que se presenten.
Objetivo 7 y 8: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible.	Debilidades y carencias de los trabajadores en el sector	Debilidades y carencias formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación	• ¿cómo valoras, de manera general, los cursos de formación recibidos? • ¿qué debilidades o carencias crees que tienen los cursos de formación?	1.Yo valoro toda la formación recibida positivamente. Considero que en ciertos perfiles les parecen aburridos los cursos, hay mucha desidia porque se plantea la formación muy teórica, entonces el hecho de que sea más práctica les parece más atractiva y les llama más la atención. 2.Yo no he recibido ningún curso formativo en relación con este sector. Y por lo general, la gente que trabaja en la empresa tampoco tiene ningún curso realizado sobre el sector. Creo que hay carencias formativas porque siempre se trabaja de la misma manera desde hace años. No se conocen cursos de formación que puedan ser útiles para los trabajadores en la empresa.

Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector agroalimentario en todas sus diferentes ocupaciones.	Demandas formativas de los trabajadores del sector	Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación	¿Los trabajadores quieren recibir formación? ¿Crees que los trabajadores tienen interés en formarse?	1. Yo creo que sí. Pero a veces, según el puesto, les resultan aburridos, repetitivos y muy teóricos. Deben ser más atractivos. 2. Yo creo que la formación no les interesa ni al empresario ni al asalariado, se ve como una pérdida de tiempo, ya que valoran mucho más la experiencia y aprendizaje obtenido con la práctica, además porque no lo necesitan para el trabajo realmente. Considero que tampoco hay facilidades para formarse porque no se conoce la existencia de cursos ni de dónde se imparten. También un problema añadido son los horarios en los que se imparten normalmente.
Objetivo 9: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.	Nuevas tecnologías	Competencias actuales, necesarias y carencias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral en su sector? ¿Estaría dispuesto a realizar cursos de formación de las nuevas tecnologías?	1. Evidentemente cada vez tenemos una industria más moderna y una maquinaria de última generación y dependiendo del puesto, si son necesarios esos conocimientos. 2. Los conocimientos en idiomas y tecnologías por lo general, son cualidades que no se valoran en el sector agrícola. Si que se valora mucho el manejo de maquinaria agrícola, como pueden ser máquinas de vendimiar, cosechar, tractores...

CODIFICACIÓN ENTREVISTAS A EMPRESARIOS PERFIL 3 INSTITUCIONES

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Valorización del sector a través de la experiencia personal	¿Cuántos años llevas trabajando en la organización?	1.Llevo en UPA desde el año 1998, hace ya 23 años. Soy Secretaria de Organización y acción sindical en UPA C-LM. No he trabajado siempre en el mismo sector, antes trabajé en una empresa de publicidad, el Club Internacional del Libro.
			¿Cuáles son las principales líneas de actuación de UPA?	1.A nivel de reivindicación son muchas, pero nosotros trabajamos principalmente con lo que son explotaciones familiares agrarias, es decir, hombres y mujeres que tienen una explotación familiar en su casa que lo trabajan ellos, ubicadas en pueblos pequeños de C-LM.

		Cuestiones socioeconómicas genéricas		Nosotros trabajamos con la gente que es profesional del sector, que se dedica a esto de verdad y viven de esto. Estas explotaciones agrarias familiares en las que trabajan mujer, marido, hijos...son las que están haciendo producciones de calidad.
			¿Cómo ha sido tu experiencia en el sector?, ¿cómo ha evolucionado y cambiado el sector en estos últimos años?	1.Ha cambiado mucho, ya no tiene nada que ver con lo que era la agricultura y la ganadería de siempre. Es un sector mucho más profesionalizado, es un sector que reivindica mucho más su precio, porque viven sólo de eso, están muy preparados. Vemos como se incorporan chicas y chicos jóvenes que vienen con una formación y que tienen claro que quieren profesionalizarse en esto de manera diferente. Ahora se trabaja con más maquinaria, antes era más manual y hay que estar mucho más preparado.
			¿Qué opinión tiene sobre el estado actual del sector agroalimentario en Castilla La-Mancha? ¿Cómo lo valoras?	1.Pues en este sector (agricultura y ganadería) la conclusión es siempre la misma, rentablemente es un sector inestable, no tenemos una estabilidad de precio. Nunca tienen la seguridad de lo que va a cobrar por su producto. No queremos ayudas económicas, queremos rentabilidad en nuestro negocio, que se nos pague un precio justo por encima de los costes que nosotros tenemos.

			• ¿Cuál crees que es actualmente la principal amenaza del sector? • ¿Cuál crees que es actualmente la principal debilidad del sector?	1.Lo primero los precios, que son fundamentales, y en este tema si se puede legislar y segundo las inclemencias meteorológicas, pero esto no está en nuestra mano, no se puede prever y se producen muchas pérdidas en el campo. Hay mucha burocracia, mucho papeleo y eso es difícil para la gente, pierden tiempo, pero les da estabilidad y tranquilidad. Una debilidad podría ser el tema de los seguros agrarios, hay que intentar que la gente esté asegurada de una manera para que sean atractivos y rentables para el agricultor y el ganadero.
			• ¿Es un sector en auge?	1.

				organización agraria lo que hacemos es ayudar en todo lo que podemos.
		Formación teórica vs experiencia laboral	En el sector, ¿es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación?	1.Pues sinceramente creo que no, para trabajar en ciertas cosas, en otras sí.
		Valoración de otras aptitudes	¿Crees que hay suficiente oferta formativa?	1.Si, hay bastante formación.
			¿Crees que se valora más la experiencia o la formación en este sector?	1.Evidentemente la experiencia. En el campo, la gente que trabaja de toda la vida sabe muchísimo.
			¿Cómo valoráis la formación transversal de los trabajadores/as?	1.Bueno, no es que no se valore, es que no es necesaria para las personas que trabajan en el campo. Aquí la gente está centrada en el campo y sólo quiere formación relacionada con su sector.
			En materia de Prevención de Riesgos Laborales, ¿qué clase de formación ofrecéis? ¿Y en cuanto al carnet de manipulador de alimentos?	

Objetivo 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	Oferta formativa para los trabajadores	Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector	¿Qué perfil tienen los trabajadores?	1. Hay perfiles de todo tipo.
Objetivo 7 y 8: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible.	Debilidades y carencias de los trabajadores en el sector	Debilidades y carencias formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación	¿qué carencias formativas crees que hay en el sector?	1. Yo más que carencias formativas diría que son carencias informativas las que hay.
Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector agroalimentario en todas sus diferentes ocupaciones.	Demandas formativas de los trabajadores del sector	Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación	¿Cómo valoras el interés por parte de los empresarios y trabajadores en cuanto a formación?	1. La formación está estable, no ha crecido en los últimos años, no veo mucha demanda dentro del sector. No vienen y te dicen necesitamos formación, es que el que se dedica a esto se forma sólo. Es gente que vive de esto y llevan toda la vida, con el trabajo del día a día la gente se va formando. Se ha criado con este trabajo la mayoría de la gente. Es que hay muchas veces que hay unas normativas que dicen tienes que tener formación sobre esto, y en muchas ocasiones, los empresarios saben más de formación que el profesor que les imparte el curso.

				El asesoramiento técnico es agricultura por ejemplo es imprescindible. Hay que avalar las explotaciones porque es el futuro y tienen que tener una persona a nivel técnico que les vaya asesorando. Esta organización está para hacerles el trabajo más fácil.
Objetivo 9: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.	Nuevas tecnologías	Competencias actuales, necesarias y carencias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral en su sector?	1. Pues ya te digo que la gente que lleva muchos años trabajando en el campo sabe de todo, incluso de conducción de tractores y de camiones y maquinaria. La gente del campo es reacia a hacer cursos porque están muy formados con su experiencia de la vida. Pero evidentemente, la gente joven y las mujeres que entran en este mundo necesitan formación en nuevas tecnologías porque ahora son necesarias para cualquier trabajo.
Objetivo 10: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector agroalimentario a las circunstancias sanitarias actuales.	Aptitudes laborales adquiridas a partir de la pandemia COVID-19	Consecuencias de la pandemia Covid en el tejido empresarial del sector agroalimentario Formación en relación con la pandemia (prevención y protocolos)	¿Cómo afectó el COVID al sector?	1. La COVID, por un lado, por sí mismo creo que ha dado un empujón al medio rural. En pueblos pequeños, por ejemplo, con un aula y una cobertura buena, la gente ha podido teletrabajar, y esto ha venido para quedarse. Vamos a desmasificar las grandes ciudades que tenemos mucho territorio rural aprovechable y con una calidad de vida increíble que no tiene nada que ver con el medio urbano. Por otro lado, ha afectado mucho el tema de la pandemia, porque la agricultura y la ganadería viven mucho de la hostelería, es un canal muy

				importante en cuanto a consumo, entonces los ganaderos, el sector del vino, todos los sectores en general se ven afectados por esto. Cuando la hostelería cierra el consumo es mucho menor. Se ha pasado muy mal económicamente porque hemos tenido el principal canal de ventas cerrado. En el sector del aceite por ejemplo hemos tenido incrementos en el consumo local, vamos viendo como la gente se va acostumbrando o entendiendo la importancia de consumir productos locales.
			• ¿Tenéis información sobre los protocolos de prevención?	1.Si claro.
			• ¿Habéis dado formación en relación al COVID?	1.No, no hemos dado.
Objetivo 11: Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha	Cambios en la gestión	Formación sobre los cambios legislativos	• Cuando hay un cambio legislativo, ¿ofrecéis formación al respecto?	1. Nosotros como organización agraria ofrecemos formación e información en cuanto a todos los temas legales y normativas nuevas, cambios que se produzcan, etc. para que los agricultores y ganaderos sepan que es lo que tienen que hacer en cada momento y facilitarles el trabajo.

Objetivo adicional: perspectiva de género	Visión actual	La mujer en el mundo rural	¿Cómo surgió FADEMUR dentro de UPA?	1. Dentro de UPA en su día, se constituyó una federación FADEMUR, Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales, es una federación vinculada a la UPA, y nace a petición, a demanda de un grupo de mujeres que trabajábamos en esta organización. El tema de la explotación agraria compartida es una reivindicación de FADEMUR de siempre. En C-LM constituimos la federación en 2008 y fue nuestra primera reivindicación aquí en esta comunidad autónoma. Es una federación abierta a las mujeres del medio rural, pero no sólo a agricultoras y ganaderas, si no a otros temas agroalimentarios y otros sectores, porque los problemas surgen en todos los sectores.
	Conocer el grado de inclusión de la mujer en el sector agroalimentario		¿Ha aumentado el número de mujeres jóvenes en este sector?	1. Si, cada vez más, está claro, cada vez hay más participación, por suerte las cosas van cambiando, ya no es como antiguamente cuando apenas podía hacer otra cosa que no estar en casa. Las mujeres estamos más implicadas ahora que antes. Hay más puestos de responsabilidad ya en cualquier sitio, como en las cooperativas agrarias, en los ayuntamientos en el medio rural, se ve más

				implicación y se ha normalizado porque eso es la igualdad. Las normativas también se han ido poniendo encima de la mesa.
	Nivel de cualificación		¿Qué nivel de cualificación suelen tener las mujeres del medio rural?	1. Por lo general, muchas mujeres si no tienen un grado de formación profesional es porque tienen uno universitario. Las mujeres están super formadas y en muchas ocasiones más que los hombres. Tienen un muy buen nivel de formación.
	Demandas formativas	Demandas formativas por parte de las trabajadoras	¿Qué demandan más las mujeres en materia formativa?	1. Lo que más demandan las mujeres en tema de formación es profesionalizarse más ellas dentro de su sector. Las mujeres tienen en el medio rural autoempleo, son ellas las que crean su propio negocio, entonces hay una demanda importante en lo que son las nuevas tecnologías, las redes sociales, saber vender por internet, tener una propia marca de calidad. Hoy se maneja mucho internet y las redes sociales para vender y si no sabes es un impedimento. Es un canal muy bueno de comercialización, porque no hay intermediarios.

CODIFICACIÓN ENTREVISTAS A EMPRESARIOS PERFIL 4 EMPRESARIOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Valorización del sector a través de la experiencia personal	¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1. Es una empresa familiar lleva 6 años, pero yo llevo de continuo 1 año como gerente y responsable de producción y calidad y llevo ventas online, marketing y redes sociales. 2. Es una empresa familiar, toda la vida he estado muy metida en la empresa, pero llevo como gerente 7 años. 3. Llevo 8 años como administrador de la empresa y empecé como autónomo. 4. Es una empresa familiar, llevo 26 años trabajando en la empresa y 15 como propietario.
			¿Cómo empezaste en el sector agroalimentario?	1. Al ser empresa familiar, el oficio lo conozco desde pequeño y lo he ido aprendiendo poco a poco durante años. Yo estudié historia, pero al final he acabado trabajando para la empresa. 2. Aunque estudié restauración, hostelería y cocina y viví y trabajé fuera, la idea era volver a casa y trabajar con mi familia en el negocio.

				3. Mis padres han tenido tierras toda la vida y se el oficio desde pequeño, aunque estudié INEF, pero hace 8 años decidí crear la empresa. 4. Es una empresa familiar y llevo trabajando en ella toda mi vida, y ahora soy el dueño.
		Cuestiones socioeconómicas genéricas del sector agroalimentario	¿Cómo ha sido tu experiencia en el sector?, ¿cómo ha evolucionado y cambiado el sector en tus años de experiencia?	1. Este trabajo es un mundo, no sabía el lío que suponía. He tenido que formarme muchísimo. El sector de los lácteos tiene salida, se mueve mucho y se mantiene. La venta online y las redes sociales son un adelanto para nosotros. 2. Es un trabajo muy bonito pero muy duro por temas de horarios, sobre todo. Te tiene que gustar para poder trabajar en un horno de pan. El sector va evolucionando poco a poco, innovando para que a la clientela le parezca más atractivo. Las grandes superficies son las que nos perjudican porque no podemos competir con ellas a pesar de tener mejor materia prima. 3. Los comienzos siempre son malos porque hay que invertir mucho, pero en estos años creo que hemos crecido, ya que de la nada hemos conseguido maquinaria, tractores, mano de obra. 4. Los considero muy positivos. Nosotros seguimos igual pero no podemos competir con las grandes superficies.

			¿Qué opinión tiene sobre el estado actual del sector agroalimentario en Castilla La-Mancha?	1.El sector se mantiene, tampoco está creciendo, cuando pase la pandemia seguirá igual, el sector lácteo tiene tirón. Y si la empresa ha sabido innovar no ha habido tanto problema para sacar el producto. 2.Hay una corriente de ir valorando más el producto, el cliente se informa mas de la materia prima, la presentación, etc...Con el precio no podemos competir, pero si con la calidad del producto. 3.Estamos en un buen momento, podemos manejarlo bien. 4.El sector está en un momento difícil ahora mismo.
			¿Cuál crees que es actualmente la principal debilidad del sector?	1.El problema es que estas industrias se desarrollan sobre todo en zonas rurales y están fatal las comunicaciones. No hay facilidades y provoca la fuga de gente joven y la despoblación. 2. La promoción del producto y hacer campañas publicitarias, pero es muy costoso. 3.Los precios. Hay veces que vendemos el producto sin saber el precio. 4.Las ventas. No podemos competir con las grandes superficies. Los pequeños comercios están desapareciendo.

			¿Es un sector en auge?	1.El sector lácteo siempre tiene tirón. Nos mantenemos. Pero siempre hay que invertir para mejorar. 2. Es un sector que como no lo cuidemos un poco y lo valoremos más, se va a acabar perdiendo, porque con la competencia que hay es muy complicado. 3. Nosotros siempre nos mantenemos, tenemos varios cultivos y no nos falta trabajo. 4. Ni si ni no. Hay que hacer mucha inversión y tener mucho espacio para almacenar.
--	--	--	--	--

Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman	Cualificaciones y formación	Recursos formativos ofertados por la empresa	¿La empresa ofrece cursos de formación? ¿De qué tipo? ¿Relacionado con el sector o de otra materia?	1. Nosotros no ofrecemos cursos porque sólo somos 3 personas en la empresa de la misma familia y lo que hacemos es buscar por nuestra cuenta los cursos que nos puedan interesar. 2. Nosotros los cursos que ofrecemos a nuestra plantilla son los que nos manda la CEOE, a los que estamos asociados y a través de ACEPAN, nuestra asociación de panaderos de Cuenca. Los cursos son siempre relacionados con el sector. 3. Nosotros como empresarios no ofrecemos cursos a los trabajadores. 4. Estoy solo en la empresa. Tampoco es necesaria mucha formación, esto es más experiencia. Sinceramente no me interesan los cursos.
			En el sector, ¿es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación?	1. Creo que en este sector es imprescindible tener formación antes de trabajar en él. 2. La formación siempre es importante y necesaria para cualquier trabajo. En este sector van surgiendo nuevas tendencias, maquinaria nueva que hay que conocer para poder adaptarla al trabajo y siempre es en beneficio de la empresa y de los trabajadores. 3. Personalmente creo que la formación en este sector no es necesaria porque al final la formación es lo que te da la experiencia. El primer día se les dan dos pinceladas básicas.

		Formación teórica vs experiencia laboral		4. Tampoco hace falta una formación muy grande, esto es más experiencia, aunque siempre hay cosas que te quedan por aprender.
			¿Crees que hay suficiente oferta formativa?	1. Si, yo creo que sí. 2. Si, a nosotros nos ofrecen todos los años bastantes cursos. 3. Pues no lo sé porque no estoy en eso. 4. A mí me mandan un montón de información de cursos, pero no hago ninguno. Creo que hay mucho engaño con este tema, sólo para sacar dinero.
			¿Cómo valora la empresa la experiencia? ¿Qué prima más: la formación o la experiencia?	1. Una combinación. Depende del puesto de trabajo al que estés optando. 2. Valoro las dos cosas. Pero, por ejemplo, para trabajar en el obrador prefiero que tengan experiencia previa 3. Valoramos más la experiencia para no tener que estar repitiendo siempre lo mismo. De todos modos, en la empresa solemos contratar siempre a las mismas personas. 4. Yo valoro más la experiencia.
			¿Cómo valoráis la formación transversal de los trabajadores/as?	1. La formación siempre es buena cuando se puede aprovechar. 2. La formación es importante en todos los sentidos, pero nosotros, excepto yo que trabajo en oficina manejando algún programa de informática y el inglés despachando, pero mínimo, para el día a día nosotros no lo

		Valoración de otras aptitudes		necesitamos. El tema de marketing lo gestionamos con ACEPAN. 3.Las nuevas tecnologías en agricultura es el mayor acierto que hay, es fundamental para el sector junto con la investigación en maquinaria. Evita mucho trabajo y mejora la calidad. 4.Sinceramente estoy solo en mi empresa y no me interesan los cursos, tengo mucha experiencia, llevo toda mi vida aquí.
			En materia de Prevención de Riesgos Laborales, ¿qué clase de formación ofrecéis? ¿Y en cuanto al carnet de manipulador de alimentos?	1.Yo no he hecho ningún curso de PRL para trabajar en la empresa, los que hice fue anteriormente en otras empresas. El de manipulador de alimentos es obligatorio. 2.Los dos cursos que son obligatorios en el sector, los hacemos a través de la CEOE. Una vez que los tienen lo que se hace es un refresco cada año. 3.PRL se les da antes de entrar a trabajar y se les enseña los protocolos y todo lo que necesitan para no tener accidentes, pero luego en el campo se saltan mucho el protocolo por varios factores externos. El de manipulador de alimentos no es obligatorio porque no somos el distribuidor final. 4.Estos dos cursos los tengo claro, son obligatorios y los hice hace años y pagando en empresas privadas, no daban nada gratuito.

Objetivo 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	Oferta formativa para los trabajadores	Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector	¿Qué perfil tienen los trabajadores? ¿Qué aptitudes buscas a la hora de contratar a alguien?	1.Yo por ejemplo estudié Historia y decidí trabajar en la empresa familiar. Nosotros no contratamos a nadie porque al ser empresa familiar no necesitamos a más personal, pero si necesitáramos a alguien más serían personas con inquietudes y con ganas de trabajar y aprender. 2.Nosotros llevamos años con la misma plantilla y es gente trabajadora y con ganas, en una panadería con los horarios es imprescindible que tengas ganas y que les guste porque si no, no aguantarían, es muy sacrificado. No todo el mundo está dispuesto a trabajar con estos horarios y fines de semana. Los jóvenes son a los que menos les interesa. 3.En la empresa siempre solemos contratar a la misma gente, son trabajadores y les gusta el campo, si no, no sería posible, es un trabajo muy duro y sacrificado. Es más fácil trabajar con las mismas personas. Hay gente de todas las edades y de distintas nacionalidades. 4.Antes tenía una persona que trabajaba conmigo. Ahora estoy solo y lo importante es tener ganas y echarle horas para poder vivir de esto.
--	---	--	--	--

Objetivo 7 y 8: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible.	Debilidades y carencias de los trabajadores en el sector	Debilidades y carencias formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación	• ¿cómo valoras, de manera general, los cursos de formación recibidos? • ¿qué debilidades o carencias crees que tienen los cursos de formación?	1.Yo valoro toda la formación recibida positivamente. A veces por ser presenciales y por los horarios, es difícil realizar los cursos. Estoy bien informado y profundizo en lo que voy necesitando. Creo que deberían tener mejor accesibilidad para la gente mayor, sobre todo. 2.Muy positivo, recibimos mucha información de cursos y realizamos los que nos vienen mejor. Los cursos los hacemos fuera del horario de trabajo, es inviable cerrar la panadería para hacer un curso, nos adaptamos a lo que mejor le venga a la mayoría de los trabajadores. Ahora mismo el nivel de formación en el sector es bastante bueno, hay varias vías para poder formarnos. Los que quieran formarse lo pueden hacer. Los cursos los solicitamos bajo demanda y por petición nuestra porque nos interesen o por carencias. Están muy bien y nos vienen fenomenal. 3.Yo no he hecho ningún curso de este sector. El trabajo que realizo lo tengo mas que aprendido por la experiencia de tantos años viéndolo y trabajando en ello. Creo que los cursos que se dan en este sector deberían ser más prácticos y no tan teóricos, y que los formadores no saben tanto porque muchos de ellos no trabajan en esto.
--	--	---	--	---

				4.No, lo que se es por experiencia. A mi me es más sencillo contratar a alguien que me haga y deshaga y sepa de esto que hacer un curso yo que bastante tengo con mi trabajo, yo voy a lo práctico. No hago ningún curso porque no me interesan y por el tiempo. Los cursos son para gente que esté parada. El problema de los cursos es que hay que hacerlos in situ en tus instalaciones no en otras y ver los problemas que se presentan en el momento. Lo importante es lo práctico, no lo teórico.
Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector agroalimentario en todas sus diferentes ocupaciones.	Demandas formativas de los trabajadores del sector	Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación	¿Los trabajadores quieren recibir formación? ¿Crees que los trabajadores tienen interés en formarse?	1. Nosotros siempre queremos formarnos y nos mandan información de cursos de la Cámara de Comercio de Ciudad Real y cuando nos interesan y podemos hacerlos claro que los hacemos. 2.Nosotros estamos muy interesados en formarnos y aprender cosas nuevas porque siempre es mejor para el negocio innovar y estar a la última en todo. Los trabajadores están interesados siempre que pueden realizan los que proponemos o incluso ellos solicitan alguno. Es cierto que es más reticente la gente mayor. 3.Pocos tienen interés. Los trabajadores del campo sólo quieren empezar a trabajar cuanto antes para recibir su jornal. No les interesa y a nosotros tampoco porque creo que para el

				trabajo que realizan tampoco es necesario, se aprende con la experiencia. 4.No me interesan los cursos de formación.
Objetivo 9: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.	Nuevas tecnologías	Competencias actuales, necesarias y carencias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	• ¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral en su sector? • ¿Estaría dispuesto a realizar cursos de formación de las nuevas tecnologías?	1.Las nuevas tecnologías son muy necesarias hoy en día, es un pilar muy importante en todos los sectores. 2.Las nuevas tecnologías hoy en día son necesarias para todo. 3.Las nuevas tecnologías es el mayor acierto que puede haber hoy en día en agricultura. 4.A la hora de vender a lo mejor sí.
Objetivo 10: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector agroalimentario a las circunstancias sanitarias actuales.	Aptitudes laborales adquiridas a partir de la pandemia COVID-19	Consecuencias de la pandemia Covid en el tejido empresarial del sector agroalimentario	• ¿Cómo afectó el Covid a la empresa?	1. Nos perjudicó, entorno a un 70% de pérdidas con respecto al año anterior. Buscamos otras vías para poder salir adelante, si no ya habríamos cerrado la fábrica. Nos ha perjudicado muchísimo a las pequeñas empresas. 2. Hemos reaccionado muy bien. Al pie del cañón desde el principio al ser de primera necesidad. No se nos facilitó ningún tipo de información al principio y las primeras semanas fueron muy duras. Nuestra producción bajó mucho porque trabajamos mucho con la hostelería. 3. Afectó poco porque el sector siguió funcionando con relativa normalidad, aunque

		Formación en relación con la pandemia (prevención y protocolos)		reducimos personal y nos quedamos solo mi socio y yo. En las ventas que bajaron un poco al principio, pero luego bien, porque al final es alimentación y hemos estado en primera línea. 4. Ha afectado mucho en las ventas. Hay menos consumo. Ahora se va normalizando porque la gente también ha vuelto más o menos a la normalidad, pero las grandes superficies se lo han llevado todo. Ha perjudicado mucho a la pequeña empresa.
			¿Tenéis información sobre los protocolos de prevención?	1. Lo que veníamos conociendo. Al estar solos en la fábrica, no ha sido muy complicado. 2. Claro. Desde el principio tomamos todas las medidas necesarias y nos informábamos nosotros porque no sabíamos nada, solo de lo que decían en los medios. Al estar cara al público y ser primera necesidad no pudimos esperar a que nos dieran formación porque estábamos abiertos. 3. Sí, claro. Nosotros no tuvimos que tomar al principio muchas medidas, estábamos solos mi socio y yo. 4. Si como todo el mundo, lo que nos han ido informando en los medios. Yo estoy solo en la fábrica, entonces ha sido fácil para mí.

			¿Habéis dado formación en relación al covid? (prevención y protocolos de gestión de residuos)	1. No, cursos no. Sabíamos las medidas de seguridad que había que tomar y así lo hacíamos. 2.Si, hemos hecho los cursos de formación que nos mandó la CEOE y QUIRÓN. 3.Si bueno, les indicamos nosotros las medidas de seguridad que ya sabía todo el mundo, las mascarillas, el gel, etc, pero en el campo es imposible trabajar con mascarillas porque a pleno sol y muchas horas, se asfixian. Luego en las grandes explotaciones tienen más protocolos, nosotros aquí no. 4.No.
Objetivo 11: Analizar el impacto, tanto a nivel formativo como en el desarrollo específico del sector de la nueva normativa aplicable a Castilla-La Mancha	Cambios en la gestión	Formación sobre los cambios legislativos	Cuando hay un cambio legislativo, ¿ofrecéis formación al respecto?	1. 2. Si es obligatorio informar, sí. A veces nos informan a todos a la vez. Los de la CEOE nos reúnen y nos informan en conjunto. Tenemos un gestor también que está al tanto de los cambios y si es algo que compete a toda la plantilla nos reúne a todos. 3.Pues mira, de los cambios legislativos me entero, pero no le hago caso. Van a arrancar dinero de donde pueden.

CODIFICACIÓN ENTREVISTAS A EMPRESARIOS PERFIL 5 FORMADORES

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Valorización del sector a través de la experiencia personal	• ¿Cuántos años llevas siendo formadora en este sector?	1.En este sector llevo 16 años, desde 2005 aproximadamente.
			• ¿Cómo empezaste en el sector?	1.Estuve trabajando 3 años como interina en el IES, y ya llevo 13 años con mi plaza fija. Anteriormente estuve trabajando como formadora impartiendo cursos en el INEM.
			• ¿Cómo ha sido tu experiencia en el sector?,	1.Muy buena, me encanta mi trabajo y lo hago lo mejor que puedo, por eso me estoy reciclando constantemente y cambiando programaciones y actualizando mis conocimientos.
			• ¿Antes de ser formadora trabajaste en este sector?	1.No, estuve en un laboratorio enológico. Aunque tuvimos una empresa familiar de maquinaria agro ganadera y también trabajé con ellos mucho tiempo.
			• ¿Qué opinión tiene sobre el estado actual del sector agroalimentario en Castilla La-Mancha?	1.Creo que tiene muchos campos y muy diferentes y que ahora mismo se necesita a mucha gente en el sector de los vinos por ejemplo porque está en auge.
			• ¿Qué debilidades le ves al sector?	1.
Objetivo 4: Determinar las características y	Cualificaciones y formación	Nociones formativas básicas del sector	• En el sector agroalimentario, ¿es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación?	1.Creo que es fundamental.

condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman				
			¿Qué ciclos impartes en el centro?	1.Soy profesora de secundaria y aparte imparto el ciclo formativo de grado medio de aceite de oliva y vinos y el ciclo formativo de grado superior de Vitivinicultura.
			¿Has impartido siempre cursos en este sector?	1.No, al principio impartía cursos de medio ambiente, de prevención de riesgos laborales, de formación ambiental, de física y química. Muy variado.
		Formación para evitar accidentes	¿Crees que hay suficiente oferta formativa?	1. El sector demanda más empleados, pero creo que están apareciendo muchos cursos y certificados en demasiados puntos sin equipamientos y sin preparación de los docentes que los imparten.
			Qué me puedes contar de los conocimientos transversales ¿Los ves necesarios para trabajar en el sector?	1.Pues si mira, son necesarios.
			En materia de Prevención de Riesgos Laborales, la formación ¿entra dentro de los módulos que impartes?	1.Entra dentro del mismo módulo, pero adaptado a diferentes sectores productivos, no es lo mismo el PRL para cocina que para un empleado del sector bebidas o a un informático. No es lo mismo el riesgo laboral que tiene uno u otro. Entonces se adapta.
			¿Se imparten prácticas en los ciclos?	1.Claro que sí, se realizan prácticas en empresas. Todos los ciclos formativos tienen 400 horas de prácticas en empresas. Son cursos

				con títulos oficiales. Si no se hacen esas horas de prácticas no titulan.
			¿Y qué competencias se deberían de potenciar?	1.Por supuesto que sí, es fundamental. Mis alumnos van muy preparados.
			¿Cómo ayudan los cursos de formación a la empleabilidad de los trabajadores?	1.Estos cursos tienen una empleabilidad muy elevada y nos demandan cada vez más. Sólo te digo que no tenemos ningún alumno de los últimos 5 años que esté en paro. No tenemos ahora mismo a ningún alumno que haya terminado y que esté desempleado. Son ciclos muy útiles para encontrar trabajo.
			¿Qué perfil tienen los alumnos?	1.Pues cambia mucho el tipo de alumnos que tenemos para grado medio, cambia mucho el tipo de alumnos que tenemos para grado superior y luego esto va evolucionando con el tiempo. Cuando la crisis desde el 2005 aproximadamente, empezamos a recibir muchos alumnos que procedían de títulos universitarios que no encontraban ocupación, y venían a reciclarse o a cambiar su futuro profesional. Durante muchos años hemos tenido alumnos con niveles muy altos y muy variados, le ciencias, de letras, profesionales para reciclarse. Estos eran alumnos de mayor edad. El grado medio son alumnos de menos edad, vienen con interés porque conocen a gente que lo han hecho o familiares trabajando

				en el sector. Hay alumnos que se apuntan porque sus familias tienen empresas relacionadas con el sector, no muchos, pero los hay.
			¿Crees que es algo vocacional el estudio de estos ciclos?	1.Si, creo que sí. Inicialmente es feo sobre todo para la gente joven porque aquí nos manchamos. Es bonito por otra parte porque hacemos muchísimas cosas, tiene muchos campos de aplicación sobre todo cuando va destinado a empresas grandes, que las ocupaciones que puedan desarrollar nuestros alumnos son muy grandes, pero es verdad que nosotros nos manchamos mucho “In situ” y trabajamos mucho. Los que vienen les gusta mucho y si no les gusta inicialmente luego le engancha. Tienen carga teórica importante, pero son muy prácticos y esto les gusta mucho a los alumnos. En grado medio es más práctico que el superior porque se imparten otros conocimientos más específicos.
			¿Ha crecido el interés de los alumnos en esta formación? ¿Hay más alumnos ahora que en años anteriores?	1.Pues no es lineal, hay años en los que tenemos una demanda grandísima y años que tenemos muy pocos. Este año con el COVID la demanda ha bajado, pero ha sido algo excepcional claro, porque veníamos llenando las plazas que teníamos.

			¿Qué perfil tienen las empresas que contratan a los alumnos para las prácticas?	1. Pues depende, influye todo. Siempre son empresas grandes que estén en el sector productivo que estamos formando.
			¿En el curso se dan nociones básicas sobre el sector?	1. Ya existen los ciclos formativos de FP básicos, nosotros aquí en el IES no tenemos, no tenemos capacidad para más aulas y para más alumnos, pero sí que pienso que debería existir un ciclo básico.
		Competencias necesarias para trabajar en el sector	¿Crees que se imparten suficientes certificados de profesionalidad?	1. Hay un listado bastante amplio en el sector, pero creo que están apareciendo muchos y sin equipamiento y sin preparación de los docentes que los imparten.
			¿Crees que existe algún impedimento por el que los trabajadores/as no acudan a los cursos de formación?	1. Yo creo que es un poco de desconocimiento, es muy complicado trabajar y a la vez formarse, entonces para un trabajador que está en activo los programas de formación deben ser cortos, de poco tiempo diario, y que no tengan un horizonte muy largo, porque si no es que el propio cansancio del trabajo y aunque vean que lo que estudien es aplicado, pues les desgasta mucho. En la mayoría de los casos estos trabajadores llevan muchos años sin estudiar y entonces les suele costar. A veces hemos tenido alumnos con familia y empleo y

				trabajaban a turnos y venían, hacían cambios de turno y trabajaban por la noche y fines de semana para poder seguir estudiando. Yo creo que hay mucha falta de conocimiento. Si estás trabajando y ves que no te urge el formarte, pues muchos lo descartan o les supone demasiado esfuerzo y lo dejan. En muchos casos la iniciativa sale bien cuando sale por parte de la empresa en la que trabajan y hace un acuerdo con un centro educativo y dice me interesaría incorporar a estos trabajadores a esta formación específica y concreta en el centro educativo, pues entonces les supone más facilidades para hacerlo y le corresponde con un módulo profesional. La empresa tiene que detectar las necesidades formativas de sus trabajadores y que los reciclen de este modo.
Objetivo 9: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector	Manejo de las redes y plataformas webs	Vías para acceder a la formación	• ¿A través de que vías pueden acceder los alumnos a los cursos?	1.
			• ¿es fácil apuntarse a estos cursos? ¿Crees que los alumnos saben cómo acceder a ellos?	1.

Objetivo 10: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector agroalimentario a las circunstancias sanitarias actuales.	Aptitudes laborales adquiridas a partir de la pandemia COVID-19	Consecuencias de la pandemia Covid en el tejido empresarial del sector agroalimentario Formación en relación con la pandemia (prevención y protocolos)	• ¿Cómo ha estado el IES durante la pandemia de COVID19?	1.
			• ¿Has recibido información en relación al COVID19?	1.
			• ¿Crees que tienes las competencias necesarias sobre cómo realizar tu trabajo de cara al COVID19?	1.
			• ¿Se han respetado los protocolos durante la pandemia?	1.
			• ¿Es un trabajo en el que hacer carrera o un trabajo de paso?	1. Aquí vienen a estudiar estos módulos porque quieren hacer carrera, y es muy fácil acceder a puestos de trabajo a través de las prácticas en la empresa, hay mucha empleabilidad como he dicho antes.

CODIFICACIÓN ENCUESTAS

OBJETIVO	ETIQUETA	SUBETIQUETA	PREGUNTA	INFORMACIÓN CLAVE
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector Objetivo 6. Identificar los recursos y servicios en materia de formación académica, ocupacional y continua disponible.	1. Cualificaciones y formación	1.1 Cualificación y formación formal de los Trabajadores del sector 1.2 Cualificación y formación no formal del sector	16. ¿Cuáles son sus estudios finalizados? 17. ¿Ha participado alguna vez en un curso formativo o Certificado de Profesionalidad relacionado con su sector? 18. ¿En cuál de los siguientes cursos de Formación de su sector ha participado? 19. Si ha contestado "otros" indique cual. 20. ¿Cuál de los siguientes Certificados de Profesionalidad ha adquirido usted? 21. Si ha contestado "otros" indique cual. 22. ¿Por qué motivo realizó el curso de formación? 23. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación?	- Nivel educativo formal finalizado - Participación sí/no en curso formativo - Participación sí/no en curso formativo informal durante el último año - Tiempo transcurrido desde el último curso formativo realizado

			24. ¿Cuánto tiempo hace de su última participación en un curso formativo y/o certificado de profesionalidad relacionado con su sector?	
Objetivo 7: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible	1. Oferta de formación profesional reglada 2. Oferta de formación profesional ocupacional 3. Oferta de formación profesional continua	1.3 Debilidades de la formación profesional reglada 1.4 Carencias de la formación profesional reglada 2.1 Debilidades de la formación profesional ocupacional 2.2 Carencias de la formación profesional ocupacional 3.1 Debilidades de la formación profesional continua 3.2 Carencias de la formación profesional continua	25. ¿Estás satisfecho con la utilización profesional de la formación recibida? 26. ¿Estás satisfecho con los horarios de la formación? 27. ¿Estás satisfecho con los días de formación? 28. ¿Estás satisfecho con el coste de los cursos de formación? 29. ¿Estás satisfecho con las capacidades de los docentes en los cursos de formación? 30. ¿Cómo valoras, en términos generales, los cursos de formación? 31. Teniendo las condiciones idóneas, ¿Le gustaría hacer cursos de formación?	- Satisfacción con la utilización profesional de los cursos de formación - Satisfacción con los horarios de formación - Satisfacción con los costes de los cursos de formación - Satisfacción con las capacidades de los docentes que imparten los cursos de formación - Valoración general de los cursos de formación - Debilidades o carencias de los cursos de formación

			32. ¿Sobre qué le gustaría recibir cursos de formación? 33. Si ha marcado “otros” especifique la formación que le gustaría recibir 34. ¿Qué razones le impiden o dificultan la realización de acciones formativas?	
Objetivo 8: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	1. Necesidades de formación de los trabajadores	1.1 Competencias profesionales técnicas percibidas de mayor importancia 1.2 Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector 1.3 Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector 1.4 Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector	35. ¿Qué habilidades profesionales crees que son las más importantes para el sector? 36. ¿Qué competencia profesional tiene actualmente el sector y cree que se deberían potenciar?	- Competencias profesionales de mayor importancia en el sector - Competencias profesionales que son necesarias para el sector - Competencias profesionales necesarias que carecen en el sector - Competencias profesionales prioritarias en el sector
Objetivo 9: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.	1. Adecuación de la oferta formativa	1.1 Adecuación de la oferta formativa de los trabajadores del sector	37. ¿Qué modalidad prefiere?	Preferencias horarias y económicas por parte de los trabajadores del

			• 38. ¿Qué horario prefiere para realizar los cursos de formación? • 39. ¿Qué franja horaria prefiere para los cursos de formación? • 40. ¿Cuántas horas semanales está dispuesto a dedicarle a los cursos de formación? • 41. ¿Qué días de la semana prefiere para la formación?	sector en cuanto a la realización de los cursos de formación.
Objetivo 10: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.	1. Nuevas tecnologías	1.1 Competencias actuales de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías 1.2 Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías 1.3 Competencias necesarias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	• 42. ¿Dispone de conexión a internet de banda ancha en casa? • 43. ¿Con qué dispositivo se conecta habitualmente a internet en casa? • 44. ¿Ha realizado algún curso formativo en el ámbito de las nuevas tecnologías? • 45. ¿Cómo calificaría su nivel en uso de internet? • 46. ¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto	• Aptitudes informáticas de los trabajadores del sector • Acceso a internet y a las nuevas tecnologías por parte de los trabajadores del sector • Preferencias por las nuevas tecnologías • Necesidades formativas de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías.

			desempeño laboral en su sector? • 47. ¿Tiene usted interés en hacer cursos de formación de las nuevas tecnologías?	
Objetivo 11: adecuar las competencias de los trabajadores a las circunstancias sanitarias actuales.			• 48. ¿Ha realizado algún curso formativo o de prevención de riesgos laborales relacionado con la COVID-19? • 49. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación y/o prevención de COVID-19? • 50. ¿Cree que dispone de la formación necesaria para poder realizar su labor correctamente en relación a la COVID-19?	•
Preguntas filtro	1. Preguntas Sociodemográficas 2. Empleo 3. Satisfacción con el empleo	1.1 Edad 1.5 Sexo 1.6 Residencia 2.1 Sector de actividad 2.2 Ocupación 2.3 Tipo de contrato 2.4 Jornada laboral 2.5 Salario		

		3.1 Satisfacción con el salario 3.2 Satisfacción con el contrato 3.3 Satisfacción con el horario 3.4 Satisfacción general con el empleo		
--	--	--	--	--

Encuesta Sector Agroalimentario en Castilla-La Mancha. Certificados de Profesionalidad para el sector

11q

*Obligatorio



Los datos recibidos serán gestionados por UGT Castilla-La Mancha con fines estadísticos, y se adoptarán sobre los mismos las medidas de seguridad oportunas en garantía del RGPD y la LOPDGD. Para cualquier información adicional o cuestión relacionada con Protección de Datos, diríjase a ddo@clmancha.ugt.org

Datos sociolaborales

1. 1. Edad *

Marca solo un óvalo.

- ☐ De 16 a 24 años
☐ De 25 a 34 años
☐ De 35 a 44 años
☐ De 45 a 54 años
☐ De 55 años o más

2. 2. Género *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Masculino
☐ Femenino

3. 3. ¿Tiene usted personas dependientes a su cargo (Hijos menores de edad, mayores dependientes, etc.)? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No sabe/No contesta

4. 4. Nombre de la empresa en la que trabaja *

5. 5. Tamaño de la empresa en la que trabaja *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Microempresa (de 1 a 9 trabajadores)
☐ Pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores)
☐ Mediana empresa (de 50 a 249 trabajadores)
☐ Gran empresa (250 trabajadores o más)
☐ No Sabe/No contesta

6. 6. Provincia del centro de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Albacete
☐ Ciudad Real
☐ Cuenca
☐ Guadalajara
☐ Toledo
☐ No sabe/No contesta

7. 7. Municipio del centro de trabajo *

8. 8. Sector de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Industria de alimentación
- ☐ Fabricación de bebidas
- ☐ No sabe/No contesta

9. 9. Actividad ocupacional *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Industria cárnica
- ☐ Preparación y conservación de frutas y hortalizas
- ☐ Elaboración y conservación de pescados y productos a base de pescado
- ☐ Elaboración de aceites
- ☐ Industrias lácteas
- ☐ Fabricación y elaboración de productos para la alimentación animal
- ☐ Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias
- ☐ Fabricación de otros productos alimenticios (azúcar, té, café y cacao)
- ☐ Elaboración de bebidas (alcohólicas, no alcohólicas, jugo de frutas, cervezas) y Enólogo
- ☐ Trabajador de Viña
- ☐ Trabajador de Bodega
- ☐ Operador de línea de envasado (embotelladora, envasadora de cartón, embalaje paletizado y envasadora de garrafas)
- ☐ No sabe/No contesta
- ☐ Otros

10. 10. Si ha marcado "otros", indique cuál

11. 11. Años de experiencia en el sector *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 1 año
- ☐ De 1 a 5 años
- ☐ De 5 a 10 años
- ☐ De 10 a 20 años
- ☐ Más de 20 años
- ☐ No sabe/No contesta

12. 12. Años de antigüedad en la empresa *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 1 año
- ☐ De 1 a 5 años
- ☐ De 5 a 10 años
- ☐ De 10 a 20 años
- ☐ Más de 20 años
- ☐ No sabe/No contesta

13. 13. Tipo de contrato *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Contrato indefinido
- ☐ Contrato temporal / por obra o servicio
- ☐ Contrato de prácticas
- ☐ Contrato de formación y aprendizaje
- ☐ Autónomo
- ☐ No sabe/No contesta

14. 14. Tipo de Jornada laboral *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Jornada completa
☐ Jornada a tiempo parcial
☐ Jornada reducida
☐ Otras opciones
☐ No sabe/No contesta

15. 15. Salario mensual neto recibido *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 500€
☐ De 500€ a 1000€
☐ De 1001€ a 1500€
☐ De 1501€ a 2000€
☐ De 2001€ a 2500€
☐ Más de 2500€
☐ No sabe/No contesta

Formación

16. 16. ¿Cuáles son sus estudios finalizados? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Graduado escolar (EGB)
☐ Educación Secundaria Obligatoria
☐ Formación Profesional (FP)
☐ Ciclo Formativo de Grado medio
☐ Ciclo Formativo de Grado superior
☐ BUP
☐ COU
☐ Bachillerato
☐ Licenciatura
☐ Diplomatura
☐ Grado Universitario
☐ Máster Universitario
☐ Doctorado
☐ Ninguno de los anteriores
☐ No sabe/No contesta

17. 17. ¿Ha participado alguna vez en un curso formativo o Certificado de Profesionalidad relacionado con su sector? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí Salta a la pregunta 18
☐ No Salta a la pregunta 31
☐ No sabe/No contesta Salta a la pregunta 31

Curso de formación (sí)

18. 18. ¿En cuál de los siguientes cursos de Formación de su sector ha participado?
(Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Manipulador de alimentos
- ☐ Elaboración de vinos y licores
- ☐ Pastelería y confitería
- ☐ Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria
- ☐ Carnicería y elaboración de productos cármicos
- ☐ Obtención de aceites de oliva
- ☐ Panadería y bollería
- ☐ Otros
- ☐ No sabe/No contesta

19. 19. Si ha contestado "otros" indique cual.

20. 20. ¿Cuál de los siguientes Certificados de Profesionalidad ha adquirido usted?
(Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Carnicería y elaboración de productos cármicos
- ☐ Panadería y bollería
- ☐ Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno en la industria alimentaria
- ☐ Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria
- ☐ Elaboración de azúcar
- ☐ Quesería
- ☐ Elaboración de leches de consumo y productos lácteos
- ☐ Pastelería y confitería
- ☐ Elaboración de vinos y licores
- ☐ Fabricación de conservas y vegetales
- ☐ Sacrificio, faenado y despiece de animales
- ☐ Pescadería y elaboración de productos de la pesca y agricultura
- ☐ Operación de aceites de oliva
- ☐ Obtención de aceites de semillas y grasas
- ☐ Enotecnia
- ☐ Industrias cármicas
- ☐ Elaboración de Cerveza
- ☐ Elaboración de refrescos y aguas de bebida envasadas
- ☐ Fabricación de productos de cafés y sucedáneos de café
- ☐ Elaboración de productos para la alimentación animal
- ☐ Fabricación de productos de tueste y de aperitivos extrusionados
- ☐ Industrias de productos de la pesca y la agricultura
- ☐ Industrias de aceite y grasas comestibles
- ☐ Industrias derivadas de la uva y del vino
- ☐ Industrias de conservas y jugos vegetales
- ☐ Industrias de derivados de cereales y de dulces
- ☐ Industrias lácteas
- ☐ Otros
- ☐ No sabe/No contesta

21. 21. Si ha contestado "otro" indique cual

22. ¿Por qué motivo realizó el curso de formación? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Interés y satisfacción personal
☐ Obligado por la empresa
☐ Mejora profesional
☐ Obligado por la normativa o Ley
☐ Promocionar en la empresa
☐ Mejorar la cualificación y/o actualizar conocimientos
☐ La empresa establece un plan de formación
☐ Otras razones
☐ No sabe/No contesta

23. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de Formación? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ La empresa donde trabajo
☐ Empresas de formación
☐ App/Web de Formación
☐ La Administración pública (SEPE, Consejerías de la Junta de Castilla-La Mancha, etc.)
☐ Sindicatos (UGT, CC00, etc.)
☐ Otros
☐ No sabe/No contesta

24. ¿Cuánto tiempo hace de su última participación en un curso formativo relacionado con su sector? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 6 meses
☐ Entre 6 meses y 1 año
☐ Entre 1 y 2 años
☐ Entre 2 y 3 años
☐ Más de 3 años
☐ No sabe/No contesta

Debilidades y carencias de la oferta de formación

25. ¿Está satisfecho/a con la utilización profesional de la formación recibida? *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

26. ¿Está satisfecho/a con los horarios de los cursos de formación recibidos?

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

27. ¿Está satisfecho/a con los días de los cursos de formación recibidos?

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

28. ¿Está satisfecho/a con el coste de los cursos de formación recibidos? *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

29. 29. ¿Está satisfecho/a con las capacidades de los/las docentes de los cursos de formación?

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

30. 30. ¿Cómo valora, en términos generales, los cursos de formación recibida? *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Muy deficientes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Excelentes

Razones para la formación

31. 31. Teniendo las condiciones idóneas, ¿Le gustaría hacer cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No Salta a la pregunta 34
- ☐ No sabe/No contesta Salta a la pregunta 34

Si a recibir formación

32. 32. ¿Sobre qué le gustaría recibir cursos de formación? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Sobre el puesto de trabajo que desempeño
- ☐ Sobre otro puesto de trabajo dentro del sector
- ☐ Sobre otro sector
- ☐ Idiomas
- ☐ Informática
- ☐ Otros
- ☐ No sabe/No contesta

33. 33. Si ha marcado "otros" especifique la formación que desea recibir.

Razones que le impiden o dificultan la realización de cursos de formación

34. 34. ¿Qué razones le impiden o dificultan la realización de acciones formativas? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ No conozco ni me ofrecen cursos de formación
- ☐ Dificultad horaria
- ☐ Dificultades para desplazarme al lugar de realización del curso
- ☐ Falta de oferta formativa de cursos con las necesidades formativas del sector
- ☐ Falta de oferta formativa de cursos de mi interés profesional
- ☐ Razones de índole familiar y/o personal (conciliación de vida laboral y familiar)
- ☐ Dificultades por parte de la empresa
- ☐ El coste económico de la formación
- ☐ Falta de formación Online
- ☐ Falta de interés
- ☐ Otras causas
- ☐ No sabe/No contesta

Necesidades de formación de los trabajadores

35. 35. ¿Qué habilidades profesionales cree que son las más importantes para el sector?

36. 36. ¿Qué carencias profesionales tiene actualmente el sector y cree que se deberían potenciar para mejorar sus habilidades?

Preferencias en la oferta formativa

37. 37. ¿Qué modalidad formativa prefiere? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Presencial
☐ Online
☐ Mixto
☐ Indiferente
☐ No sabe/No contesta

38. 38. ¿Qué horario prefiere para realizar los cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ En horario de trabajo
☐ Fuera del horario de trabajo
☐ Indiferente
☐ No sabe/No contesta

39. 39. ¿Qué franja horaria prefiere para los cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Por las mañanas
☐ Por las tardes
☐ Por las noches
☐ Indiferente
☐ No sabe/No contesta

40. 40. ¿Cuántas horas semanales está dispuesto a dedicarle a los cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 5 horas
☐ Más de 5 horas
☐ Indiferente

41. 41. ¿Qué días de la semana prefiere para la formación? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Entre semana
☐ Fines de semana
☐ Indiferente
☐ No sabe/No contesta

Nuevas tecnologías

42. 42. ¿Dispone de conexión de internet de banda ancha en casa? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No sabe/No contesta

43. 43. ¿Con qué dispositivo se conecta habitualmente a internet? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Ordenador
☐ Móvil
☐ Tablet
☐ Otros
☐ No sabe/No contesta

44. 44. ¿Ha realizado algún curso formativo en el ámbito de las nuevas tecnologías? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No sabe/No contesta

45. 45. ¿Cómo calificaría su aptitud en cuanto al uso de internet? *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Nula	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy hábil

46. 46. ¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral de su sector? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No sabe/No contesta

47. 47. ¿Tiene usted interés en hacer cursos de formación en las nuevas tecnologías? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No sabe/No contesta

COVID-19

48. 48. ¿Ha realizado algún curso formativo y/o de prevención de riesgos laborales relacionado con la COVID-19? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No Salta a la pregunta 50
☐ No sabe/No contesta Salta a la pregunta 50

Si curso COVID-19

49. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación y/o prevención de COVID-19? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ La empresa (o el departamento de formación de la empresa)
- ☐ Empresas que imparten formación
- ☐ App/web formación
- ☐ La Administración (Consejería, SEPE,...)
- ☐ Sindicatos (UGT, CCOO,...)
- ☐ Otros
- ☐ No sabe/No contesta

COVID-19 II

50. ¿Cree que dispone de la formación necesaria para poder realizar su labor correctamente en relación a la COVID-19? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, tengo toda la formación necesaria
- ☐ Tengo formación pero me gustaría tener más
- ☐ No tengo suficiente formación
- ☐ No tengo ningún tipo de formación
- ☐ No sabe/No contesta

SELECCIONE "ENVIAR" PARA FINALIZAR. ¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Toledo, de de 2021

REUNIDOS

De una parte,.....). De ahora en adelante EL ENTREVISTADOR/A.

Y de otra parte.....(DNI.....). De ahora en adelante EL ENTREVISTADO/A.

Reconociéndose mutuamente la capacidad suficiente para establecer este acuerdo y sin ningún tipo de coacción ni presión por ninguna de las partes.

MANIFIESTAN

- I. La persona entrevistada realizará una entrevista que servirá de base para el Proyecto *Diagnostico y Detección de las necesidades formativas en el Sector de la Limpieza en Castilla-La-Mancha*. Enmarcado dentro del Proyecto Gobernanza de la UGT Castilla-La Mancha.
- II. El trabajo tiene por objetivo la realización de una prospección laboral y detección de necesidades formativas del sistema productivo.
- III. El objetivo de la persona entrevistadora es utilizar los datos recogidos para realizar el estudio señalado.
- IV. El entrevistado/a acepta participar activamente en el desarrollo de la entrevista con el fin de aportar conocimiento sobre la temática utilizada. Y, por lo tanto, se pactan las siguientes CLÁUSULAS:
 - a. Que las dos partes se someten a la Ley Orgánica 15/1999, de 12 de diciembre de protección de datos de carácter personal y a la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen.
 - b. A efectos de lo previsto en el artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad personal y a la Propia Imagen, el entrevistado/a, mediante el presente escrito, otorga su consentimiento expreso para la grabación en voz de la entrevista.
 - c. Que si se requiriera la publicación de algún fragmento de sus declaraciones solamente se hará textualmente a partir de su transcripción refiriéndose a el/ella según su cargo, y no su nombre y apellidos.
 - d. Que el entrevistado/a no tiene la obligación de contestar todas las preguntas y podrá abandonar la entrevista en el momento que lo desee.

- e. Que el entrevistador/a se compromete a no utilizar el contenido de la entrevista en otro objetivo ajeno a los propios de este proyecto
- f. Que el entrevistador/a se compromete a no hacer públicos los datos personales facilitados por el entrevistado/a
- g. Que cuando el estudio termine el contenido de la entrevista quedará exclusivamente depositado en el archivo de la UGT Castilla-La Mancha

Por todo lo expuesto, ambas partes suscriben el presente acuerdo y, como prueba de conformidad, signan este documento en la fecha y el lugar especificados.

Fdo.- Entrevistador/a

Fdo. Entrevistado/a



