

PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS.

(EXCLUSIVAMENTE CNAE'S 158 Y 522)

EXP: COM108/2008

ACCIONES DE PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN EN LOS SECTORES ECONÓMICOS.

DOCUMENTO DE SÍNTESIS



solicita



financian



colaboran



Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



Biblioteca Virtual

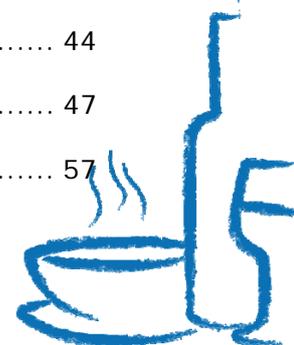
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
Comunidad de Madrid

www.madrid.org/edupubli

edupubli@madrid.org

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	4
2. OBJETIVOS	5
2.1. OBJETIVOS GENERALES	5
3. ÁMBITOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
3.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO	8
3.2. ÁMBITO FUNCIONAL	8
3.3. ÁMBITO OCUPACIONAL.....	10
4. METODOLOGÍA.....	11
5. ANÁLISIS ECONÓMICO EMPRESARIAL. CONFIGURACIÓN ECONÓMICO EMPRESARIAL	14
5.1. ESTRUCTURA Y CONFIGURACIÓN DEL SECTOR Y SUBSECTORES. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y PREVISIONES DE EVOLUCIÓN	14
5.2. FLUJOGRAMA SECTORIAL.....	19
5.3. ORGANIGRAMA DEL SECTOR	24
5.4. INNOVACIONES.....	26
5.5. MATRIZ DAFO.....	35
5.6. RELACIONES LABORALES DEL SECTOR.....	39
6. ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR. CONFIGURACIÓN OCUPACIONAL	43
6.1 MAPA DE OCUPACIONES DEL SECTOR	44
6.2. COLECTIVOS PRIORITARIOS.....	47
6.3. TENDENCIA D E LAS OCUPACIONES	57



7. ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN DEL SECTOR. CONFIGURACIÓN FORMATIVA	61
7.1. OFERTA FORMATIVA.....	61
7.2. ESTUDIO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN POR OCUPACIÓN:	65
7.3. TABLA DE CONFLUENCIAS DE LA FORMACIÓN DEL SECTOR	177
7.3.1. TABLA DE CONFLUENCIAS DE OCUPACIÓN POR CURSOS	177
7.3.2. TABLA DE CONFLUENCIAS DE OCUPACIÓN POR MÓDULOS.	180
7.3.3. TRATAMIENTO DEL SECTOR EN EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES PARA CADA OCUPACIÓN.	181
7.4. ANÁLISIS DE LAS DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN.	183
8. CONCLUSIONES	185
8.1. CONCLUSIONES	185
8.2. CARENCIAS FORMATIVAS Y ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS.	194
8.3. PROPUESTAS DE MEJORA	198
9. EQUIPO DE TRABAJO	202



1. PRESENTACIÓN

El conocimiento, desde siempre, tuvo un papel importante en el mantenimiento y supervivencia de las distintas sociedades. Sin embargo, y de forma cada vez más acentuada, hoy en día desempeña un carácter fundamental e imprescindible.

El ritmo de desarrollo y la evolución de nuestros tiempos hace que los conocimientos y sus aplicaciones deban transformarse al compás de esta nueva sociedad.

Desde la Federación Agroalimentaria de CCOO entendemos que uno de los pilares básicos que estructura y garantiza nuestra Sociedad es el trabajo y el empleo, por lo que las medidas conducentes a su consolidación y mejora, como es la formación del/de la trabajador/a a lo largo de su vida laboral, son nuestro objetivo prioritario.

El sector de la alimentación y las bebidas, entendido como una actividad económica que desarrolla la sociedad en que vivimos, no está exento de esta transformación y evolución.

Los costes de oportunidad siempre deben ser un *input* de cualquier decisión económica. En nuestro caso, el coste de la “no formación” también debe valorarse en términos económicos y sociales.

Basándonos en estas premisas, desde la Federación Agroalimentaria de CCOO, y apoyándonos en el marco de actuación conjunta que nos proporciona el Fondo Social Europeo y la Consejería de Mujer y Empleo de la Comunidad de Madrid, se realiza el proyecto Complementario de Formación denominado “Prospección y Análisis de la formación en el sector de alimentación y bebidas” con expediente COM 108/2008. Queremos agradecer la colaboración de Método y Forinlab en la presente investigación.

El objeto primordial de este estudio es lograr la pervivencia y desarrollo del sector en el tiempo, mediante la mejora del incremento del conocimiento de los actores implicados. Para ello hemos desarrollado una investigación de las ocupaciones del sector con el fin de detectar las necesidades formativas de los/as trabajadores/as y realizar una propuesta de acciones formativas que colmen estas necesidades, sin olvidar en ningún momento el carácter evolutivo y transformador de la sociedad en la que estamos inmersos.



2. OBJETIVOS

Los objetivos generales y específicos de la presente investigación sobre el sector de Alimentación y Bebidas (Exclusivamente CNAE's 158 y 522) en La Comunidad Autónoma de Madrid se han definido siguiendo el trazado de indicaciones de la convocatoria. Así mismo son guías para el diseño de la estructura metodológica del estudio. Los objetivos generales corresponden a la consecución de los resultados globales de cada área de la investigación, los objetivos específicos corresponden a los resultados individuales de cada producto parcial integrado en cada área.

Este estudio está solicitado por **Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras**, entidad que posee una amplia experiencia en la solicitud y elaboración de acciones complementarias y planes de formación, y que cuenta con la colaboración de Método G., Análisis y Técnicas, que también posee amplios conocimientos y práctica en la realización de acciones complementarias.

2.1. OBJETIVOS GENERALES.

- Estudiar la evolución en los últimos tres años de las principales magnitudes macroeconómicas y empresariales del sector de Alimentación y Bebidas (Exclusivamente CNAE's 158 y 522), para analizar los cambios, las mutaciones y las tendencias del sistema productivo que indiquen demandas empresariales, actuales y futuras en materia de perfiles profesionales. Definiendo previsiones de evolución a tres años.
- Definir la configuración de la estructura económica del sector, así como el análisis de los distintos tipos de organizaciones empresariales según la división del trabajo y su distribución territorial según tamaño.
- Trazar los procesos productivos del sector por subsectores y actividades, por subprocesos y fases con el fin de localizar los factores tecnológicos que los afectan y describir los sistemas característicos de organización del trabajo que los integran.
- Determinar la incidencia de la innovación en los cambios y mutaciones del sistema productivo y establecer sus repercusiones, tanto en la competitividad de las empresas como en la cualificación de los/as trabajadores/as del sector de Alimentación y Bebidas (Exclusivamente CNAE's 158 y 522) y en sus necesidades de formación, definiendo previsiones de evolución a tres años.



- Analizar la situación de las empresas PYMES y microempresas frente a factores tecnológicos y organizativos y establecer las repercusiones tanto en su competitividad, como en las cualificaciones y necesidades de formación de los/as trabajadores/as. Definiendo previsiones a tres años.
- Describir las características y composición de la población activa teniendo en cuenta aspectos sociodemográficos y su distribución territorial. Definiendo previsiones de evolución a tres años.
- Estudiar los aspectos básicos que caracterizan las relaciones laborales del sector y el escenario de su desarrollo. Definiendo previsiones de tendencias a tres años.
- Conocer la estructura y panorámica ocupacional del sector de Alimentación y Bebidas (Exclusivamente CNAE's 158 y 522) analizando el contenido y características de sus ocupaciones por procesos, procedimientos y técnicas, y definiendo los perfiles profesionales idóneos para un desempeño laboral de los/as trabajadores/as en el marco de los objetivos de eficiencia y competitividad.
- Analizar el contexto de desarrollo de todas las ocupaciones del sector, haciendo especial mención a aspectos sociales y demográficos, volumen y composición del empleo, requerimientos en materia de perfiles profesionales, colectivos prioritarios de trabajadores/as, carencias formativas y principales barreras de acceso a la formación.
- Definir las tendencias de las ocupaciones y previsiones de evolución en los próximos tres años, haciendo especial mención a las ocupaciones emergentes, ocupaciones en proceso de desaparición, en expansión o recesión, y aquellas que varían sustancialmente los contenidos.
- Prever y definir acciones formativas y diseñar itinerarios de formación en el marco de los planes de formación continua de los/as trabajadores/as de las empresas del sector Alimentación y Bebidas (Exclusivamente CNAE's 158 y 522) para un ajuste permanente: del perfil de los/as trabajadores/as al cambio técnico, organizativo y social en el seno de la empresa con el fin de inmunizar el riesgo de la pérdida de trabajo y favorecer la competitividad del/la trabajador/a y empresa frente a la innovación y las nuevas tendencias organizativas y productiva.
- Diseñar y aplicar una metodología de Investigación Sectorial para el análisis de las ocupaciones y su desarrollo capaz de definir exhaustivamente las demandas formativas en función de nuevos procesos, procedimientos y métodos previstos de implantación a corto y medio plazo en la actividad productiva a fin de crear una herramienta dinámica de control de calidad en la formación continua del sector de Alimentación y Bebidas (Exclusivamente CNAE's 158 y 522).



- Contribuir a mejorar la extensión y eficacia del sistema de formación continua, facilitando la adaptación y evolución de las profesiones y contenidos de los puestos de trabajo, así como conseguir una mejora en las competencias y cualificaciones, indispensables para mantener y fortalecer la situación competitiva del sector de Alimentación y Bebidas (Exclusivamente CNAE's 158 y 522) en la Comunidad Autónoma de Madrid y de los/as trabajadores/as ocupados/as.



3. ÁMBITOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO

El ámbito geográfico que abarca el estudio es el Territorio Autónomo de la Comunidad Autónoma de Madrid, investigado por presencia del sector y zonas geográficas con identidad propia dentro del sector.

3.2. ÁMBITO FUNCIONAL

Para establecer el ámbito funcional del estudio se tuvieron en cuenta el sector objeto de estudio y los diferentes subsectores y actividades que lo integraron.

El sector se definió en base a la CLASIFICACIÓN NACIONAL DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (C.N.A.E.), que es una clasificación que fue aprobada mediante el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre. «B.O.E.», 22.12.1992, con objeto de facilitar la cumplimentación de los datos generales de identificación de las empresas.

El sector objeto de la investigación es el de Alimentación y Bebidas (Exclusivamente CNAE's 158 y 522), concretamente la Elaboración y Comercialización.

En el siguiente estudio, y atendiendo a lo establecido en la convocatoria se tuvieron en cuenta el criterio de grupo, subgrupo y divisiones:



158 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS:

SUBSECTORES:

- 1581 Fabricación de pan y productos de panadería y pastelería frescos
- 1582 Fabricación de galletas y de productos de panadería y pastelería de larga duración
- 1583 Industria del azúcar
- 1584 Industria del cacao, chocolate y confitería
- 1585 Fabricación de pastas alimenticias
- 1586 Elaboración de café, té, infusiones
- 1587 Elaboración de especias, salsas y condimentos
- 1588 Elaboración de preparados para la alimentación infantil y preparados dietéticos
- 1589 Elaboración de otros productos alimenticios

522 COMERCIO AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS:

SUBSECTORES:

- 5221 Comercio al por menor de frutas y verduras
- 5222 Comercio al por menor de carne y productos cárnicos
- 5223 Comercio al por menor de pescados y mariscos
- 5224 Comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería
- 5225 Comercio al por menor de bebidas
- 5226 Comercio al por menor de productos del tabaco
- 5227 Otro comercio al por menor en establecimientos especializados en alimentación



3.3. ÁMBITO OCUPACIONAL

El ámbito ocupacional del estudio está conformado por las distintas ocupaciones sectoriales, áreas profesionales tipo según los distintos modelos de organización y las funciones y competencias que las integran.

Se entiende por **ocupación** el conjunto a agregado de funciones y competencias cuyas actividades del trabajo son análogas, se realiza con normas, técnicas y medios semejantes y exigen capacidades y actitudes específicas con independencia de la entidad en que se desarrolle.

Son referentes las ocupaciones que emanan del proceso productivo y de los diferentes objetivos de las organizaciones empresariales, consideradas laboralmente en distintas situaciones de empleo, correspondiéndolas con la clasificación ocupacional del Código Nacional de Ocupaciones (CNO 94) y relacionándolas con el marco de denominaciones específicas utilizadas en el sector.

Se entiende **por función** el conjunto homogéneo de actividades de producción dirigidos a un objetivo específico dentro del proceso productivo de una organización empresarial.

Se entiende por **competencia profesional** al conjunto de conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes que debe poseer el/la trabajador/a y que le permite desarrollar diferentes situaciones de trabajo conforme a los niveles requeridos en el empleo incluyendo la capacidad de respuesta a problemas imprevistos, la autonomía, la flexibilidad, la colaboración con el entorno profesional y con la organización del trabajo.

Se entiende por **área profesional** el ámbito laboral constituido por el conjunto de técnicas, objetos físicos y símbolos agrupados por la necesidad de afrontar problemas homogéneos respecto a los objetivos de la producción. Integran actividades profesionales que tienen en común el uso de tecnologías, la circulación de la información de las instrucciones y del lenguaje, los tipos de productos y las habilidades y conocimientos que se desarrollan.



4. METODOLOGÍA

Los objetivos de la investigación expuestos anteriormente, se alcanzan a través de la obtención de productos y resultados del estudio.

A tal efecto, la investigación se ha estructurado en tres áreas o niveles de análisis que, de forma secuencia, estructuran y organizan el proceso de la investigación:

1ª Análisis económico empresarial del sector. Área de Configuración Económica-Empresarial.

2ª Análisis de la ocupación en el sector. Área de Configuración Ocupacional

3ª Análisis de la formación del sector. Área de Configuración Formativa

Dichas áreas de investigación aunque pertenecen a campos de observación de naturaleza específico, se caracterizan por:

- Presentar acontecimientos desencadenantes de causa efecto inter-áreas.
- Por confluir de forma determinante en la diana de investigación, necesidades de formación en el sector.

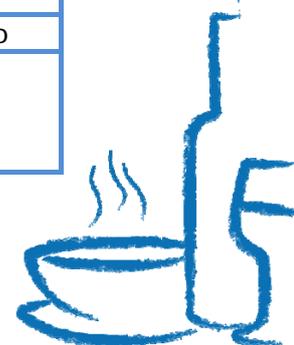


Los **Resultados Esperados** se organizan por área de investigación y el cauce para obtenerlos es a través de una batería de **Productos Parciales** para cada área de investigación.

Por otro lado, la globalización de los productos parciales conforma el **Producto Final** de la investigación, que integra, a su vez, a todos los resultados esperados.

El método de análisis y los procedimientos de la investigación están diseñados de forma específica por producto parcial en tres tipos de análisis, económico-empresarial, ocupacional y pedagógico y, por lo tanto, para la investigación de cada uno de los resultados concretos esperados.

ÁREAS	TÉCNICAS EMPLEADAS	PRODUCTOS
ANÁLISIS ECONÓMICO EMPRESARIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta directa en el puesto de trabajo - Observación directa acompañada de informante clave - Entrevista en profundidad - Reunión de expertos para el consenso y Panel de agentes sociales - Asesoría externa con expertos cualificados 	Estructura y configuración del sector y subsectores. Análisis de la situación económica
		Flujogramas
		Organigrama
		Innovaciones
		Matriz DAFO
		Relaciones sociolaborales
ANÁLISIS OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta directa en el puesto de trabajo - Observación directa acompañada de informante clave - Entrevista en profundidad - Reunión de expertos para el consenso y Panel de agentes sociales - Asesoría externa con expertos cualificados 	Mapa de ocupaciones
		Estudio ocupacional
		Perfiles profesionales
		Colectivos prioritarios
		Tendencia de las ocupaciones
ANÁLISIS FORMATIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta directa en el puesto de trabajo - Observación directa acompañada de informante clave - Reunión de expertos para el consenso y Panel de agentes sociales - Asesoría externa con expertos cualificados 	Oferta formativa y contenidos formativos
		Necesidades de formación
		Itinerario formativo
		Mapa de cursos propuesto



Los productos se recogen estructurados por áreas bajo el índice de Resultados de la investigación. Para obtener una mayor coherencia, se han ordenado los resultados en tres análisis, donde se refunde la información de algunos productos de las áreas correspondientes a los Análisis ocupacional y formativo, quedando estructurado de la siguiente forma:

Los resultados del Estudio ocupacional, y los perfiles profesionales tipo se muestran dentro del área formativa porque son la base del análisis formativo aplicado a cada ocupación. Si bien su ejecución se encuadra dentro de la segunda área: Análisis ocupacional del sector.

Es decir se construye una estructura vertebrada por los estudios ocupacionales y perfiles profesionales unidos a los itinerarios formativos y los mapas de cursos propuestos para cada ocupación objeto de estudio.

La tabla de confluencias ofrece un resumen sobre los cursos propuestos y las ocupaciones a quienes van dirigidos, a modo de resumen.



5. ANÁLISIS ECONÓMICO EMPRESARIAL. CONFIGURACIÓN ECONÓMICO EMPRESARIAL

Los cambios en la estructura familiar, el culto al cuerpo, el creciente aumento de población con sobrepeso pone en actualidad aspectos relevantes del sector, de los productos y de los procesos productivos y que afecta directamente en la forma de establecer estrategias en un sector que abarca modelos organizativos muy distintos, desde empresas de carácter tradicional o familiar hasta grandes organizaciones industriales.

Asimismo, la legislación y las directrices de la Unión Europea provocan cambios internos en el propio sector, de reestructuración; para conseguir un producto de calidad y respetuoso con el medio ambiente.

Por ello, es importante que, tanto los/as trabajadores/as como los/as empresario/as, sean conscientes de los cambios que se producen y asuman las nuevas competencias profesionales que se les exige para poder

Con este producto se pretende conocer la evolución e interrelación de los elementos macroeconómicos y empresariales que imprime características diferenciadoras y dinámicas en la estructura económica y empresarial.

La información se recogió a través de: “**Fuentes Estadísticas y Documentales**”, y “**Cuestionario Delphi con Agentes Sociales**”.

5.1. ESTRUCTURA Y CONFIGURACIÓN DEL SECTOR Y SUBSECTORES. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y PREVISIONES DE EVOLUCIÓN

5.1.1. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVOS

1.- Conocer la distribución de los principales indicadores cuantitativos y cualitativos, macroeconómicos y empresariales en función del tamaño de empresa.

2.-Estudiar la evolución en los últimos tres años de las principales magnitudes macroeconómicas y empresariales.

Universo objeto de estudio: empresas de la Comunidad de Madrid, distribuidas en los CNAE 158, Fabricación de otros productos alimenticios y 522: Comercio al por menor de alimentación, bebidas y tabaco en la Comunidad de Madrid.



CNAE 158: FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS

☐ Número de empresas

NÚMERO DE EMPRESAS			
AÑOS	2005	2006	2007
1-9 empleados/as	421	402	413
10-49 empleados/as	172	178	158
50-249 empleados/as	21	21	22
> 250 empleados/as	7	7	7
TOTAL	621	608	600

Tabla 1: Número de empresas del Sector Fabricación de otros productos alimenticios. Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE y SABI

☐ Número de empleados/as

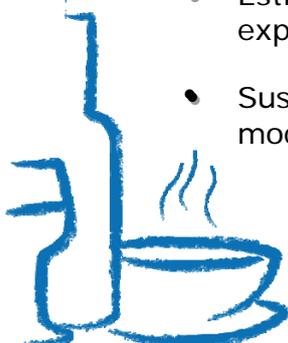
NÚMERO DE EMPLEADOS/AS			
AÑOS	2005	2006	2007
1-9 empleados/as	1.465	1.223	1.280
10-49 empleados/as	5.856	6.425	5.809
50-249 empleados/as	5.786	5.706	6.089
> 250 empleados/as	3.605	4.374	4.455
TOTAL	16.712	17.729	17.633

Tabla 2: Número de empleados/as del Sector Fabricación de otros productos alimenticios. Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE y SABI

Predicción para 2010 de cada indicador (Nº de empresas, Nº de empleados, Facturación Y VAB).

Para determinar las predicciones se establecen los siguientes pasos:

- Elaboración de un modelo para cada indicador tomando como variable dependiente el número de empleados.
- Estimación de una tendencia lineal y predicción para 2010 de la variable explicativa.
- Sustitución del valor obtenido anteriormente en cada uno de los modelos, para obtener así la predicción de cada indicador para 2010.



Considerando:

X: Número de Empleados

E: Nº de Empresas

F: Facturación

V: VAB

Los modelos resultantes son:

$$E = 901,43 - 0,017 X$$

$$F = -6.760.331 + 0,988 X$$

$$V = -431.592,7 + 0,999 X$$

$$X = 16.436,899 + 460,622 T$$

Cuyo valor en el 2010 será: **X2010 = 19.201**

E2010 = 579

F2010 = 3.955.254,76 €

V2010 = 917.179,34



2010

X= 9%

E= -4%

F= 26%

V= 13%

CNAE 522: COMERCIO AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS

Número de empresas

NÚMERO DE EMPRESAS			
AÑOS	2005	2006	2007
1-9 empleados/as	6.070	6.246	6.242
10-49 empleados/as	131	134	126
50-249 empleados/as	10	10	11
> 250 empleados/as	4	4	7
TOTAL	6.215	6.394	6.386

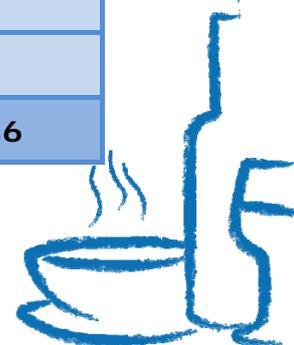


Tabla 3: Número de empresas del Sector Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados. Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE y SABI

Predicción para 2010

$$E = 4.736,62 + 0,052 X$$

$$F = -3.807.720 + 246,756 X$$

$$V = -422.099 + 34,798 X$$

La tendencia del Empleo es:

$$X = 27.378,779 + 1654,390 T$$

Cuyo valor en el 2010 será: **X₂₀₁₀ = 37.305**

E₂₀₁₀ = 6.676
F₂₀₁₀ = 5.397.557,75 €
V₂₀₁₀ = 876.037,58 €



X = 15%
E = 5%
F = 31%
V = 26%

5.1.2. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DE LOS INDICADORES.

El análisis llevado a cabo de las diferentes variables económicas para los sectores de Fabricación de otros productos alimenticios y Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados va a permitir constatar una serie de datos estrictamente económicos, que reflejan la situación del sector durante el período analizado y permite establecer una tendencia para los próximos años.

Para ordenar estas conclusiones se recaba, de forma resumida, toda la información recogida con anterioridad para cada uno de los sectores y se va analizando para cada variable. Finalmente se analizará también la predicción establecida.

⇒ **Número de empresas:**

Para el CNAE 158 la distribución por empresas presenta un claro predominio de las microempresas, representado más de la mitad del sector, le siguen las pequeñas empresas con un porcentaje inferior al 30% y por último se sitúan las medianas y grandes empresas con porcentajes inferiores al 5%.

En el caso del sector correspondiente al CNAE 522 la distribución es la misma pero el predominio de las microempresas es cercano a la totalidad



(97%), el resto se reparte entre las PYMES y las grandes empresas con un porcentaje total del 3%. Esta distribución va a ser significativa a la hora de analizar las demás variables.

La evolución a lo largo del trienio es similar en ambos sectores a excepción del grupo de microempresas que para el CNAE 158 presentan un crecimiento negativo a lo largo del trienio, mientras que para el CNAE 522 la evolución es positiva en los mismos porcentajes que cae el número de empresas en el otro sector.

El resto de grupos empresariales muestran la misma línea de evolución para ambos CNAEs: decrecimiento en pequeñas empresas y crecimiento en medianas y grandes aunque los porcentajes de evolución son diferentes siendo más significativas las pérdidas para el CNAE 158 y más destacados los crecimientos en el CNAE 522.

Así podemos concluir que en términos de unidades de producción el sector de Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados presenta una evolución más positiva y estable que el de Fabricación de otros productos alimenticios durante los años 2005 a 2007.

⇒ Número de empleados/as:

La distribución del número de empleados/as por tamaño de empresa sigue la misma tendencia que el número de empresas en el caso del CNAE 522, aunque los porcentajes tienen variaciones y el peso de las PYMES y grandes empresas es más significativo que en la variable anterior pero sin enturbiar el claro predominio de las microempresas que siguen con una representatividad del 80% del sector en volumen de empleo.

En el caso del CNAE 522 ahora la tendencia es inversa la mayor representatividad la ostentan las PYMES y grandes empresas superando el 90% del peso total de empleados/as del sector.

Estas distribuciones ponen de manifiesto que para que la participación en las demás variables del segmento de microempresas sea representativa éstas deben acaparar porcentajes elevadísimos en la cuota de unidades de producción del sector.

La evolución de la variable empleo a lo largo de la etapa analizada sigue la misma tendencia que la marcada por el número de empresas, para el CNAE 158 las microempresas y pequeñas empresas presentan crecimientos negativos y las medianas y grandes empresas positivos. Las empresas que muestran un comportamiento recesivo en el conjunto del CNAE 522 son las pequeñas empresas, mientras que las microempresas, medianas y pequeñas muestran un dinamismo positivo. Al igual que en la variable número de empresas los porcentajes de crecimiento son superiores en el sector de Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados.

⇒ Facturación:

En términos de representatividad, para el CNAE 158, se mantiene la distribución de porcentajes establecida en la variable empleo aunque las microempresas y las PYMES pierden peso a favor de las grandes empresas.



La distribución de la producción para las empresas englobadas bajo el CNAE 522 mantiene la primacía de las microempresas sobre las demás en similares porcentajes que el de empleo.

En cuanto a la evolución de la variable facturación para las empresas que se agrupan en el CNAE 158 la tendencia es igual que para la variable anterior excepto que en este punto las microempresas presentan indicios de recuperación mostrando un porcentaje de crecimiento cercano al 2% y las medianas empresas registran caídas porcentuales de la producción en ese mismo rango.

Para las empresas del CNAE 522, el estrato que ahora presenta un crecimiento negativo es el de medianas empresas, los demás recogen tendencias alcistas.

Predicciones:

Analizando los porcentajes de crecimiento estimado para el año 2010, se podría concluir que ambos sectores continúan en una línea alcista de crecimiento, más significativo en el caso de aquellas empresas que se agrupan bajo el CNAE 522, probablemente impulsado por el conjunto de micro y grandes empresas.

En el caso del CNAE 158 también se proyectan crecimientos importantes, excepto en la variable número de empresas donde se constata una caída del número de unidades, derivada probablemente de aquellas micro y pequeñas empresas que no han podido inculcar un ritmo de crecimiento positivo. El comportamiento del sector es responsabilidad de las medianas y grandes empresas.

Como aclaración, puntualizar que las previsiones se han hecho referenciadas a datos recogidos entre los años 2005 y 2007, cuando todavía no habían comenzado los efectos de la crisis económico-financiera actual que afecta a todos los sectores sin excepción, con lo cual cabe la posibilidad de que la realidad de estos sectores a año 2010 sea incluso inversa a los resultados establecidos a priori.

5.2. FLUJOGRAMA SECTORIAL

FLUJOGRAMA DE LA ACTIVIDAD

A través del flujograma se pretende realizar una descripción secuencial del proceso productivo, desglosado por subprocesos, fases y subfases, para localizar e identificar aquellas innovaciones técnicas, tecnológicas y organizativas que afectan a la ejecución de las funciones del trabajo tanto en los procesos como en los procedimientos y en las técnicas y derivar el marco de la articulación de la división del trabajo.

Se desarrolla un flujograma diferente, o varios, en función de cada actividad. Cada subsector posee unas características diferentes en función de la actividad y los diferentes modelos organizativos que podemos encontrar.



Se elabora un flujograma para cada subsector. Se muestran los resultados obtenidos a continuación.

158 FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS:

Se produce un solapamiento de las clasificaciones del CNAE en los procesos productivos y las diferencias se establecen en función de que obtengamos como productos finales “panadería”, “pastelería” o “galletas” y no de que los productos sean frescos o de larga duración.

- Flujograma global del subsector en el que aparecen las fases comunes y diferenciadas en función del producto final. Solo se producen diferencias en las fases de operaciones secundarias para cada uno de los productos finales “panadería”, “pastelería” y “galletas”.

Proceso productivo:

Sucesión de acciones, actividades de trabajo o fases requeridas para la obtención de un producto o la prestación de un servicio con independencia del procedimiento empleado.

Fases del proceso:

Conjunto de trabajos ligados entre sí por la utilización de unas técnicas o modos operativos y unas tecnologías específicas que dan lugar a unos resultados principales de trabajo, que se traducen en productos o servicios concretos.

FLUJOGRAMA GLOBAL DEL SUBSECTOR

Relación de las actividades con CNAE a 5 dígitos del flujograma:

- 15811 Fabricación de pan y otros productos de panadería frescos.
- 15812 Fabricación de productos de pastelería.
- 15821 Fabricación de galletas.
- 15822 Fabricación de productos de panadería y pastelería de larga duración.





- 1 **Gestión y recepción de materias primas:** Esta fase hace referencia a aquellos procesos donde se realiza la entrada de mercancía, se almacena y gestiona; así como se distribuye al resto de procesos.
- 2 **Elaboración de masas principales:** Fase enfocada hacia el producto a elaborar, dependiendo de los ingredientes y fórmulas, se compone de todos aquellos procesos generales para la elaboración de masas principales en la fabricación de pan y productos de panadería. La generalidad del flujograma radica en la gran cantidad de productos que se pueden elaborar a partir de la masa inicial.
- 3 **Operaciones secundarias:** Se clasifican en esta fase aquellos procesos de cocción y tareas complementarias para la obtención del producto finalizado.
- 4 **Conservación, envasado y etiquetado:** Una vez terminado el producto, en esta fase se realizan todos aquellos procesos de congelación, envasado y etiquetado. Estos procesos dependen de la actividad final de la empresa y estaría relacionado con el tipo de producto y modelo organizativo.
- 5 **Almacenado del producto terminado:** Una vez embalado, envasado el producto se almacena en un lugar específico, ya sea para su venta directa o para su posterior distribución.



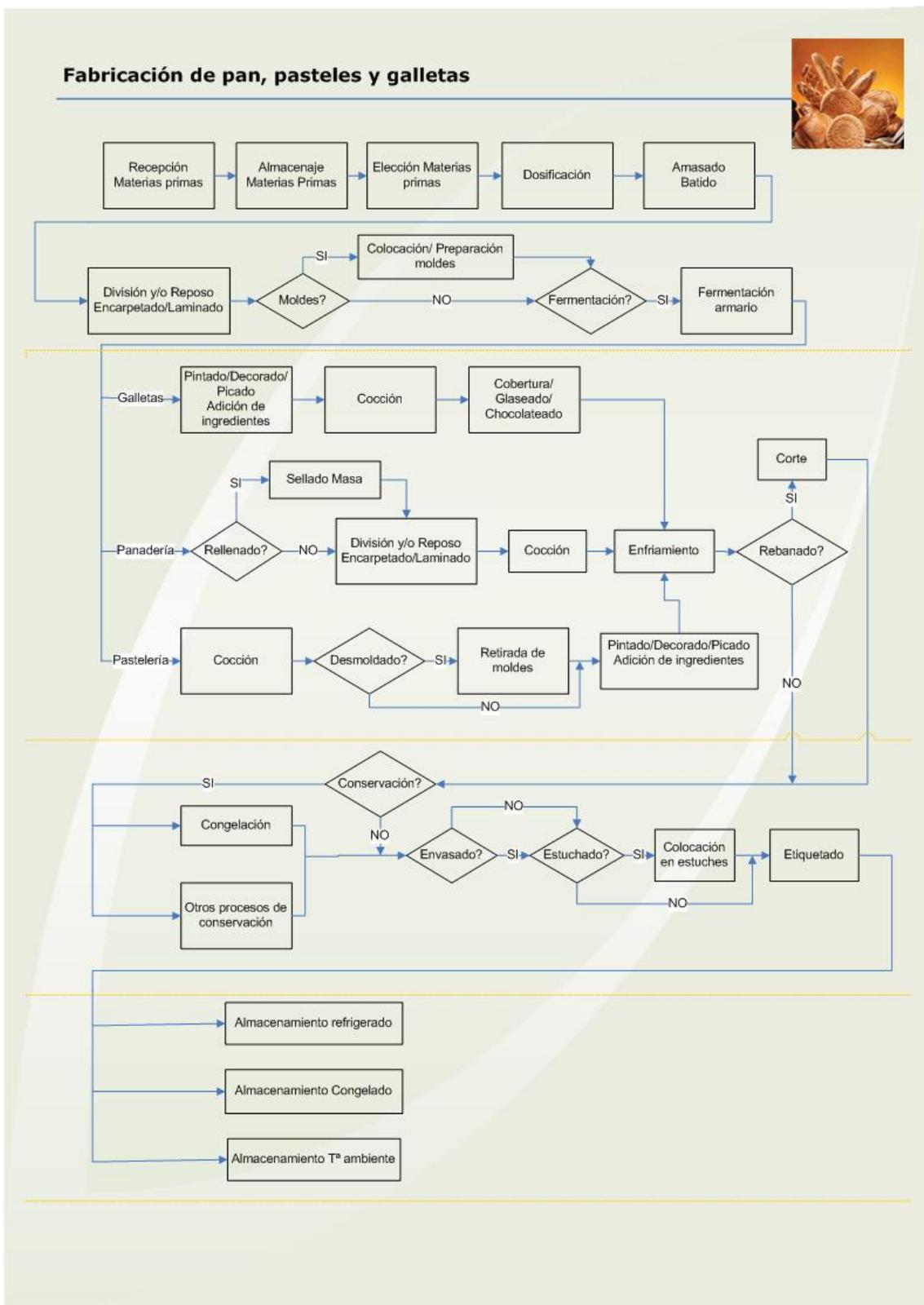
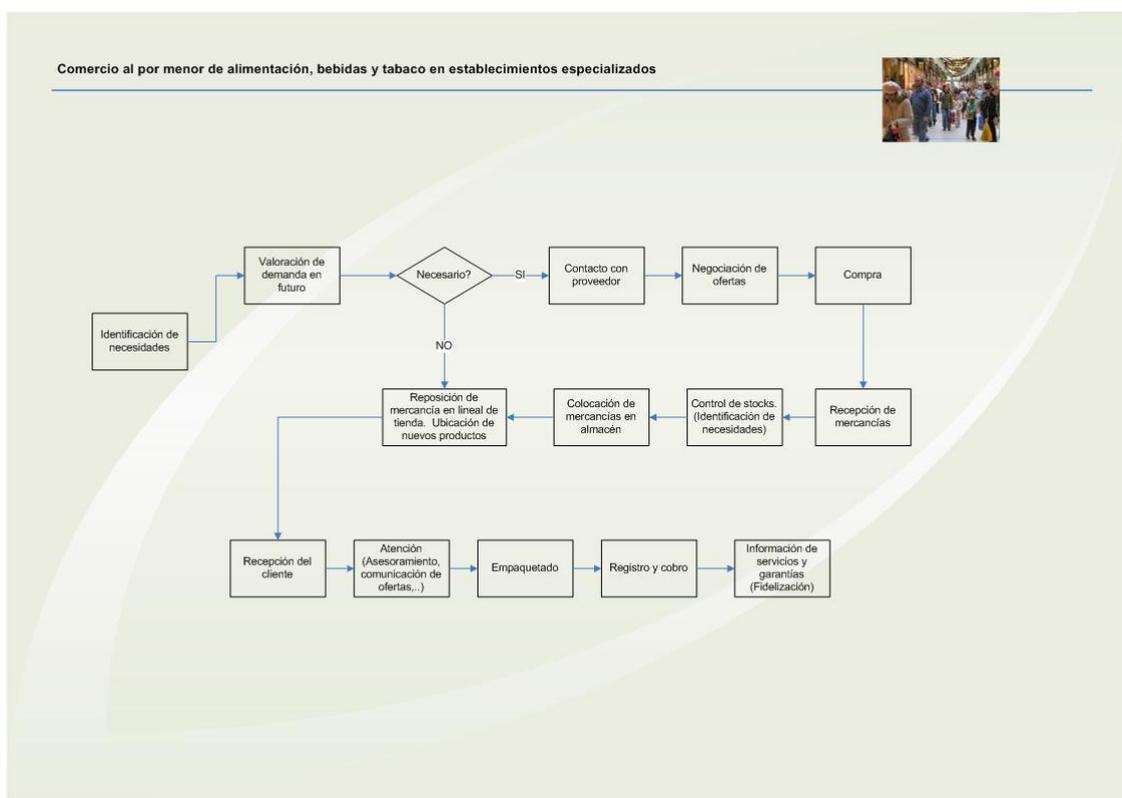


Figura 1: Ejemplo de Flujoograma del sector.



522: COMERCIO AL POR MENOR DE ALIMENTACIÓN, BEBIDAS Y TABACO EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.

Se aglutinan en un único diagrama de flujo las fases de desarrollo de la actividad. Diferenciando dos fases principales: Comercialización y Aprovisionamiento. Cuyas subfases pueden solaparse en el tiempo.



5.3. ORGANIGRAMA DEL SECTOR

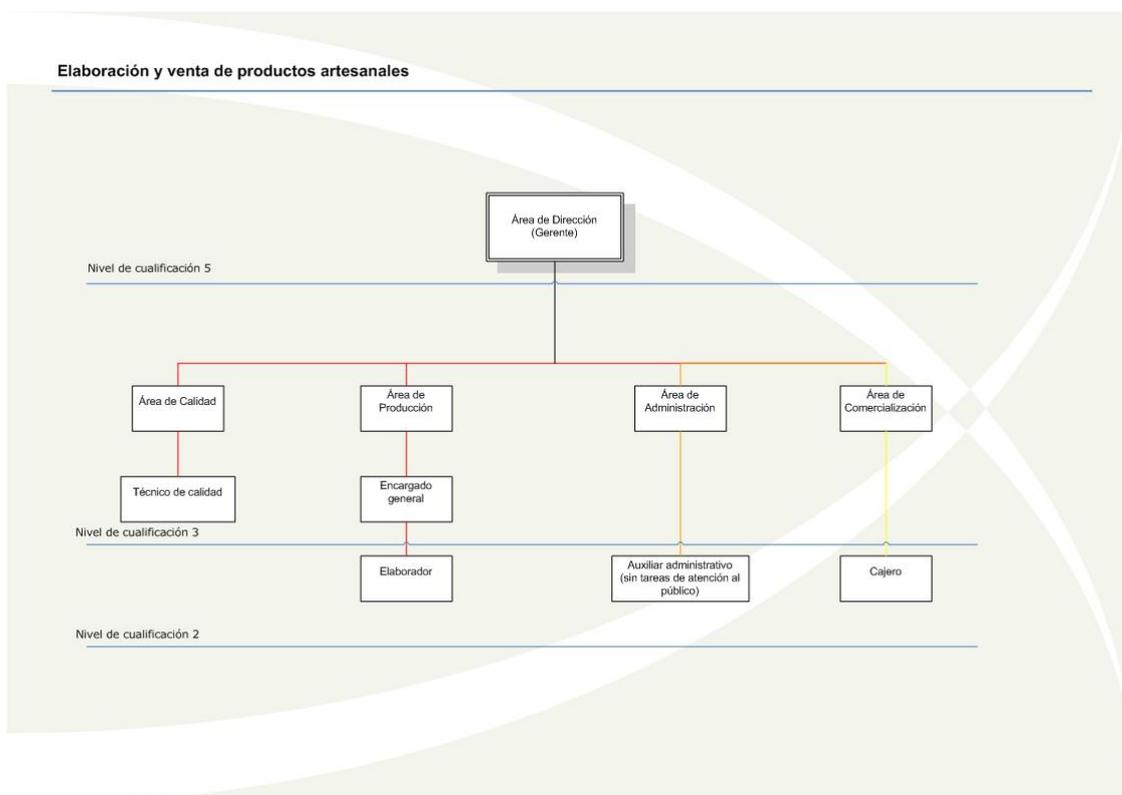
El análisis y diseño del organigrama y el posicionamiento de las ocupaciones en el mismo permite definir los diferentes modelos organizativos de las empresas así como las relaciones y responsabilidades entre los integrantes de la misma.

La estructura organizacional de las empresas constituye el marco referente de la especialización y de la división del trabajo para la interrelación de estas unidades productivas y sus formas específicas de organización. Dicha estructura muestra la división de sus funciones y actividades y como éstas están relacionadas, y en cierta medida, también muestra el grado de especialización del trabajo y de cultura de empresa.

En el diagrama se indica, además, las diferentes estructuras de autoridad, así como las relaciones de subordinación.

El desarrollo de los organigramas se basa en la organización del trabajo por tamaño de empresa, por la actividad que realizan y por el grado de especialización de las tecnologías que aplican.

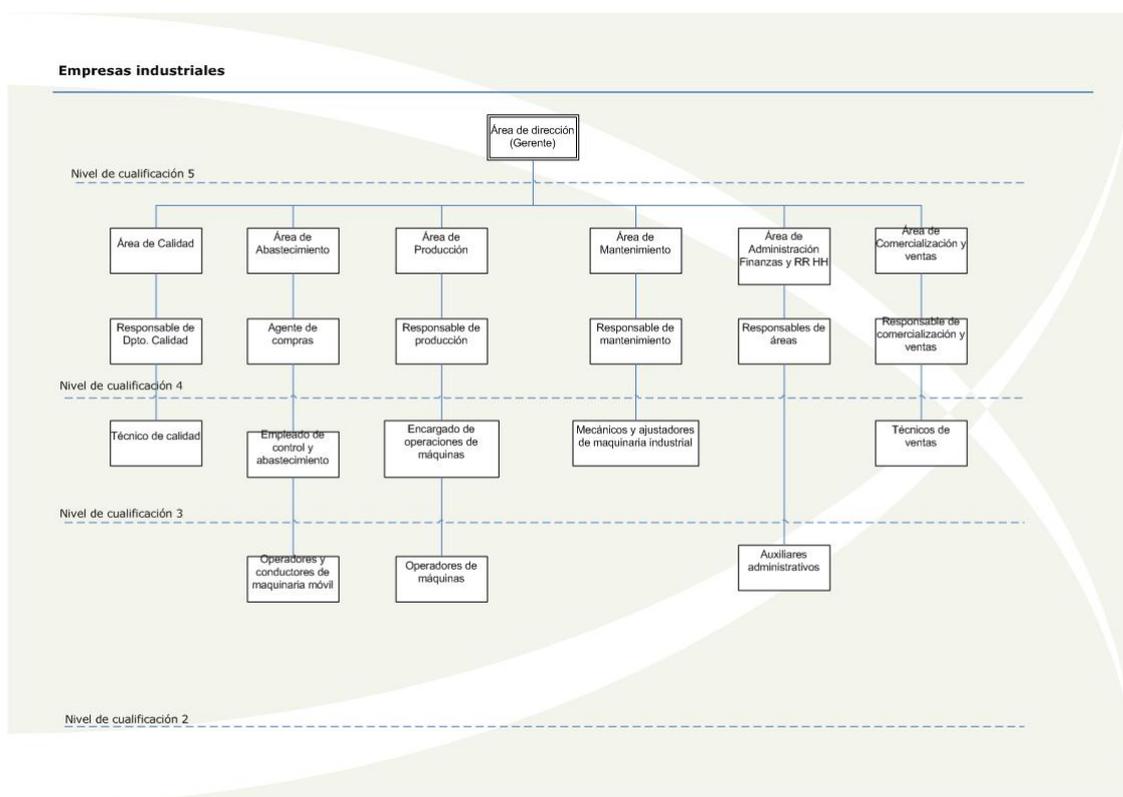
Se han recogido dos modelos organizativos, que se muestran a continuación.



Este organigrama representa a una organización tipo donde convergen ambas actividades económicas, CNAE 522 y 158. Las áreas de Calidad y Producción, así como la de Administración se corresponden con el CNAE 158, de Elaboración y Fabricación. Las áreas de Administración y Comercialización se corresponden con empresas correspondientes al CNAE 522, comercio al por menos de alimentación, bebidas y tabaco en establecimientos especializados. Pero también existen empresas donde ambas actividades económicas confluyen.

Son organizaciones dedicadas a la elaboración de un elevado nº de productos de consumo diario, como pan y pasteles, y de otros más elaborados con carácter más artesanal, como caramelos, chocolates y pastas. Tienen un elevado nivel de automatización de su proceso productivo. En su mayoría son microempresas, aunque también existen empresas de pequeño y mediano tamaño. Se produce la venta en establecimientos propios, o bien atienden a pequeños comercios de distribución alimentaria local.

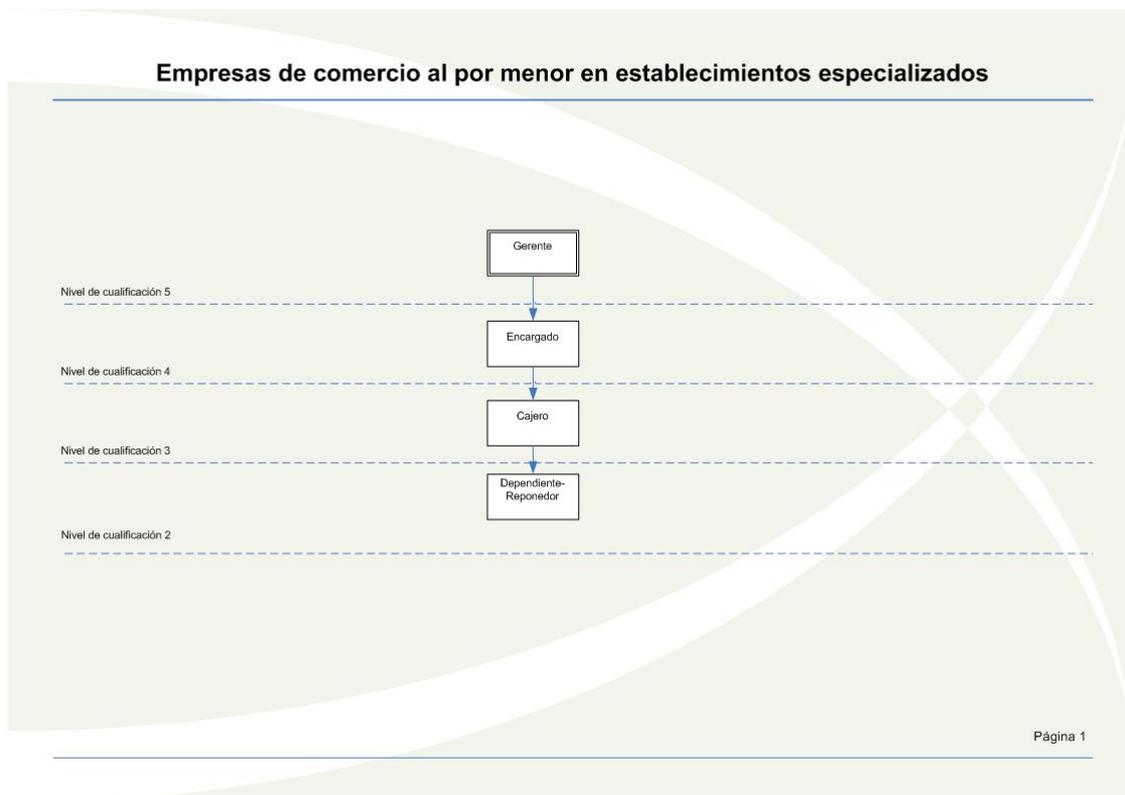
El área de calidad suele estar externalizada. La organización se basa fundamentalmente en un área de producción sustentada por un encargado general del que dependen los elaboradores y cajeros.



Este modelo pertenece a organizaciones dedicadas a elaborar un elevado número de productos que se comercializan bajo la marca propia. Con un elevado nivel de automatización de todo el proceso productivo. Con un tamaño mediano o grande, algunas de ellas multinacionales.



La comercialización de los productos se realiza a través de hipermercados, supermercados y pequeño comercio de alimentación. Poseen una gran área de producción, con un elevado número de operarios, debido a la gran especialización de las tareas. En el staff de apoyo encontramos diversos departamentos que no son específicos del proceso productivo, que no se desarrollan en profundidad debido a que son ocupaciones transversales no específicas del sector.



Este modelo organizativo pertenece a un/una empresario/a individual que desarrolla su actividad en pequeños comercios, tanto de alimentación como especializados, donde por lo general es Gerente y a la vez propietario/a. Además, está dado de alta en el régimen especial de autónomos de la Seguridad Social. A sus órdenes puede estar un número reducido de trabajadores/as o ninguno/a.

5.4. INNOVACIONES

En los últimos años, la innovación tecnológica dentro del sector está más enfocada a la mejora de los productos que de la maquinaria; tanto en imagen como en la creación de nuevos productos que se adapten a los gustos diferenciados del consumidor.

El panorama actual aparece de la siguiente forma. Debido a la incorporación de la tecnología del precocido y la congelación, algunas panaderías, de tamaño medio principalmente, han comenzado a reconvertir sus despachos



en “puntos calientes”, donde se realiza o finaliza el proceso de horneado, ofreciendo un pan reciente al/a la consumidor/a.

Los cambios producidos dentro de la fabricación de pan y productos de panadería son los siguientes:

La creciente diversificación de productos, acompañada de unos métodos de producción más flexibles, añadido la aparición de puntos calientes gracias a las nuevas tecnologías de congelación, así como a las fermentadoras y pequeños hornos en el punto de venta.

La actividad de fabricación de galletas aparece como altamente automatizada su producción, de carácter básicamente industrial y características similares que el de la pastelería industrial.

A. INNOVACIONES EN LEGISLACIÓN:

La legislación específica que afecta a las actividades de fabricación de pan, galletas y productos de panadería y pastelería es la siguiente:

- **Reglamento (CE) N° 852/2004 del Parlamento europeo y del Consejo** de 29 de abril de 2004 relativo a la higiene de los productos alimenticios (H1) (DOCE: n° L 226 de 25.6.2004)
- **Real Decreto 2207/1995, de 28 de diciembre**, por el que se establecen las normas de higiene relativas a los productos alimenticios.
- **Reglamento (CE) 178/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo**. A partir del 2005 la Unión Europea obligará a que todos los alimentos, además de incorporar en las etiquetas la fecha de envasado, caducidad y composición, deberán contener información que certifique todos los pasos seguidos en su procesamiento, al igual que su origen.
- **RD. 2419/78, de 19 de mayo**, por el que se aprueba la Reglamentación Técnico Sanitaria para la **elaboración**, circulación y comercio de **productos de bollería, pastelería, repostería y confitería** (modificaciones: RD. 1355/83, de 27 de abril; RD. 1909/84, de 26 de septiembre).
- **Resolución de 1 de agosto de 1979, de la Secretaría de Estado para la Sanidad**, por la que se aprueba la lista positiva de **aditivos autorizados** para uso en la **elaboración de productos de confitería, pastelería, bollería, repostería y galletería**. (BOE núm. 249 de 17 de octubre y corrección de errores en BOE n° 309 de 26 de diciembre)
- **RD. 1124/82, de 30 de abril**, por el que se aprueba la Reglamentación Técnico-Sanitaria para la **elaboración**,



fabricación, circulación y comercio de **galletas** (modificaciones: RD. 2812/83, de 13 de octubre).

- **RD. 2507/83, de 4 de agosto, por el que se aprueba la Reglamentación Técnico-Sanitaria para la elaboración y comercialización de masas fritas.**
- **RD. 1137/84, de 28 de marzo, por el que se aprueba la Reglamentación Técnico Sanitaria para la fabricación, circulación y comercio de pan y panes especiales** (modificaciones: RD. 2677/85, de 4 de diciembre; RD. 285/99, de 22 de febrero; RD. 1202/02, de 20 de noviembre).

La innovación legislativa más importante de los últimos años esta relacionada con la trazabilidad. Cada empresa del sector alimentario deberá disponer de un sistema de gestión documental que permita identificar y realizar un seguimiento de los productos que entran, permanecen y salen. La información deberá ser fácilmente accesible en casos de alerta alimentaria para así poder tomar, con la máxima rapidez, las medidas de prevención adecuadas.

La mayoría de las condiciones que se exigen están ya implícitas en el sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (APPCC), cuya finalidad es la reducción de los peligros asociados a la producción y comercialización de alimentos.

Otra modificación relevante aparece en la normativa de elaboración de pan y productos de panadería. El **RD 285/99 de 22 de febrero** introduce una serie de obligaciones que guarda relación con la introducción de innovaciones o procesos nuevos de elaboración *“Los nuevos avances tecnológicos que se han producido, con la incorporación de las masas congeladas, tanto en el proceso de elaboración del pan como en las formas de comercio para la venta del pan han dado lugar a una transformación del sector en los últimos años que hace aconsejable proceder a la modificación de la citada Reglamentación técnico-sanitaria para adecuarla a la situación actual del sector panadero”*.

B. INNOVACIONES TECNOLÓGICAS

En la introducción y el desarrollo de las tecnologías, la demanda del consumidor y el desarrollo de procesos industriales toma vital importancia.

La orientación hacia el **nuevo perfil de consumidor** se convierte en uno de los puntos clave de la competitividad del sector. Este nuevo consumidor se presenta con un alto conocimiento y exigencia en la calidad, seguridad y capacidad de amoldarse a los cambios en los hábitos y ritmo de vida actual.

Respecto a la **calidad y seguridad**, se plantea el desarrollo y utilización de métodos no destructivos para analizar los alimentos envasados, sin perforarlos ni contaminar el producto.



En el **control de calidad** se toman en cuenta los diferentes parámetros físicos, químicos y biológicos, así como su interacción, conocidos con exactitud y determinando la calidad del producto alimentario.

Las tecnologías asociadas con la calidad, seguridad y control de calidad son:

- Sensores para el análisis en tiempo real de contaminantes alimentarios.
- Desarrollo de biosensores accesibles a la industria para la determinación de componentes de alimentos.
- Aplicación de metodologías con el objeto de reducir el tiempo necesario para detectar patógenos, toxinas y contaminantes químicos.
- Combinación y automatización de sistemas de sensores convencionales para el control óptimo de procesos.

Aparecen **nuevos envases**, con nuevos diseños, a partir de la utilización de nuevos materiales y tecnologías, así como nuevos métodos de etiquetado más veloces y mejorados con información precisa. Por ejemplo, aparece la utilización en productos de pastelería, del poliestireno expandido; por contener ingredientes sensibles a los cambios de temperatura como los huevos o los derivados lácteos.

Las tecnologías asociadas a la introducción de nuevos envases son:

- Sustitución de materiales tradicionales por nuevas alternativas.
- Desarrollo de envases flexibles con prestaciones mejoradas en materia de propiedades, salubridad y valor medioambiental.
- Desarrollo de envases de asepsia mejorada.
- Desarrollo de sistemas de unión y apertura fácil de envases.

En la actualidad, el consumidor puede acceder con facilidad a **información** sobre diversos aspectos relativos a procesos y productos alimentarios, por lo que exige a las empresas mayor transparencia y aumenta la confianza del mismo.

Las tecnologías asociadas a la información del consumidor son:

- Aplicación de tecnologías para la mejora de la gestión de la información empresarial.
- Aplicación de tecnologías de la información a la trazabilidad.
- Utilización de tecnologías de comunicación para ofrecer información en tiempo real, tanto a la industria como al/a la consumidor/a.



La aplicación de las tecnologías emergentes a los **procesos de conservación de alimentos** permiten obtener productos de calidad, a un precio competitivo y seguros. En general se busca que los nuevos métodos de tratamiento y conservación sean menos agresivos con el alimento, con un menor consumo energético y más eficaces contra enzimas y microorganismos alterantes y patógenos.

Las tecnologías aplicadas a la conservación y envasado son:

- Procesado aséptico como consecuencia de la demanda de productos más genuinos y naturales con reducción de conservantes
- Desarrollo de la tecnología del frío para la conservación de productos de panadería, principalmente, y pastelería. Esto ha supuesto un cambio muy importante dentro del sector en todos los niveles.
- Desarrollo de envases que aprovechan las posibles interacciones entre el envase, el alimento y el entorno para mejorar la salubridad y calidad del alimento aumentando su vida útil.

Respecto a las tecnologías de **producción y automatización**, son las que están más desarrolladas con relación a la introducción de maquinaria industrial.

En la actualidad se pueden encontrar:

- Tecnologías de fermentación mediante el desarrollo de cepas de microorganismos específicas utilizadas como cultivos iniciadores.
- Tecnologías enzimáticas.
- Modelización y simulación para predecir el efecto de las combinaciones de diferentes factores inhibidores sobre el desarrollo de microorganismos.

C. INNOVACIONES PRODUCTOS:

Además de los productos destinados al/a la consumidor/a, dentro de la industria de fabricación se tiene la necesidad de encontrar nuevas materias primas que mejoren las condiciones de la cadena de producción, con especial relevancia en aquellos productos nutricionales y funcionales.

En los últimos años se ha producido una fuerte introducción de alimentos funcionales, o para grupos específicos de población, que contienen un componente alimentario con efecto selectivo sobre una o varias funciones del organismo, causando un efecto adicional en el consumidor aparte del nutricional.

Las tecnologías asociadas al desarrollo de alimentos funcionales son:



- Desarrollo de productos con elementos funcionales añadidos: galletas con vitaminas adicionales, etc.
- Desarrollo de productos con sustancias potenciadoras de la actividad funcional, Ej.: Productos tipo Bio.
- Desarrollo de productos con reducción de elementos dirigidos a grupos poblacionales específicos: Alimentos "Light", con bajo contenido en sal, etc.
- Productos con denominación de origen.

D. INNOVACIONES RELACIONADAS CON LA PRESERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE:

- La aplicación de tecnologías limpias de proceso o cambios en las materias primas que reducen los efluentes y residuos generados en origen: Desarrollo de nuevas tecnologías de la conservación con menor consumo de recursos naturales y más respetuosas con el medio ambiente. Incorporación de la ingeniería medioambiental al desarrollo de tecnologías limpias. Desarrollo de envases flexibles con prestaciones mejoradas. Desarrollo de nuevas tecnologías y materiales de envasado (films, materiales poliméricos biodegradables,...).
- Recuperación y desarrollo de nuevas aplicaciones de compuestos de interés presentes en vertidos y residuos sólidos de la industria.
- Desarrollo de instrumentación para el control ambiental y de medición del impacto ambiental de procesos productivos: Aplicación de herramientas de Gestión Ambiental. Desarrollo de Análisis de Ciclo de Vida.
- Tecnologías de separación en línea de distintos tipos de residuos a escala industrial para su posterior reciclado y reutilización.

E. INNOVACIONES EN LA COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

La trazabilidad tiene por objetivo lograr una identificación y a tiempo exacto de los productos, su origen, su ubicación dentro de la cadena de alimentación y la posibilidad de determinar el origen de un problema de seguridad alimentaria de una forma rápida y eficiente. Los consumidores finales perciben las ventajas de sistemas que les permitan conocer quién, cómo, dónde y cuándo se ha producido el alimento que van a consumir. Esto se consigue a través de:

- Herramientas de información, de software específicos y comunicación electrónica de datos para la gestión automatizada de sistemas de trazabilidad.



- Herramientas de gestión: Modelo de trazabilidad de la cadena de abastecimiento de productos frescos. Identificación de los productos a través de la utilización de registros homologados, sistemas de localización, códigos de barras, etc.
- Herramientas de control: Cantidad de aditivos, mejorantes, proceso de congelación, etc.
- La gestión integral: En aras a mejorar su competitividad se incorporan herramientas para la gestión de procesos y la información de la empresa de forma integrada. Por ejemplo, software específico para el control y gestión de redes logísticas de distribución, almacenamiento y transporte; aplicación de sistemas expertos/as en la gestión del conocimiento y la distribución; digitalización de la información; automatización de los procesos comerciales por medio de la captura automatizada de datos y del procesamiento electrónico de los mismos, etc.

F. INNOVACIONES RESPECTO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a todo empresario/a con un/una trabajador/a o más a su cargo a evaluar sus riesgos laborales y a planificar la actividad preventiva, garantizando la protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, ofreciéndoles la formación adecuada e integrando la actividad preventiva en la estrategia de la empresa.

En relación con el sector, las innovaciones dentro de la prevención se centran en la adecuación de equipos de protección individual efectivos y cómodos para el desarrollo de las tareas, al mismo tiempo que respeten la normativa de higiene alimentaria. La introducción de la tecnología del frío dentro del proceso productivo hace que tanto el empresario/a como el fabricante tengan que tener en cuenta la ley.

Trabajo en cámaras frigoríficas

- Las cámaras frigoríficas deberán estar dotadas de un sistema de detección que avise de las fugas o escapes de los gases utilizados para producir frío.
- A los/as trabajadores/as que presten servicio en esas cámaras se les instruirá sobre cómo comportarse en caso de escape o fuga de gases. Además en los lugares de trabajo habituales se colocarán carteles con extractos de esas instrucciones.
- Las puertas de las cámaras frigoríficas deben disponer de un sistema de cierre que permita que éstas puedan ser abiertas desde el interior.
- En el exterior de las cámaras frigoríficas debe haber una señal luminosa que advierta de la presencia de personas en su interior.



- El personal que trabaje en el interior de las cámaras debe disponer de prendas de abrigo adecuadas, cubrecabezas, calzado y guantes aislantes, o cualquier otra protección necesaria para realizar su trabajo.

G. INNOVACIONES QUE AFECTAN AL SECTOR POR MODELO ORGANIZATIVO

En las industrias de fabricación del sector se pueden introducir innovaciones a través de distintos mecanismos como:

- Investigación propia de la empresa.
- Compra de I+D a otras empresas e implantación de la innovación a cargo de la propia fábrica.
- Externalización mediante la contratación a empresas cuya actividad sea el desarrollo y la venta de maquinaria, aditivos, mejorantes, programas informáticos de gestión, envases...

INNOVACIÓN	
Control de calidad y seguridad	Sensores para el análisis en el tiempo real de contaminantes alimentarios
	Desarrollo de biosensores para la determinación de componentes alimentarios
	Aplicación de metodologías con el objeto de reducir el tiempo necesario para detectar patógenos, toxinas y contaminantes químicos
	Combinación y automatización de sistemas de sensores convencionales para el control óptimo de procesos
Envasado	Nuevas alternativas de envasado sustituyendo los tradicionales
	Envases flexibles con prestaciones mejoradas en materias de propiedades, salubridad y valor medioambiental
	Envases con asepsia mejorada
	Sistemas de unión y apertura fácil en envases
Información al/a la consumidor/a	Tecnologías para la mejora de la gestión de la información empresarial
	Aplicación de tecnologías de la información a la trazabilidad
	Tecnologías para ofrecer información en tiempo real



INNOVACIÓN	
Procesos de conservación de alimentos	Procesado aséptico: demanda de productos más naturales
	Tecnología del frío, conservación de productos
	Envases mejorando posibles interacciones entre envase, alimento y entorno para mejorar la salubridad aumentando la vida útil
Producción y automatización	Tecnologías de fermentación
	Tecnologías enzimáticas
	Modelización y simulación para predecir el efecto de las combinaciones de diferentes factores inhibidores sobre el desarrollo de los microorganismos
Desarrollo de productos	Desarrollo de productos con elementos funcionales añadidos
	Desarrollo de productos con sustancias potenciadoras de la actividad funcional
	Desarrollo de productos con reducción de elementos dirigidos a grupos poblacionales específicos
Medio Ambiente	Incorporación de la tecnología medioambiental y de medición del impacto ambiental al desarrollo de tecnologías limpias
	Desarrollo de instrumentación para el control ambiental y de medición del impacto ambiental de procesos productivos
	Tecnologías de separación en línea de distintos tipos de residuos a escala industrial para su posterior reciclado y reutilización
Tecnologías de Información y Comunicación	Herramientas de información, de software específicos y comunicación electrónica de datos para la gestión automatizada de sistemas de trazabilidad
	Herramientas de gestión: modelos de trazabilidad de la cadena de abastecimientos de productos frescos. Identificación de los productos a través de la utilización de registros homologados, sistemas de localización, códigos de barras, etc.
	Herramientas de control: cantidad de aditivos, mejorantes, etc.
	Gestión integral
PRL	Prevención Riesgos Laborales



5.5. MATRIZ DAFO

Se pretenden conocer los principales aspectos económicos, empresariales, organizativos y de relación laboral que emanan del sistema productivo de estas empresas y definen su situación y posicionamiento en las esfera nacional e internacional. La matriz se estructura en base a un análisis de variables externas, amenazas y oportunidades, y un análisis de variables internas, debilidades y fortalezas.

CNAE 158: FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS.

VARIABLES INTERNAS: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES
- Elevado número de PYMES dentro del sector, con reducida cuota de mercado y una gran competencia entre ellas. Tienen una baja dedicación a la innovación y poca inversión en I+D. Las PYMES no hacen I+D de producto, sólo realizan innovación del proceso. Escasez de personal técnico de innovación.
- En la fabricación de pasteles, chocolates o pastas; las PYMES y microempresas artesanales se encuentran con menor capacidad de producción, menor mecanización y con más necesidad de mano de obra que la industrial, por lo que sube el precio del producto y tiene serias dificultades para competir con éstas.
- El pan congelado que se vende en puntos calientes (establecimientos en los que se termina de hornear el pan precocido/congelado), con un mínimo de inversión y con una menor exigencia normativa provoca que las PYMES tengan que competir también con éstos.
- Dificultad para la formación interna en las PYMES y microempresas.
- Insuficiente cultura o desconocimiento dentro de las PYMES de los beneficios de la introducción de innovaciones a todos los niveles.
- Baja formación teórica.
- Deficiente nivel de gestión.
- Duras condiciones laborales en la fabricación de alimentos de consumo diario, como el pan.
- Mal aprovechamiento de las Asociaciones y Gremios en temas de gestión empresarial y asesoramiento.
- Estructura organizativa de carácter familiar, con dificultades de relevo generacional en microempresas y PYMES.



FORTALEZAS

- La proximidad del punto de venta al/a la consumidor/a respecto a las grandes superficies hacen de las PYMES y Microempresas un elemento diferencial positivo.
- Hay que destacar también que las pequeñas panificadoras son proveedores de restaurantes, hospitales, etc.
- Buen nivel tecnológico. La maquinaria presente en el sector tiene un considerable periodo de vigencia.
- Fuerte asociacionismo en todos los niveles.
- Buena calidad de los productos.
- Reconocimiento de los productos artesanos.
- Alto nivel de formación práctica.

VARIABLES EXTERNAS: AMENAZAS Y OPORTUNIDADES

AMENAZAS

- Tendencia de culto al cuerpo que provoca un descenso del consumo de productos de alto contenido energético tales como pasteles, caramelos, chocolates o pastas.
- Elevado coste de la maquinaria.
- Importantes cambios sociales y tecnológicos que obliga a las microempresas y pymes a adaptar su maquinaria, procesos de producción, formas de envasado etc, para competir en el mercado.
- El cambio en los hábitos de compra hace que las PYMES hayan tenido que especializarse en productos concretos y así crear un producto diferente en calidad.
- Globalización del mercado y aceleración del cambio tecnológico.
- Exigencia de una trazabilidad completa en los productos y procesos de elaboración, difícil de alcanzar en microempresas y PYMES.
- Elevada presión de supermercados como clientes y competidores al mismo tiempo de las PYMES.



OPORTUNIDADES

- En panadería y pastelería artesanal, fabricación de pastas y chocolates la flexibilidad en los procesos y la amplia diversificación de los productos.
- Alta oferta tecnológica de institutos y universidades.
- Empleo de las TIC´s para la venta de productos tradicionales de calidad y prestigio.
- Nuevos productos: bajos en calorías, aptos para diabéticos, sin gluten...
- Elaboración de productos semielaborados o congelados.
- Las tendencias actuales del mercado de buscar alimentos frescos de gran calidad y preparación rápida pueden favorecer a las PYMES debido a la proximidad de éstas a los mercados.

CNAE 522: COMERCIO AL POR MENOR DE ALIMENTACIÓN, BEBIDAS Y TABACO EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.

VARIABLES INTERNAS: DEBILIDADES Y FORTALEZAS

DEBILIDADES

- Saturación comercial.
- Origen familiar. Estructura comercial poco profesionalizada, y organización no formal de la empresa.
- Escasa renovación interna, no abierta a la modernización.
- Carencia de experiencia y cualificación del nuevo personal que se contrata. Necesidad de ejecución de planes formativos.
- Escaso poder de negociación con proveedores.
- Poco grado de asociacionismo. Escasa mentalidad asociativa del empresario/a.



FORTALEZAS

- Comercio multimarca y especializado.
- Comercio de proximidad, y gran oferta en cuanto a disponibilidad horaria.
- Búsqueda y disfrute de clientes fijos, atención personalizada, descuentos, etc. Perfeccionamiento del servicio postventa.
- Yacimiento de empleo.
- Competencia amplia, generando áreas de compra de actividad igual o similar.

VARIABLES EXTERNAS: AMENAZAS Y OPORTUNIDADES

AMENAZAS.

- Tendencia de culto al cuerpo que provoca un descenso del consumo de productos de alto contenido energético tales como pasteles, caramelos, chocolates o pastas.
- Elevado coste de la maquinaria.
- Importantes cambios sociales y tecnológicos que obliga a las microempresas y PYMES a adaptar su maquinaria, procesos de producción, formas de envasado, etc. para competir en el mercado.
- El cambio en los hábitos de compra hace que las PYMES hayan tenido que especializarse en productos concretos y así crear un producto diferente en calidad.
- Globalización del mercado y aceleración del cambio tecnológico.
- Exigencia de una trazabilidad completa en los productos y procesos de elaboración, difícil de alcanzar en microempresas y PYMES.
- Elevada presión de supermercados como clientes y competidores al mismo tiempo de las PYMES.
- Competencia de los nuevos modelos comerciales (mejor logística,..)
- Influencia de la llegada de nuevos establecimiento: "chinos", 24 horas,..



OPORTUNIDADES.

- Renovación y modernización de los establecimientos. Reciclaje empresarial.
- Formación de centros comerciales abiertos.
- Uso extendido de Internet, creación de páginas web.
- Creación de centrales de compra.
- Nuevas formas de organización: franquicias y cadena

5.6. RELACIONES LABORALES DEL SECTOR

Definir el escenario de desarrollo de las relaciones laborales del sector, sus características sociodemográficas y culturales y sus tendencias.

A continuación se estudian diversos índices que ponen de manifiesto las principales características sociolaborales de los sectores objeto de estudio.

➤ OCUPACIÓN Y DISTRIBUCIÓN POR SEXO.

Las diferencias entre hombres y mujeres por puesto de trabajo se encuentran en el puesto de *encargado/a* con un 10,63% de hombres frente a 2,12% de mujeres, en el puesto de *directivo/a* la tendencia es superior en los hombres con un 16,2% frente a un 10,8%, con lo que podemos concluir que los puestos de mando, sigue existiendo perspectiva de que el hombre debe desempeñar este tipo de puestos. Sin embargo, en el puesto de *técnico/a*, las mujeres representan más a este puesto con un 6,38% frente a un 2,12% de los hombres, posiblemente debido a que la mujer cada vez tiene más estudios medios y superiores que los hombres.

Al pasar a los puestos menos cualificados como son *operario/a* y *auxiliar/especialista*, las diferencias disminuyen así, tenemos dentro de la categoría de operario/a un 27,65% de mujeres frente a un 19,14% de hombres y un 18,51% de mujeres auxiliares/aprendices frente a un 12,76% de hombres.

En el sector de fabricación de otros productos alimenticios la tónica es la misma en general con la diferencia de que en el puesto de *directivo/a*, es mayor el porcentaje de hombres con un 16,2% frente a un 10,8% de mujeres.

En la siguiente tabla podemos observar los resultados de la categoría profesional por edades dentro del sector de comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados en la categoría de *directivo/a*, son mayormente trabajadores/as comprendidos entre los rangos de 31 a 45 años y más de 45 años, debido al nivel de



estudios y experiencia requerida; en el puesto de *técnico/a*, son prácticamente en su totalidad trabajadores/as de 31 a 45 años. En el puesto de *encarado* el peso de los/as trabajadores/as/as recae en la franja de 31 a 45 años, habiendo representación de más de 45 años.

En el puesto de *operario/a*, aumenta significativamente el número de trabajadores/as de 18 a 30 años, siendo el prioritario el grupo de 31 a 45 años que practicante triplica a los otros grupos de edad. En cuanto al puesto de *auxiliar/a aprendiz*, se repiten los resultados de la categoría anterior.

En el sector de fabricación de otros productos alimenticios varían los resultados del sector anterior; en el puesto de *directivo/a*, destacan fundamentalmente los/as trabajadores/as de más de 45 años, en el de *técnico/a* se equiparan los/as trabajadores/as de 18 a 31 años y los de 31 a 45 años, en la categoría de *encargado/a* están bastante equiparas todas las franjas de edad, destacando ligeramente los de 31 a 45 años. En las categorías de *operario/a* y *auxiliar/especialista* los resultados son similares al sector anterior.

➤ CATEGORÍA PROFESIONAL – EDAD

Dentro del sector de fabricación destaca que la mayoría de los/las directivos/as tienen más de 45 años y que en la categoría de operarios/as está repartida entre las tres edades predominado la de 30ª 45 años.

En comercio destaca la categoría de operario/a que es en la cual es donde están más repartidos los/las trabajadores/as, predominando los/las de 30ª 45 años; por otra parte se debe destacar que en la categoría de técnico/a solo hay representación de trabajadores/as de 30 a 45 años.

➤ NIVEL DE ESTUDIOS - DISTRIBUCIÓN POR SEXOS

En lo relativo al nivel de estudios por sexos tenemos que destacar en comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados un 6,9% de mujeres que poseen titulación superior frente aun 0,8% de hombres, en estudios de FPI o Ciclos Formativos de Grado Medio destacan los hombres con 10,8% frente a las mujeres con 3,1% y en estudios primarios sin finalizar los hombres obtienen también un porcentaje mayor con un 4,6% frente a las mujeres.

En el sector de fabricación de otros productos alimenticios vuelven a destacar las mujeres con titulación superior con un 17% frente al 2,1% de los hombres y la diferencia entre mujeres sin finalizar estudios primarios con un 2,1% frente a los hombres con un 6,4%. Otro dato reseñable es que no existe representación de las mujeres con estudios medios o diplomatura, habiendo solo un 2,1% de hombres.

En cuanto al nivel de estudios por edad en el sector de comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados, tal y como se muestra, los/as trabajadores/as de 18 a 30 años tienen



mayoritariamente estudios primarios/EGB/ESO, con un 8,5%. Los/las trabajadores/as de 31 a 45 años destacan los estudios primarios con un 12,3%. Los/las trabajadores/as de más de 45 años siguen la tónica anterior con un porcentaje de 13,8%.

Dentro del sector de fabricación de otros productos alimenticios los/as trabajadores/as de 18 a 30 años tiene por igual FPI/Ciclo Formativo de Grado Medio; Estudios Primarios, EGB, ESO; Estudios primarios sin finalizar, con un 4,3%. Los/as trabajadores/as de 31 a 45 años mayormente poseen estudios primarios sin finalizar, con un 17%. Por último, los/as trabajadores/as de más de 45 años tienen estudios primarios sin finalizar, con un 8,5%.

➤ NIVEL DE ESTUDIOS – EDAD

En el sector de fabricación destacan con un 17% los/las trabajadores/as de entre 30 a 45 años que tienen BUP-COU/Bachiller, pero a su vez este grupo de edad es también el que tiene el porcentaje más alto de estudios primarios sin finalizar.

En el sector de comercio los datos son similares a los de fabricación.

➤ ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO

La antigüedad en el puesto, en el caso del sector de comercio al por menor está bastante igualada la antigüedad en el puesto de trabajo entre hombres y mujeres, destacando la diferencia en trabajadores/as con más de 3 años de antigüedad, en el que un 36,2% son hombres y un 26,2% son mujeres.

En el sector de la fabricación encontramos diferencias en los puestos de entre 1y 3 años de antigüedad, donde un 4,3% son hombres y un 12,8% son mujeres. En los puestos de más de 3 años de antigüedad la diferencia también es significativa habiendo un 38,3% de hombres frente a un 29,8% de mujeres.

Como podemos observar a continuación, la edad dentro del sector de comercio al por menor se observa que los/las trabajadores /as de 18 a 30 años tienen un porcentaje más elevado en menos de un año de antigüedad y en entre 1 y 3 años de antigüedad con un 10,0%. Los /las trabajadores/as con más de tres años de antigüedad tienen mayormente entre 31 y 45 años con un 28,5% seguido muy de cerca de los/las que tienen más de 45 años con un 26,9%.

➤ ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO – EDAD

En el sector de fabricación destaca con un 14% el número de trabajadores/as de más de 45 años que llevan más de tres años en la empresa



En cuanto a la antigüedad en la empresa por edad dentro el comercio lo más representativo es que los/las trabajadores/as que llevan más de 3 años, que el 28,5% tienen entre 31 y 45 años y el 26,9% tienen más de 45 años.

➤ ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA – DISTRIBUCIÓN POR SEXOS

En el sector del a fabricación están en los/as trabajadores/as que llevan entre 1 y 3 años en la empresa con un 4,9% y las trabajadoras que con un 14,9%.

Respecto a la antigüedad en la empresa por sexos dentro del comercio al por menor están bastante igualados los hombres y las mujeres destacando los que llevan más de 3 años, con un 36,2% de hombres y un 26,9% de mujeres.

➤ ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR – DISTRIBUCIÓN POR SEXOS

Dentro de la antigüedad del sector la diferencia más significativa entre hombres y mujeres del sector comercio está en los que llevan más de tres años, con un 41,5% de hombres y un 29,2% de mujeres. En el sector de fabricación hay más mujeres que llevan menos de un año o entre 1 y 3 años, siendo menor en el caso de más de tres años de antigüedad con un 46,8 de hombres y un 31,9% de mujeres.

Por edad, dentro del sector de comercio, destaca con 1,5% los/las trabajadores/as mayores de 45 años que llevan menos de un año, siendo el porcentaje más bajo; el extremo contrario nos encontramos con los/las trabajadores/as de entre 31 y 45 años, 32,3%, y los de más de 45 años, 28,5%, que llevan más de 3 años en el sector.

En cuanto a la fabricación la cifra más destacable es el 53,2% de trabajadores/as de entre 31 y 45 años que llevan más de 3 años en el sector.



6. ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR. CONFIGURACIÓN OCUPACIONAL

Se pretende disponer de una visión panorámica del conjunto de ocupaciones sectoriales que integran la estructura ocupacional del sector organizada por área profesional, actividad y/o subsector. Se pueden visualizar las relaciones de las ocupaciones dentro de la estructura global desde la perspectiva de la línea funcional, la troncalidad y la transversalidad de dichas ocupaciones. La investigación de este producto parcial se inicia definiendo el listado de ocupaciones sectoriales extraído del CNO-94, localizándolas en el flujograma de actividad y encuadrándolas en los organigramas tipo desarrollados en la primera fase del presente estudio.

Las ocupaciones se clasificaron según el siguiente criterio:

- ✚ **Ocupaciones específicas del sector**, es decir, aquellas que son propias y distintivas de los procesos productivos de este sector.
- ✚ **Ocupaciones relacionadas con el sector**, aquellas que se encuadran directamente en los procesos productivos de este sector aunque son comunes a otras actividades económicas.
- ✚ **Ocupaciones transversales a diferentes sectores y subsectores** que se encuentran en procesos de apoyo o procesos asociados a los procesos productivos de este sector.

La investigación se inició definiendo el listado de ocupaciones objeto de investigación extraído del CNO 94. El objetivo de la clasificación CNO 94 fue garantizar el tratamiento uniforme de los datos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su comparabilidad internacional y comunitaria. Así mismo se realizó una correspondencia entre las ocupaciones según el CNO 94 y el marco de las clasificaciones profesionales del sector.

La identificación de las categorías comprendidas en los demás niveles se realiza mediante un código con 1, 2, 3, y 4 dígitos respectivamente. Unidades Clasificadas: Empleos o puestos de trabajo.

Las técnicas de investigación fueron: "Fuentes Documentales". Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON-94). "Observación Directa acompañada de Mando Intermedio", en la cual se procedió a recoger datos del proceso del trabajo observado "in situ" y se vertieron en un soporte- específico;



6.1 MAPA DE OCUPACIONES DEL SECTOR

Consiste en una panorámica de las ocupaciones de los dos sectores objeto de investigación. Se dispone, por tanto, de una visión de conjunto de las ocupaciones multi-sectoriales que integran la estructura ocupacional de los subsectores de estudio.

ORDENACIÓN DEL MAPA DE OCUPACIONES

En la ordenación del mapa de ocupaciones se siguió un criterio de clasificación por cualificación, sector de actividad y subsidiariamente se localizan por área funcional.

A las ocupaciones sectoriales contempladas se les asignaron niveles de cualificación siguiendo el criterio de los cinco niveles de Formación / Cualificación determinados por la UE 16/7/1985. Estos niveles se asignaron en base a la complejidad y la diversidad de las realizaciones funcionales y competencias requeridas al/la trabajador/a.

Las ocupaciones investigadas son aquellas detectadas como más significativas por su presencia en el sector, para las áreas funcionales de producción y comercialización.

Evaluando las opiniones vertidas por diferentes expertos/as, y en vista de los resultados del trabajo de campo se incorporan algunas consideraciones:

Las ocupaciones:

- Gerencia de empresas industriales con menos de 10 empleados/as (1402), y
- Gerencia de empresas de comercio al por menor con menos de 10 asalariados/as (1220),

A pesar de tener un perfil transversal son consideradas como relacionadas debido a su peso e importancia en ambos sectores, e incluidas en este estudio.



CÓDIGO	CNAE	OCUPACIÓN	TIPO	Nivel de cualificación
Fabricación de otros productos alimenticios				
8270	158	Encargado de operaciones de máquinas para elaborar productos alimenticios	Específica	3
8374	158	Operadores de máquinas para elaborar productos de panadería y repostería.	Específica	2
7802	158	Panaderos, pasteleros	Específica	2
8377	158	Operadores de máquinas para elaborar té, café y cacao	Específica	2
1122	158	Dirección de departamento de producción en empresas industriales	Relacionada	4
3121	158	Técnico de laboratorio de Industria Alimentaria	Relacionada	3
3073	158	Técnicos /as en el control de calidad	Relacionada	3
4021	158	Empleados/as de control de abastecimientos e inventario	Relacionada	3
7613	158	Mecánicos y ajustadores de maquinaria industrial	Relacionada	3
3320	158	Representantes de comercio y técnicos de venta	Relacionada	3
1110	158	Dirección general y presidencia ejecutiva	Transversal	5



CÓDIGO	CNAE	OCUPACIÓN	TIPO	Nivel de cualificación
Fabricación de otros productos alimenticios				
1135	158	Director/a de departamento de abastecimiento, distribución y logística en general	Transversal	4
1131	158	Director/a de departamento de administración y finanzas	Transversal	4
1132	158	Dirección de departamentos de relaciones laborales y recursos humanos	Transversal	4
1137	158	Director/a de departamentos de I+D	Transversal	4
1139	158	Director/a de departamento de control de calidad	Transversal	4
3023	158	Técnicos/as en electricidad	Transversal	3
3025	158	Técnicos/as en mecánica	Transversal	3
3031	158	Programadores/as de aplicaciones informáticas y controladores de equipos informáticos	Transversal	3
3072	158	Técnicos/as en seguridad en el trabajo	Transversal	3
3411	158	Secretarios/as administrativos y asimilados	Transversal	3
9700	158	Peones/as de industrias manufactureras	Transversal	2
4300	158	Auxiliares administrativos/as sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente	Transversal	2



CÓDIGO	CNAE	OCUPACIÓN	TIPO	Nivel de cualificación
Fabricación de otros productos alimenticios				
8543	158	Operador/a de carretilla elevadora	Transversal	2
Comercio al por menor de alimentación, bebidas y tabaco en establecimientos especializados				
5320	522	Encargado/a de sección dentro de un comercio y asimilados	Específica	3
4601	522	Cajero de comercio	Específica	2
5330	522	Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	Específica	2
1220	522	Gerencia de empresas de comercio al por menor con menos de 10 asalariados/as	Relacionada	5

6.2. COLECTIVOS PRIORITARIOS

La implantación de nuevas técnicas, tecnologías, métodos de organización del trabajo y nuevas normativas en los sector ha implicado el requerimiento de nuevas capacidades, actitudes y aptitudes de los/as trabajadores/as que ha afectado de forma heterogénea a los/as trabajadores/as según sus características personales y profesionales. En este producto parcial se pretende clasificar a los/as trabajadores/as del sector, por características comunes y grado de afectación frente a la implantación de nuevas tecnologías.

Los datos analizados en este apartado se han obtenido a partir de las 177 encuestas a los/las trabajadores/as del sector, incluyendo los CNAE 158 y 522. Los datos han sido analizados a través del paquete estadístico SPSS.15.

1. MUJERES

El primer colectivo prioritario a estudiar es el de las mujeres. En cuanto a la ocupación, la mayoría de las mujeres trabajan en la ocupación **5330 dependientas y exhibidoras en tiendas, almacenes, quioscos y mercados**; seguido de la ocupación **7802 panaderas, pasteleras**, en el lado opuesto nos encontramos con que las ocupaciones en la que trabajan menos mujeres son las relacionadas con la distribución y logística y la dirección de departamentos.



Al observar como se distribuyen las mujeres por **categoría profesional**, destaca el hecho de que la mayor parte de las mujeres son operarias, este hecho es justificado por los expertos/as en la reunión de validación como que la mujer sigue siendo mano de obra remunerada. La siguiente categoría que destaca es la de directivas, siendo las categorías de aprendiz y otros en las que menos mujeres están empleadas.

Si atendemos a la edad, prácticamente el 50% de las mujeres están en la franja de 31 a 45 años, seguido de las mujeres de 18 a 30 años.

En cuanto al **nivel de estudios** de las mujeres la mayor parte poseen estudios primarios, EGB, BUP, ESO o equivalente, seguido de titulación superior y BUP, COU, Bachiller. Es importante tener en cuenta que el porcentaje de mujeres que tiene estudios primarios sin finalizar es muy bajo, siendo el menos representativo.

Si nos fijamos en el número de mujeres que tienen como **cargas familiares** a personas dependientes podemos comprobar que se obtuvo más de un 90% de mujeres que no tienen como cargas familiares a personas dependientes.

Atendiendo al **tipo de contrato** destacan que el 70% de las mujeres tienen contrato indefinido/fijo, siendo temporales a mujeres poco relevantes en el sector.

Si se observan las gráficas de la **antigüedad de la mujer en el puesto de trabajo**, en la empresa y en el sector, podemos observar que la mayoría de las mujeres contestaron que tienen más de tres años de antigüedad tanto en el puesto de trabajo, como en la empresa y en el sector.

Pasando a abordar la formación, se observa que es superior el número de mujeres que no han recibido formación en los últimos tres años, superando el 60%.

En lo referente a las **dificultades de acceso a la formación** vemos que si bien las mujeres opinaron que existen diferentes dificultades de acceso a la formación, la más sólida es la falta de motivación, con lo cual, no sólo es necesario que exista formación que se incentive y motive esa formación.

DIFICULTADES DE ACCESO	Media
Falta de disponibilidad horaria	31,6
Lejanía	13,2
Cargas familiares	9,2
Bajo nivel de motivación	7,9
Falta de oferta	18,4
Desconocimiento de la oferta	19,7



Cuando se les preguntó **por qué no habían realizado formación**, el porcentaje de mujeres que no la realizaron respondieron en mayoría por falta de disponibilidad horaria.

Cuando se les preguntó cuál creían que sería la formación necesaria realizar para mejorar el desempeño laboral, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

FORMACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL

ACCIONES FORMATIVAS	Porcentaje
Alimentación	1,2%
Atención al cliente	2,4%
Atención al cliente en reclamaciones e impagos	1,2%
Atención al cliente, ventas, marketing	1,2%
Cocina	1,2%
Contabilidad	4,8%
Contabilidad y Gestión empresarial	1,2%
Decoración	1,2%
Decoración escaparatismo	1,2%
Escaparatismo	1,2%
Evaluación de desempeño	1,2%
Farmacia	1,2%
Gestión	1,2%
Gestión de personal y recursos	1,2%
Idiomas	4,8%
Informática	4,8%
Inglés	7,1%
Manipulación de alimentos	1,2%
Marketing	7,1%
Calidad	2,4%
Pastelería	1,2%
Relacionado con calidad	1,2%
Seguridad alimentaria específica del sector	1,2%
Técnicas de ventas	1,2%
NS/NC	14,3%
Específico del sector	8,3%
Escaparatismo	8,3%
Gestión empresarial	8,3%
Idiomas	8,3%
Marketing	8,3%
Panadería	8,3%
Pedagogía	8,3%
Repostería	8,3%



ACCIONES FORMATIVAS	Porcentaje
Técnicas de ventas, mayor conocimiento sobre las frutas y verduras (origen, trato, maduración)	8,3%
Ventas	25,0%
Marketing	100

2. MAYORES DE 45 AÑOS

El segundo colectivo prioritario a comentar es el de los/las trabajadores/as mayores de 45 años.

Dentro de los/las trabajadores/as mayores de 45 años destaca la **categoría profesional** de directivo/a, seguido de operario/a, repartiéndose en las ocupaciones de la siguiente manera:

Las principales **ocupaciones** dentro del colectivo de mayores de 45 años son la ocupación 5330 dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados y la 1220 gerencia de empresas de comercio al por menor con menos de 10 empleados/as, quedando bastante repartidas el resto de ocupaciones.

Los/as trabajadores/as mayores de 45 años son aproximadamente un 60% hombres frente a un 40% de trabajadoras. Esta cifra es comprensible debido a que la incorporación plena de la mujer al mundo laboral no se ha realizado hasta hace relativamente pocos años.

Cuando analizamos el **nivel de estudios** de los/las trabajadores/as mayores de 45 años se apreció que la mayoría posee estudios primarios, EGB, ESO o equivalente, destacando con el menor porcentaje lo/las trabajadores/as que poseen titulación media o diplomatura. Si atendemos a las cargas familiares se obtuvo que el porcentaje de trabajadores/as que tiene hijos está muy igualado, alrededor del 50%, siendo ligeramente superior los que no tiene hijos.

Referente al tipo de contrato casi un 60% tiene contrato indefinido/fijo, seguido de otros (preferentemente autónomos), quedando un porcentaje muy bajo de trabajadores/as con contrato temporal y en prácticas.

Al preguntarles cuánto tiempo llevaban en el puesto de trabajo, en la empresa y en el sector en todos los casos los/las trabajadores/as estuvieron de acuerdo en que llevan más de tres años.

En lo relativo a la formación un 60% de los/las trabajadores/as no han realizado formación en los últimos tres años. Los/las trabajadores/as mayores de 45 años que si han recibido formación apuntan que los cursos realizados son los siguientes:



CURSO 1

ACCIONES FORMATIVAS	Porcentaje
Actualización de nutrición y Dietética	5,6%
Carretillero	11,1%
Diseño paginas Web	5,6%
Informática	5,6%
Instalación de calefacción y agua caliente	5,6%
Manipulación de alimentos	16,7%
Pastelería	5,6%
Pastelería de vanguardia	5,6%
Prevención de Riesgos Laborales	27,8%
Protección de datos	5,6%
Sanidad e higiene en el trabajo	5,6%
Alfabetización informática	25,0%
Informática básica	25,0%
Manipulación de alimentos	25,0%
Nuevas técnicas	25,0%

Las dificultades de acceso a la formación que se han encontrado los/as trabajadores/as mayores de 45 años principalmente son:

Dentro de las **razones de no realización de cursos** destaca la falta de disponibilidad horaria, seguido de falta de interés.

En cuanto a la **formación que creen que les haría falta para mejorar el desempeño laboral**, opinaron lo siguiente:

FORMACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL

ACCIONES FROMATIVAS	PORCENTAJE
Carnicería: novedades	1,9%
Contabilidad	1,9%
Contabilidad, gestión empresarial	1,9%
Decoración	1,9%
Decoración escaparatismo	1,9%
Especialización en pastelería	1,9%
Idiomas	1,9%
Informática	13,5%
Inglés	1,9%
Manejo y manipulación en maquinas de panadería	1,9%
Manipulación de alimentos	1,9%
Marketing	3,8%
Ninguna	53,8%
NS/NC	5,8%



ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Pasta fresca	1,9%
Escaparatismo	20,0%
Gestión empresarial	20,0%
Idiomas	20,0%
Ventas	40,0%

3. MENORES DE 30 AÑOS

El grueso de los/las trabajadores/as se sitúa en la categoría de operario/a, el resto de categorías se reparten con bastante equidad excepto la de aprendiz, que es la que abarca el menor número de trabajadores/as. Dentro de los/las trabajadores/as menores de 30 años igual que en los colectivos anteriores la **ocupación** más representada es la 5330 dependientes/as y exhibidores/as en tiendas, almacenes, quioscos y mercados. En cuanto al sexo se obtuvo algo más del 60% de mujeres frente al casi 40% de hombres.

Tras analizar **el nivel de estudios** se obtuvo que la mayoría de los/las trabajadores/as menores de 30 años poseen estudios primarios EGB, ESO, equivalente, no habiendo representación del grupo estudios primarios sin finalizar.

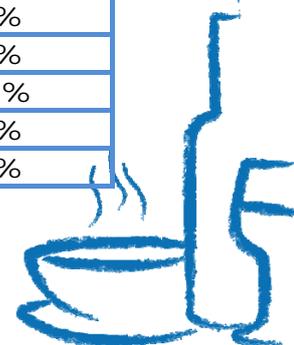
Los/Las trabajadores/as menores de 30 años que **tienen hijos como cargas familiares** están alrededor de un 20%.

Cuando nos fijamos en el tipo de contrato se observó que un 70% tienen contrato fijo/indefinido, seguido de temporal, el tipo de contrato menos significativo es a través de ETT.

En cuanto a la antigüedad en el puesto de trabajo, en la empresa y en el sector; en el puesto de trabajo y en la empresa la mayor parte menores de 30 años tienen una antigüedad entre uno y tres años, sin embargo en el sector la antigüedad es mayor a tres años.

Pasando a la formación, los **cursos realizados** por menores de 30 años son los siguientes:

ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Alimentación	5,3%
Azafata y Relaciones publicas	5,3%
Carretillero	15,8%
Cata de café	5,3%
Dependiente de comercio	5,3%
Gestión de PYMES	5,3%
Manipulación de alimentos	21,1%
Marketing	5,3%
Master en Nutrición	5,3%



ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Prevención de Riesgos Laborales	15,8%
Sistemas APPCC	5,3%
Turismo	5,3%
Formadores de Fde Manipulador de alimentos	50,0%
Norma ISO 9001	50,0%
Excel 2003	100%
Protocolo BRC e IFS	100%
Implantación de Sistemas de Gestión Medioambiental	100%

Elaboración propia a partir de los datos extraídos del programa estadístico SPSS 15.0

La formación que opinaron que sería útil para **mejorar el desempeño laboral** se describe a continuación:

ACCIONES FORMATIVAS

ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Algo sobre alimentación	3,6%
Alimentación practica	3,6%
Atención al cliente	10,7%
Atención al cliente en reclamaciones e impagos	3,6%
Atención al cliente, ventas, marketing	3,6%
Contabilidad	10,7%
Idiomas	10,7%
Informática	3,6%
Inglés	10,7%
Manipulación de alimentos	3,6%
Marketing	7,1%
Gestión de la Calidad	3,6%
Norma calidad IFS	3,6%
Pastelería	3,6%
Pastelería, repostería	3,6%
Perfeccionamiento español	3,6%
Relacionado con calidad	3,6%
NS/NC	7,1%
Calidad	25,0%
Idiomas	25,0%
Repostería	25,0%
Ventas	25,0%
Marketing	100%

4. INMIGRANTES

El cuarto colectivo prioritario es el de inmigrantes, que está formado en mayor parte por trabajadores/as no comunitarios. El porcentaje de



trabajadores/as comunitarios es significativamente inferior al de no comunitarios.

Los /las trabajadores/as inmigrantes obtuvieron una amplia mayoría en la categoría profesional de operario/a, no destacando ningún categoría más

La **ocupación** más destacada con diferencia es la 5330 dependientes/as y exhibidores/as en tiendas, almacenes, quioscos y mercados, con un 50%, seguida de la ocupación 7802 panadero/a, pastelero/a, confitero/a.

Los/las trabajadores/as inmigrantes en cuanto a **edad** se sitúan principalmente en las franjas de edad de 18 a 30 años y de 30 a 45 años, siendo superior el último rango de edad.

Por **sexo** los hombres superan ligeramente a las mujeres, siendo la diferencia poco significativa.

En lo relativo al **nivel de estudios** que tienen los/las trabajadores/as inmigrantes, se pudo constatar que la mayoría de los/las trabajadores/as tienen estudios, siendo bastante pequeño el porcentaje que tiene estudios primarios sin finalizar.

Atendiendo a las **cargas familiares**, más del 50% de los/las trabajadores/as tienen hijos.

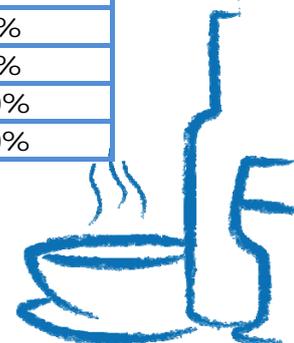
Al igual que en los anteriores colectivos prioritarios, el colectivo de los/las trabajadores/as inmigrantes tienen contrato fijo/indefinido, seguido con gran diferencia de temporal.

En cuanto a la **antigüedad** en el puesto de trabajo, en la empresa y el sector, los/las trabajadores/as inmigrantes que tienen una antigüedad entre uno y tres años es ligeramente superior en las categorías antigüedad en el puesto de trabajo y en la empresa, no siendo así en el sector donde los/las trabajadores/as inmigrantes que más destacan son los que llevan más de tres años.

Los/las trabajadores/as que han realizado **formación** en los últimos tres años, afirmaron que fue la siguiente:

CURSO

ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Administrativo comercial	5,0%
Alimentación	5,0%
Azafata y Relaciones Públicas	5,0%
Carretillero	5,0%
Manipulación de alimentos	55,0%
Prevención de Riesgos Laborales	15,0%



ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Sanidad e Higiene en el Trabajo	5,0%
Turismo	5,0%
APPCC	33,3%
Excel Básico/Internet	33,3%
Informática básica	33,3%

La falta de disponibilidad horaria fue la mayor dificultad de acceso a la formación con que se encontraron los/las trabajadores/as inmigrantes.

Dentro de las razones por las cuales no han realizado cursos se encontró que vuelve a destacar la falta de disponibilidad horaria.

En cuanto a la **formación** que respondieron que les haría falta para mejorar el desempeño laboral respondieron lo siguiente:

ACCIONES FORMATIVAS

ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Alimentación practica	2,78%
Atención al cliente	8,33%
Cocina	5,56%
Contabilidad	11,11%
Contabilidad, gestión empresarial	2,78%
Despiece cárnico	2,78%
Idiomas	5,56%
Informática	11,11%
Informática, novedades pescadería	2,78%
Ingles	13,89%
Manipulación de alimentos	5,56%
Marketing	8,33%
NS/NC	5,56%
Pastelería, panadería	2,78%
Pastelería, repostería	2,78%
Perfeccionamiento español	2,78%
Técnicas de ventas	2,78%
Atención al cliente	9,1%
Calidad	9,1%
Contabilidad/administración	9,1%
Cualquiera específico del sector	9,1%
Gestión empresarial	9,1%
Marketing	9,1%
Novedades pescadería	9,1%
Panadería	9,1%
Repostería	9,1%



ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Técnicas de ventas, mayor conocimiento sobre las frutas y verduras (origen, trato, maduración)	9,1%
Ventas	9,1%
Cocina	100%

5. DISCAPACITADOS/AS

El siguiente de los colectivos prioritarios a tratar es el de los/las trabajadores/as con discapacidad.

El total de los/las trabajadores/as discapacitados/as encuestados se situaron en la **categoría profesional** de directivo/a.

En cuanto a la **edad**, se reparte equitativamente entre los rangos de 31 a 45 años y de más de 45 años. En cuanto al **sexo** el 100% son mujeres.

Las personas con discapacidad que han formado parte de la encuesta poseen **estudios** de FPII/ciclo formativo de grado superior y BUP-COU/Bachiller en un 50%.

Cuando se les preguntó por el **tipo de contrato**, se obtuvieron unos datos diferentes a los de los otros colectivos prioritarios, donde destacaban los contratos fijos/indefinidos, dentro del colectivo prioritario de trabajadores/as con discapacidad se reparten dentro de contrato en prácticas y otro, con un 50% cada uno.

Al analizar la antigüedad en el puesto de trabajo, en la empresa y en el sector se obtuvo el mismo resultado en los tres ámbitos, un 50% tiene menos de un año de antigüedad y el otro 50% más de tres años.

El 50% de los/las trabajadores/as con discapacidad ha realizado formación en los últimos tres años y ha sido de gestión de PYMES.

CURSO

ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Gestión de PYMES	100%

Por último, la única **dificultad de acceso a la formación** que encontraron los/las trabajadores/as discapacitados/as fue la falta de disponibilidad horaria, al igual que las razones por las cuales no realizaron formación, que vuelven a opinar que por falta de disponibilidad horaria.

6. TRABAJADORES/AS CON BAJA CUALIFICACIÓN

El último de los colectivos prioritarios a analizar es de los/las trabajadores/as con baja cualificación.



Dentro del colectivo prioritario de **trabajadores/as con baja cualificación** destacó la categoría profesional de directivos/as

El 60% de los/las trabajadores/as con baja cualificación tienen más de 45 años de **edad**, en cuanto al **sexo** destaca que hubo un 80% de hombres con baja cualificación frente a un 20% de mujeres con baja cualificación. El 80% de los/las trabajadores/as tiene hijos como **cargas familiares**.

Dentro de los/las trabajadores/as de baja cualificación algo más de un 70% tiene contrato indefinido/fijo y alrededor de un 30% tiene otro tipo de contrato, no existiendo representatividad de otros tipos de contratos.

Los/las trabajadores/as que han recibido formación en los últimos tres años afirman que han realizado los siguientes cursos:

ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Diseño paginas Web	20,0%
Manipulación de alimentos	20,0%
Marketing en el pequeño comercio	20,0%
Prevención de riesgos laborales	20,0%
Sanidad e higiene en el trabajo	20,0%
Manipulación de alimentos	20,0%

6.3. TENDENCIA DE LAS OCUPACIONES

Se pretende conocer la repercusión directa e indirecta de los cambios e innovaciones empresariales sobre las tendencias de las ocupaciones, la aparición de nuevos espacios profesionales y previsiones de evolución en un futuro de tres años.

La incorporación de innovaciones en las empresas causa en muchos casos un cambio en el contenido de las ocupaciones y aparición de nuevas funciones laborales.

Las técnicas de investigación empleadas para la obtención de este producto son el panel con agentes sociales y las Entrevistas a expertos/as.

En la siguiente tabla se exponen las ocupaciones con sus correspondientes tendencias donde:

- Una ocupación tiende a aumentar cuando su demanda es mayor en el sector, debido fundamentalmente a la implantación de innovaciones (tecnológicas, organizativas y normativas), a la incorporación de nuevos productos, y al incremento de la inversión en esa actividad. (Crece = C)
- Una ocupación tiende a mantenerse cuando su demanda es constante en el sector, y no se prevén cambios a corto plazo. (Estable = E)



- Una ocupación tiende a disminuir cuando su demanda en el sector presenta una recesión debido a que el desempeño de sus funciones son absorbidas por otras ocupaciones donde se han implantado innovaciones. (Decrece = D)
- Una ocupación tiende a externalizarse cuando su demanda crece y las empresas no poseen medios suficientes para afrontar su implantación, bien sea por motivos económicos, de espacio o tecnológicos. (Externaliza = Ex)

Las ocupaciones emergentes son aquellas que aparecen por primera vez en un sector, aquellas ocupaciones que no existían con anterioridad en el sector objeto de la investigación o aquellas que aparecen en un sector en concreto por primera vez, son ocupaciones para las que se prevé una demanda importante.

Es de destacar el hecho de que no se ha localizado **ninguna ocupación emergente**, ya que no aparecen ocupaciones nuevas y si, ocupaciones con impacto de innovaciones. Las innovaciones han provocado algunos cambios en la forma de realizar los procesos productivos pero no se ha generado ninguna ocupación emergente, sino que ha provocado cambios en la forma de llevar a cabo las distintas funciones en las ocupaciones del sector, cambios que ya se recogen en las descripciones de las funciones a desarrollar por parte de las ocupaciones objeto de la presente investigación.

CÓDIGO	CNAE	OCUPACIÓN	TENDENCIA			
			C	E	D	Ex
Fabricación de otros productos alimenticios						
8270	158	Encargado de operaciones de máquinas para elaborar productos alimenticios		X		
8374	158	Operadores de máquinas para elaborar productos de panadería y repostería.		X		
7802	158	Panaderos, pasteleros		X		
8377	158	Operadores de máquinas para elaborar té, café y cacao		X		
1122	158	Dirección de departamento de producción en empresas industriales		X		
3121	158	Técnico de laboratorio de Industria Alimentaria	X			
3073	158	Técnicos /as en el control de calidad		X		



CÓDIGO	CNAE	OCUPACIÓN	TENDENCIA			
			C	E	D	Ex
Fabricación de otros productos alimenticios						
4021	158	Empleados/as de control de abastecimientos e inventario		X		
7613	158	Mecánicos y ajustadores de maquinaria industrial		X		
3320	158	Representantes de comercio y técnicos de venta		X		
1110	158	Dirección general y presidencia ejecutiva		X		
1135	158	Director/a de departamento de abastecimiento, distribución y logística en general		X		
1131	158	Director/a de departamento de administración y finanzas		X		
1132	158	Dirección de departamentos de relaciones laborales y recursos humanos		X		
1137	158	Director/a de departamentos de I+D		X		
1139	158	Director/a de departamento de control de calidad		X		
3023	158	Técnicos/as en electricidad		X		
3025	158	Técnicos/as en mecánica		X		
3031	158	Programadores/as de aplicaciones informáticas y controladores de equipos informáticos		X		
3072	158	Técnicos/as en seguridad en el trabajo				X
3411	158	Secretarios/as administrativos y asimilados		X		
9700	158	Peones/as de industrias manufactureras			X	



CÓDIGO	CNAE	OCUPACIÓN	TENDENCIA			
			C	E	D	Ex
Fabricación de otros productos alimenticios						
4300	158	Auxiliares administrativos/as sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente		X		
8543	158	Operador/a de carretilla elevadora	X			
Comercio al por menor de alimentación, bebidas y tabaco en establecimientos especializados						
5320	522	Encargado/a de sección dentro de un comercio y asimilados		X		
4601	522	Cajero de comercio		X		
5330	522	Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados		X		
1220	522	Gerencia de empresas de comercio al por menor con menos de 10 asalariados/as				



7. ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN DEL SECTOR. CONFIGURACIÓN FORMATIVA

En esta tercera área se buscaba conocer la composición de la estructura formativa del sector, sus deficiencias y limitaciones circunstanciales, para a través del análisis pedagógico de las nuevas capacidades y saberes requeridos por el cambio y la innovación poder definir las necesidades de formación actuales y de un futuro próximo de los/as trabajadores/as de los comercios objeto de estudio. Así mismo, la interacción entre este área de investigación (formativa) con las dos anteriores áreas, económico-empresarial y ocupacional, fue el referente ideal para valorar la formación actual ofrecida a los/as trabajadores/as, evaluar sus carencias y definir las nuevas necesidades de formación de los recursos humanos que permitan el cambio en el sistema productivo y la implantación de las innovaciones requeridas sin obstáculos en materia de actualización profesional de los/as trabajadores/as.

7.1. OFERTA FORMATIVA

Con este producto se pretendía dar a conocer la oferta formativa existente reglada y ocupacional y zona geográfica y la cobertura, según especialidad, nivel ocupacional y tipo de colectivos de trabajadores/as, como así mismo, en qué medida favoreció en la consolidación y mejora de la empleabilidad de los/as trabajadores/as y exposición de dificultades de acceso a la misma tanto por parte de las PYMES y microempresas como de determinados colectivos de trabajadores/as desfavorecidos en la presentes y futuras circunstancias de cambio e innovación.

Las técnicas de investigación utilizadas fueron: "Fuentes Estadísticas y documentales" y "Encuesta Personal al/a trabajador/a". Fueron completadas con "Cuestionario Delphi con Agentes Sociales"

En esta área del Estudio se buscó, por un lado, conocer la composición de la estructura formativa del sector objeto de investigación: especialidades, ciclos formativos y bloques temáticos, así como las demandas empresariales en materia de nuevos conocimientos. Por otro lado, se desarrolló un análisis pedagógico sobre los contenidos de las ocupaciones del sector con la finalidad de definir a nivel de cada función laboral de cada ocupación del sector el "saber teórico", el "saber práctico" y el "saber ser y estar" que permitan a los/as trabajadores/as del sector adquirir las nuevas capacidades y conocimientos requeridos por el cambio y la innovación.

Las organizaciones empresariales están formadas por personas que disponen de capacidades, conocimientos, iniciativas, experiencia...que son atributos de su capital humano y que se incorporan a la empresa como el



valor añadido del trabajo. En este sentido, “el recurso humano y su saber” es un factor determinante en la capacidad de rendimiento de las empresas.

Según esto, este nivel de la investigación, desarrolló el análisis y tratamiento pedagógico de la formación requerida para el desempeño competente de las ocupaciones que van a ser una herramienta estratégica para el desarrollo con máxima eficiencia de los recursos humanos en el marco de las expectativas de rentabilidad de las empresas del sector.

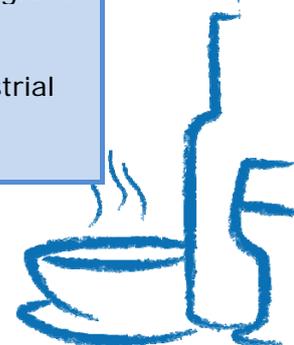
Dentro de la cobertura formativa que comprendía los estudios relacionados con el sector de la Alimentación y Bebida se diferenció entre formación profesional reglada y no reglada.

Como *formación profesional reglada* entendemos aquel conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo preparan a las personas para el desempeño cualificado de las distintas profesiones obteniendo un título con valor académico expedido por las autoridades educativas ; por el contrario entendemos como *formación no reglada* aquella que incluye cursos o acciones destinadas principalmente a la capacitación profesional y a posibilitar la inserción laboral de las personas desempleadas y/o personas con especiales dificultades en el acceso al mundo del trabajo, y a mejorar la cualificación de los/las trabajadores/as .

La Comunidad Autónoma de Madrid ha ofertado la **formación reglada y no reglada** a través de los Planes de Estudios Universitarios, de la Formación Profesional Específica, por un lado, y de programaciones dirigidas a la población trabajadora, desempleada y ocupada, por otro, que están orientados por su afinidad o bien tienen aplicabilidad en las actividades de alimentación y bebida. Son:

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

- | | |
|---|---|
| - Licenciatura en Biotecnología | - Ingeniería en Diseño Industrial y desarrollo del Producto |
| - Licenciatura en Biología | - Doble titulación en Nutrición Humana y Dietética + Farmacia |
| - Licenciatura en Biotecnología | - Diplomatura en Nutrición Humana y Dietética |
| - Licenciatura en Biología | - 2º Ciclo en Bioquímica |
| - Licenciatura en Biotecnología | - 2º Ciclo en Investigación y Técnicas de Mercado |
| - Ingeniería Industrial | - 2º Ciclo en Ciencia y Tecnología de los Alimentos |
| - Ingeniería Química | - 2º Ciclo en Organización Industrial |
| - Ingeniería en Organización Industrial | |
| - Ingeniería Técnica Industrial | |
| - Ingeniería Técnica Industrial: Química Industrial | |



FORMACION PROFESIONAL ESPECÍFICA

CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR

- Industria alimentaria. 2000 horas

CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO

- | | |
|--|--|
| - Cocina. 2000 horas. | - Elaboración de productos lácteos. 1400 horas |
| - Cocina y gastronomía. 1400 horas | - Elaboración de vinos y otras bebidas. 1400 horas |
| - Panadería, repostería y confitería. 2000 horas | - Laboratorio. 1300 horas |
| - Pastelería y panadería. 2000 horas | |

La **formación no reglada** es aquella que incluye cursos o acciones destinadas principalmente a la capacitación profesional y a posibilitar la inserción laboral de las personas desempleadas y/o personas con especiales dificultades en el acceso al mundo del trabajo, y a mejorar la cualificación de los/las trabajadores/as.

Dentro de ella vamos a diferenciar la formación dirigida a trabajadores/as en activo, la formación dirigida preferentemente a trabajadores/as desocupados/as y la formación online y a distancia.

FORMACIÓN DIRIGIDA A TRABAJADORES/AS EN ACTIVO

- | | |
|---|--|
| - Panes para alimentaciones especiales | - Calidad en los establecimientos de alimentación y libre servicio |
| - Etiquetado de productos de alimentación y bebidas | - Aplicación de sistemas APPCC en empresas de alimentación |



FORMACIÓN DIRIGIDA A TRABAJADORES/AS PREFERENTEMENTE
DESOCUPADOS/AS

- Panadero
- Panadero/a
- Cocina y repostería especializada
- Ayudante de carnicería
- Gestión de empresa aplicada al pequeño comercio

OTROS DIRIGIDOS A LA POBLACION ACTIVA EN GENERAL (ONLINE Y A
DISTANCIA)

- Nutrición, alimentación y dietética aplicada
- Técnico en nutrición y dietética
- Experto/a en nutrición y Salud
- Técnico en nutrición y dietética
- Experto/a en nutrición y tecnología de los alimentos para colectividades
- Dietética y Nutrición
- Dietética y Nutrición
- Curso práctico de nutrición y dietética
- Dietética y Nutrición
- Dietética y Nutrición



7.2. ESTUDIO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN POR OCUPACIÓN:

- CONTENIDO DE LA OCUPACIÓN
- PEFIL PROFESIONAL TIPO
- MARCO DE EMPLEO
- ENTORNO SOCIOLABORAL
- COMPETENCIAS PROFESIONALES
- TENDENCIA DE LAS OCUPACIONES
- MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES
- DEMANDA FORMATIVA
- PROPUESTA DE CURSOS Y DE ITINERARIOS FORMATIVOS.
- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y LA OFERTA DE FORMACIÓN DEL SECTOR



OCUPACIÓN: Encargado/a de operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios

C.N.O: 8270

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 3

COMPETENCIA GENERAL.

Realizar las operaciones de preparación de materias primas y de elaboración de conservas vegetales y cocinados, así como la aplicación de los tratamientos posteriores de conservación, en las condiciones establecidas en los manuales de procedimiento de calidad.

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Vigilar y controlar el buen funcionamiento de la maquinaria y las herramientas de su sección.

Función 1	Realizar una supervisión diaria de las actividades de revisión y puesta a punto de la maquinaria.
-----------	---

INNOVACIONES

Innovación que afecta a los procedimientos y a la técnica: Incorporación de nuevos equipos.

UNIDAD DE COMPETENCIA 2: Planificar y distribuir las labores del personal a su cargo con el fin de cumplimentar los planes de producción establecidos.

Función 1	Verificar la existencia de materia prima suficiente para realizar la actividad de forma fluida.
Función 2	establecer la distribución de tareas del personal a su cargo, en función de las necesidades específicas de la producción, las capacidades y cualidades de los operarios a su cargo.
Función 3	Comprobar el cumplimiento del trabajo realizado



UNIDAD COMPETENCIAL 3: Confeccionar partes e informes sobre el proceso.

Función 1	Realización de informes y partes periódicos sobre las incidencias y resultados del trabajo diario.
-----------	--

INNOVACIONES

Innovación que afecta a los procedimientos y a la técnica: Adquisición de nuevos equipos informáticos y software de control

UNIDAD COMPETENCIAL 4: Supervisar y controlar el cumplimiento estricto del protocolo en materia de calidad y acabado de los productos manipulados y las materias primas.

Función 1	Supervisión de la aplicación de las normas de calidad.
-----------	--

INNOVACIONES

Afecta al procedimiento: Nuevos requerimientos de calidad para mercados exteriores

UNIDAD COMPETENCIAL 5: Coordinación de las actividades de su unidad con otras unidades relacionadas.

Función 1	Realización de reuniones periódicas con responsables de unidades de producción adyacentes o relacionadas.
-----------	---

UNIDAD COMPETENCIAL 6: Supervisión de los procesos de recogida y almacenamiento de residuos.

Función 1	Supervisión de los procesos de eliminación y almacenamiento de subproductos derivados de la preparación/transformación de la materia prima.
-----------	---

II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable Técnico grado medio o superior en conservería vegetal, cárnica o de pescado; Industrias alimentarias o Elaboración de aceites y jugos

EXPERIENCIA DEMANDADA: Dos años preferiblemente



2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	1.7%	33%	67%			X	X	
Nivel de estudios: Estudios superiores								

2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL:

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Subordinados y superiores	ALTO	MEDIO

FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
INDEFINIDO	COMPLETA-CONTINUA

RIESGOS PROFESIONALES				
Tipo de riesgos	RIESGOS LABORALES			ENFERMEDADES DERIVADAS
	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento			X	
Cortes	X			
Estrés térmico			X	
Golpes	X			
Sobreesfuerzo	X			
Infecciones (Hongos-Bacterias)			X	
Vías respiratorias			X	



2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES:

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general	x		
Memoria		x	
Creatividad		x	
Madurez de juicio	x		
Percepción de diferencias	x		
Razonamiento abstracto	x		
Razonamiento numérico		x	
Comprensión verbal		x	
Fluidez verbal	x		
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz		x	
Destreza manual		x	
Resistencia		x	
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez		x	
Coordinación		x	
Precisión		x	
Constancia	x		
Capacidad de mando	x		
ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		x	
Tolerancia		x	
Abierto al cambio	x		
Integración		x	
Interacción		x	
Cooperación		x	
CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad	x		
Iniciativa	x		
Toma de decisiones		x	
Dinamismo		x	
Capacidad de Análisis	x		
Serenidad		x	
Autocontrol		x	
Equilibrio personal		x	



CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	
Normas de calidad específicas de cada producto	
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS	CONOCIMIENTOS LEGALES
Funcionamiento básico de maquinaria de cerrado, etiquetado, esterilizado y envasado.	Higiene alimentaria Prevención de riesgos laborales Trazabilidad

El/La Encargado/a de operaciones de máquinas para elaborar productos alimenticios es la persona que, con el debido conocimiento y aptitud, teniendo a su cargo el personal correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo o actividad diaria. Es el responsable del rendimiento y orden del personal a su Sección, confecciona los partes, estadillos e informes que se le soliciten, acepta responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y materias primas a utilizar. Vigila el buen orden de los ficheros en la Sección a su cargo. Propone las sanciones en lo que se refiere al personal de su Sección, vigila la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su Sección. Controla las mermas de los productos congelados o envasados. Realiza los partes diarios u otras informaciones que la empresa solicita.

La mayoría de los/as trabajadores/as que desempeñan esta ocupación son del género masculino, y con un rango de edad que oscila entre los 31 y 45 años. Los/as trabajadores/as encuestados para esta ocupación pertenecen todos al género masculino, lo cual no indica que esta proporción sea real, sino una aproximación a la realidad.

En general se mantienen durante más de tres años en la empresa, y varios años en el sector.

Su categoría profesional se corresponde con directivo o encargado. Se relacionan con subordinados y superiores, trabajan en equipo.

Sobre su trabajo diario manifiestan que se mantienen siempre en movimiento, aunque se declaran muy autónomos en él. Las relaciones entre compañeros, con sus subordinados o sus superiores son todas buenas.

En los últimos tres años expresan haber recibido cursos de Prevención de Riesgos Laborales principalmente, y les ha servido para mejorar su desempeño laboral.

Como formación deseada solicitan cursos sobre Electrónica relacionada con la maquinaria específica del sector.



III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de Pymes y microempresas.

U.C.	FUNCIÓN CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR / ACTUAR
1	1	Conocimiento de nuevos softwares	Aplicar los nuevos softwares al control de la producción, BMP, ERP, CRM,..	Inteligencia general, Razonamiento abstracto, Razonamiento numérico y Abierto al cambio para desarrollar los conocimientos teóricos

IV- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

MÓDULOS	Curso básico de operadores de maquinaria	Curso avanzado de operadores de maquinaria	Curso de innovaciones en industria alimentaria
Formación en APPCC		X	X
Trazabilidad		X	X
Manipulación de alimentos	X		
Prevención riesgos laborales	X		
Normativas ISO		X	X



MÓDULOS	Curso básico de operadores de maquinaria	Curso avanzado de operadores de maquinaria	Curso de innovaciones en industria alimentaria
Manejo maquinaria específica	X	X	
Nuevas presentaciones productos, envasados, formatos			X

Leyenda:

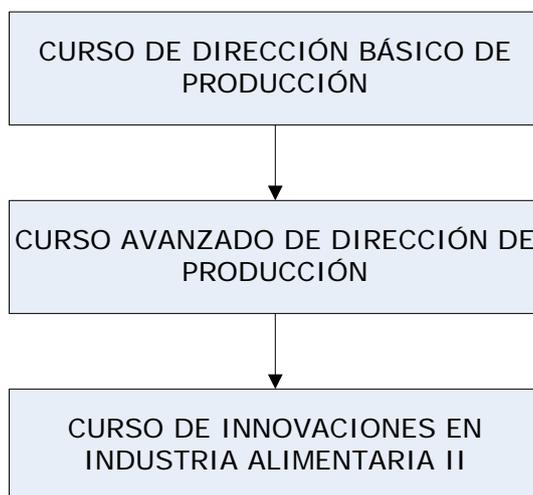
Módulo transversal



Módulo específico



ITINERARIO FORMATIVO



V- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

Nº de trabajadores/as afectados/as: 180	
Colectivos prioritarios afectados: No representativos	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
- Uso de aplicaciones informáticas de gestión	- Electrónica y mantenimiento básico de maquinaria industrial - Uso de aplicaciones informáticas de gestión



OCUPACIÓN: Operador/a de máquina para elaborar productos de panadería, repostería y productos a base de cereales.

C.N.O: 8374

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 2

COMPETENCIA GENERAL.

Desarrollar y controlar las distintas operaciones del proceso de elaboración de pan, productos de panadería, pastelería y galletas utilizando la maquinaria y especificaciones de referencia.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Obtención de la masa

Función 1	Elaborar la masa
Función 2	Realizar el mantenimiento preventivo del equipo

INNOVACIONES

- Implantación de sistemas de gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión.
- Aplicación de la normativa de Trazabilidad integrándola en sistemas informáticos de gestión.
- Almacenamiento en silos de los grandes ingredientes que permiten una descarga automática.
- Dosificadoras automáticas de pequeños ingredientes.
- Levaduras líquidas o en salmuera que permitan su dosificado automático.
- Pantallas táctiles y sistemas informatizados para la programación de los equipos o maquinaria.
- Enfriamiento de masa por CO₂.



UNIDAD DE COMPETENCIA 2: Realización del Reposo / Boleado / División / Laminado / Formado / Corte

Función 1	Realizar el Reposo / Boleado
Función 2	Controlar el Formado / División
Función 3	Controlar el Laminado
Función 4	Controlar el Corte
Función 5	Realizar el mantenimiento preventivo del equipo

INNOVACIONES

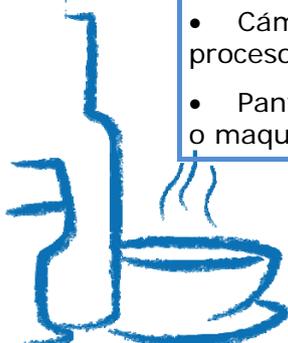
- Implantación de sistemas de gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión.
- Aplicación de la normativa de Trazabilidad integrándola en sistemas informáticos de gestión.
- Líneas de fabricación completamente automáticas sin operarios.
- Boleadoras en las que el movimiento de la bola es por corrientes de aire. Se consigue un producto más compacto y de mayor calidad.
- Pantallas táctiles y sistemas informatizados para la programación de los equipos o maquinaria.
- Pesado automático de las piezas en la línea.

UNIDAD DE COMPETENCIA 3: Realización del Entablado / Fermentación / Cocción / fritura

Función 1	Controlar el Entablado / Fermentación
Función 2	Controlar la Cocción
Función 3	Controlar la Fritura
Función 4	Realizar el mantenimiento preventivo del equipo

INNOVACIONES

- Implantación de sistemas de gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión.
- Aplicación de la normativa de Trazabilidad integrándola en sistemas informáticos de gestión.
- Hornos automáticos.
- Cámaras de fermentación controlada que permiten un control mejor del proceso, del producto y una gran mejora para los/as trabajadores/as.
- Pantallas táctiles y sistemas informatizados para la programación de los equipos o maquinaria.



UNIDAD DE COMPETENCIA 4: Realización del Glaseado / Coberturas / Decorado

Función 1	Controlar el Glaseado
Función 2	Controlar las Coberturas y Decorados
Función 3	Realizar el mantenimiento preventivo del equipo

INNOVACIONES

- Implantación de sistemas de gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión.
- Aplicación de la normativa de Trazabilidad integrándola en sistemas informáticos de gestión.
- Pantallas táctiles y sistemas informatizados para la programación de los equipos o maquinaria.

UNIDAD DE COMPETENCIA 5: Realización del Desmoldado / Enfriamiento forzado o refrigerado / Rebanado

Función 1	Controlar el Desmoldado
Función 2	Controlar el Enfriamiento forzado o refrigerado
Función 3	Controlar el Rebanado
Función 4	Realizar el mantenimiento preventivo del equipo

INNOVACIONES

- Implantación de sistemas de gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión.
- Aplicación de la normativa de Trazabilidad integrándola en sistemas informáticos de gestión.
- Pantallas táctiles y sistemas informatizados para la programación de los equipos o maquinaria.
- Enfriamiento por refrigeración.



UNIDAD DE COMPETENCIA 6: Realización de la congelación / envasado al vacío o en atmósfera modificada

Función 1	Controlar la congelación
Función 2	Controlar el envasado al vacío o en atmósfera modificada
Función 3	Realizar el mantenimiento preventivo del equipo

INNOVACIONES

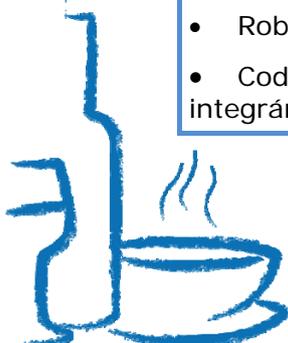
- Implantación de sistemas de gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión.
- Aplicación de la normativa de Trazabilidad integrándola en sistemas informáticos de gestión.
- Pantallas táctiles y sistemas informatizados para la programación de los equipos o maquinaria.
- Túneles o cámaras de ultracongelación.

UNIDAD DE COMPETENCIA 7: Realizar el Envasado

Función 1	Controlar el Embolsado / Envasado
Función 2	Controlar el Empaquetado
Función 3	Realizar el mantenimiento preventivo del equipo

INNOVACIONES

- Implantación de sistemas de gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión.
- Aplicación de la normativa de Trazabilidad integrándola en sistemas informáticos de gestión.
- Pantallas táctiles y sistemas informatizados para la programación de los equipos o maquinaria.
- Nueva legislación de etiquetado que cada vez da más información al/a consumidor/a.
- Envasado en tetrabrik.
- Envasado en doble bolsa.
- Termosellado / Termosellado y atadura.
- Formadoras de cubetas.
- Robots de envasado y paletizado automatizado.
- Codificadores que permiten incorporar gran cantidad de información integrándola con la trazabilidad.



UNIDAD DE COMPETENCIA 8: Cumplimentación de los registros

Función 1

Realizar los registros de fabricación y de control de procesos.

INNOVACIONES

- Implantación de sistemas de gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión.
- Aplicación de la normativa de Trazabilidad integrándola en sistemas informáticos de gestión.
- Secuenciación de la producción mediante programas informáticos de gestión que incluyen todos los distintos tipos de registros necesarios, entrada / salida de mercancías, appcc, procesos, etc.



UNIDAD DE COMPETENCIA 9: Adopción de medidas de seguridad e higiene

Función 1

Cumplir con las medidas de seguridad e higiene relativas al puesto

INNOVACIONES

- Implantación de sistemas de gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión.
- Sistemas de prevención de riesgos laborales. Manuales de los puestos para utilizar los/as trabajadores/as.

II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable Técnico grado medio o superior en conservería vegetal, cárnica o de pescado; Industrias alimentarias o Elaboración de aceites y jugos

EXPERIENCIA DEMANDADA: Dos años preferiblemente

2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	1.7%	25%	75%			XX		

Nivel de estudios: Estudios superiores

2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL:

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Subordinados	ALTO	MEDIO



FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
INDEFINIDO	COMPLETA-CONTINUA

RIESGOS PROFESIONALES				
RIESGOS LABORALES				ENFERMEDADES DERIVADAS
Tipo de riesgos	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento		x		
Cortes		x		
Estrés térmico		x		
Golpes		x		
Sobreesfuerzo		x		
Infecciones (Hongos-Bacterias)	x			
Vías respiratorias	x			

2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general	x		
Memoria		x	
Creatividad			x
Madurez de juicio	x		
Percepción de diferencias		x	
Razonamiento abstracto	x		
Razonamiento numérico		x	
Comprensión verbal		x	
Fluidez verbal	x		
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz		x	
Destreza manual		x	
Resistencia			x
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez		x	
Coordinación		x	
Precisión		x	
Constancia	x		
Capacidad de mando	x		



ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		X	
Tolerancia		X	
Abierto al cambio	X		
Integración		X	
Interacción		X	
Cooperación		X	
CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad	X		
Iniciativa			X
Toma de decisiones		X	
Dinamismo		X	
Capacidad de Análisis	X		
Serenidad		X	
Autocontrol		X	
Equilibrio personal		X	
COMPETENCIAS PROFESIONALES			
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS			
Normas de calidad específicas de cada producto			
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS		CONOCIMIENTOS LEGALES	
Funcionamiento básico de maquinaria de cerrado, etiquetado, esterilizado y envasado.		Higiene alimentaria Prevención de riesgos laborales Trazabilidad	

El/La Encargado/a de operaciones de máquinas para elaborar productos alimenticios es la persona que, con el debido conocimiento y aptitud, teniendo a su cargo el personal correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo o actividad diaria. Es el responsable del rendimiento y orden del personal a su Sección, confecciona los partes, estadillos e informes que se le soliciten, acepta responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y materias primas a utilizar. Vigila el buen orden de los ficheros en la Sección a su cargo. Propone las sanciones en lo que se refiere al personal de su Sección, vigila la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su Sección. Controla las mermas de los productos congelados o envasados. Realiza los partes diarios u otras informaciones que la empresa solicita.

La mayoría de los/as trabajadores/as que desempeñan esta ocupación son del género masculino, y con un rango de edad que oscila entre los 36 y 45 años.

Manifiestan que es bastante importante la experiencia, la habilidad y la cualificación, en un 46 %. Su lugar de trabajo lo califican como bueno en un 60 %, y las condiciones higiénicas como muy buenas.



Sobre su trabajo diario manifiestan que es muy repetitivo, poco innovador y algo creativo, aunque se declaran muy autónomos en él. Las relaciones entre compañeros, con sus subordinados o sus superiores son todas buenas. Ante un cambio en el puesto de trabajo en la empresa expresan que la oferta de formación continua es regular, en cambio ante la incorporación de innovaciones en su puesto de trabajo es buena.

III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de PYMES y microempresas.

UNIDAD COMPETENC.	FUNCIONES CON INNOVACIÓN	SABER TEORICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
1	1	Conocimientos del funcionamiento de la maquinaria	Comprobar el buen funcionamiento de las máquinas	Razonamiento abstracto, constancia, responsabilidad y capacidad de análisis para determinar el mal funcionamiento de la maquinaria
3	1	Conocimientos APPCC	Redactar informes periódicos de incidencias	Fluidez verbal, constancia y capacidad de análisis en la redacción de informes sobre la aplicación del APPCC al sistema productivo
4	1	Conocimientos de las normas ISO	Aplicar requerimiento de calidad de mercados exteriores	Razonamiento abstracto, madurez de juicio y abierto al cambio para aplicar nuevos requerimientos de calidad impuestos por mercados exteriores



IV. DEMANDA FORMATIVA

El 33% de los/las trabajadores/as encuestados afirma que no necesita ninguna formación, el mismo porcentaje afirma que no sabe no contesta.

DENOMINACIÓN	PORCENTAJE
Renovación	20,0%
Pasta fresca	20,0%
NS/NC	60,0%

V- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

MÓDULOS	Curso básico de operadores de maquinaria	Curso avanzado de operadores de maquinaria	Curso de innovaciones en industria alimentaria
Formación en APPCC		X	X
Trazabilidad		X	X
Manipulación de alimentos	X		
Prevención riesgos laborales	X		
Normativas ISO		X	X
Manejo maquinaria específica	X	X	
Nuevas presentaciones productos, envasados, formatos			X

Leyenda:

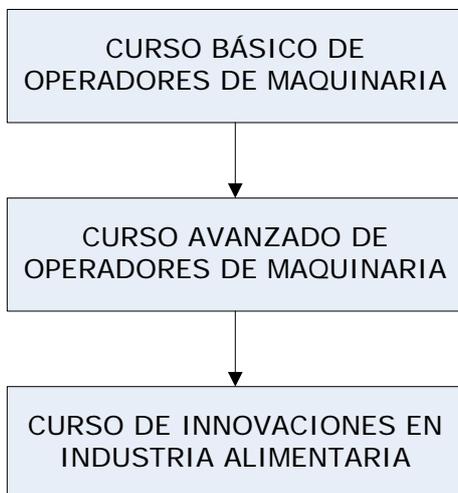
Módulo transversal



Módulo específico



ITINERARIO FORMATIVO



VI- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

Nº de trabajadores/as afectados/as: 150	
Colectivos : Mayores de 45 años y mujeres, un tercio de los/as trabajadores/as	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
	Debido a las barreras se recomienda continuar programando formación en: <ul style="list-style-type: none"> - Manejo de maquinaria - Logística - Gestión de Stocks - Optimización de espacios - Informática



OCUPACIÓN: Panaderos/as, pasteleros/as y confiteros/as

C.N.O: 7802

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 2

COMPETENCIA GENERAL.

El panadero y/o pastelero se encarga de dirigir y ejecutar las operaciones de realización de productos de panadería, bollería, pastelería y confitería a partir de la elección de materias primas y auxiliares, dosificándolas según fórmula, utilizando la maquinaria, útiles y herramientas necesarias para realizar el amasado, el formado de las piezas, fermentación, cocción y enfriado, así como la elaboración y decoración de pasteles y productos de pastelería, realizar el diseño y proceder a su decoración para su posterior envasado y expedición.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Control de almacén

Función 1	Recepcionar las materias primas y los productos auxiliares
Función 2	Suministrar materia prima a las líneas de producción siguiendo las instrucciones de trabajo
Función 3	Realizar inventarios periódicos

INNOVACIONES

- Legislativa: Reglamento (CE) 178/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo. Todos los alimentos, además de incorporar en las etiquetas la fecha de envasado, caducidad y composición, deberán contener información que certifique todos los pasos seguidos en su procesamiento, al igual que su origen.
- Tecnologías de la información y la comunicación: Herramientas de información, software específicos y comunicación electrónica de datos para la gestión automatizada de sistemas de trazabilidad



UNIDAD DE COMPETENCIA 2: Realizar operaciones de elaboración de masas de panadería, bollería y pastelería

Función 1	Amasar/batir las materias primas
Función 2	Dividir la masa y formar las piezas
Función 3	Congelar la masa
Función 4	Controlar la fermentación de la masa
Función 5	Greñar la masa manualmente

INNOVACIONES

- Legislativas: Reglamento (CE) 178/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo. Todos los alimentos, además de incorporar en las etiquetas la fecha de envasado, caducidad y composición, deberán contener información que certifique todos los pasos seguidos en su procesamiento, al igual que su origen
- Control de calidad y seguridad: Aplicación de metodologías con el objeto de reducir el tiempo necesario para detectar patógenos, toxinas y contaminantes. Control de puntos críticos.
- Información al/a la consumidor/a: Aplicación de tecnologías de la información a la trazabilidad.
- Producción y automatización: Tecnologías de fermentación. Introducción de maquinaria que permite un mayor control de la conservación de los alimentos y minimizar los riesgos. Introducción de maquinaria que permite una mejora en la calidad de vida del/de la trabajador/a al conseguir obtener la fermentación en menor periodo de tiempo, evitando así el comienzo de la jornada más tarde.
- Producción y automatización: Silos automáticos que evitan la carga de sacos y mercancías
- Tecnologías de frío: Introducción progresiva de la utilización de masas congeladas y productos precocidos dentro del proceso productivo.

UNIDAD COMPETENCIAL 3: Controlar los procesos de cocción de la masa y enfriamiento de las piezas

Función 1	Controlar la cocción de la masa
Función 2	Controlar el enfriamiento de los productos

INNOVACIONES

- Producción y automatización: Introducción de mejoras en los hornos para minimizar riesgos y mejorar las condiciones del/de la trabajador/a.



UNIDAD COMPETENCIAL 4: Confeccionar elaboraciones de composición, relleno y decoración de productos

Función 1	Elaborar el relleno de pastelería dulce y salada
Función 2	Preparar el producto rellenándolo y/o pintándolo con huevo antes de cocinarlo
Función 3	Realizar el decorado del producto final

INNOVACIONES

- Control de calidad y seguridad: Aplicación de metodologías con el objeto de reducir el tiempo necesario para detectar patógenos, toxinas y contaminantes. Control de puntos críticos
- Desarrollo de productos con reducción de elementos dirigidos a grupos poblacionales específicos. Presentación y decoración: utilización de nuevos elementos decorativos
- Adaptación del tamaño de los productos o piezas a las nuevas demandas del consumidor

UNIDAD COMPETENCIAL 5: Realizar la venta al por menor de los productos de panadería y pastelería

Función 1	Envasar y etiquetar los productos de panadería y pastelería
Función 2	Realizar los procesos de venta de productos y atención al cliente
Función 3	Realizar proceso de cierre de caja

INNOVACIONES

- Envasado: Nuevas alternativas de envasado sustituyendo a las tradicionales. Envases con asepsia mejorada.
- Información al/a la consumidor/a: Tecnologías para la mejora de la gestión de la información empresarial
- Aplicación de tecnologías de información a la trazabilidad
- Tecnologías para ofrecer información a tiempo real con softwares específicos y comunicación electrónica de datos
- Tecnologías de Información y comunicación: Herramientas de gestión.



UNIDAD COMPETENCIAL 6: Realizar labores de limpieza, desinfección, cumplir con la normativa de Prevención de Riesgos y de medioambiente

Función 1	Aplicar normas de higiene personal y realizando la limpieza y desinfección de los utensilios
Función 2	Velar por el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos
Función 3	Recoger los residuos según las normas legales.

INNOVACIONES

- Medioambiente: Incorporación de la tecnología medioambiental y de medición del impacto
- Desarrollo de instrumentación para el control ambiental y de medición del impacto ambiental de procesos productivos
- Dispositivos de seguridad en la maquinaria
- Equipos de protección individual más cómodos para el/la trabajador/a

II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable Técnico grado medio o superior en conservería vegetal, cárnica o de pescado; Industrias alimentarias o Elaboración de aceites y jugos

EXPERIENCIA DEMANDADA: Dos años preferiblemente

2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	12%	62%	38%			XX		

Nivel de estudios: Primarios EGB/ESO o equivalente



2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Subordinados, compañeros y superiores	Medio	Medio
FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS		
Tipo de contrato	Tipo de jornada	
INDEFINIDO	COMPLETA-CONTINUA	

RIESGOS PROFESIONALES				
RIESGOS LABORALES				ENFERMEDADES DERIVADAS
Tipo de riesgo	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento		x		
Cortes	x			
Estrés térmico		x		
Golpes		x		
Sobreesfuerzo		x		
Infecciones (Hongos-Bacterias)		x		
Vías respiratorias		x		

2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general	x		
Memoria		x	
Creatividad	x		
Madurez de juicio	x		
Percepción de diferencias		x	
Razonamiento abstracto	x		
Razonamiento numérico		x	
Comprensión verbal		x	



APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Fluidez verbal		x	
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz	x		
Destreza manual	x		
Resistencia	x		
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez	X		
Coordinación	X		
Precisión	X		
Constancia	X		
Capacidad de mando		X	
ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		x	
Tolerancia		x	
Abierto al cambio	x		
Integración		x	
Interacción		x	
Cooperación		x	
CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad	x		
Iniciativa		x	
Toma de decisiones		x	
Dinamismo		x	
Capacidad de Análisis		x	
Serenidad		x	
Autocontrol		x	
Equilibrio personal		x	
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS			
Normas de calidad específicas de cada producto			
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS		CONOCIMIENTOS LEGALES	
Funcionamiento y mantenimiento básico de maquinaria.		Higiene alimentaria Prevención de riesgos laborales Trazabilidad	



III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de Pymes y microempresas.

U.C.	FUNCIÓN CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
1	1	Conocimiento sobre trazabilidad	Aplicar las TICs a la trazabilidad	Razonamiento abstracto, abierto al cambio y capacidad de análisis en el empleo de herramientas tecnológicas para mejorar la trazabilidad del producto
2	1	Conocimiento de las nuevas amasadoras	Controlar las máquinas amasadoras	Percepción de diferencias, destreza manual y abierto al cambio para apreciar posibles errores en el funcionamiento de la maquinaria
2	2	Conocimiento de las máquinas divisoras	Supervisar máquina divisora	Percepción de diferencias, destreza manual y abierto al cambio para comprobar el correcto funcionamiento de la máquina
2	3	Nociones de tiempos de congelado	Aplicar técnicas de congelación	Destreza manual, abierto al cambio para ajustar los parámetros físicos que regulan la congelación



U.C.	FUNCIÓN CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
2	4	Conocimiento de nuevas técnicas y máquinas de fermentación	Controlar tiempos de fermentación	Precisión, constancia y abierto al cambio para controlar y revisar los tiempos de fermentación
3	1	Conocimientos de nuevas materias primas para los rellenos	Introducir nuevos rellenos adaptados para distintos tipos de clientes	Coordinación psicomotriz, destreza manual y abierto al cambio para trabajar con diferentes tipos de productos.
3	3	Nociones de innovaciones en decoración	Decorar de manera novedosa los productos	Creatividad, coordinación psicomotriz, flexibilidad y abierto al cambio para incorporar nuevas presentaciones
5	1	Conocimiento renuevas técnicas de envasado	Envasar con técnicas más asépticas	Coordinación psicomotriz, flexibilidad y abierto al cambio en la incorporación de los nuevos protocolos de envasado
5	2	Conocimiento de las TICs	Cobrar a través de nuevas metodologías	Razonamiento numérico, flexibilidad y abierto al cambio en la incorporación de los TPVs y nuevos softwares de control del gasto



U.C.	FUNCIÓN CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
5	3	Conocimiento de nuevas presentaciones	Decorar de forma atractiva al cliente	Destreza manual e integración en la aplicación de nuevas decoraciones
6	1	Conocimiento de normas seguridad e higiene alimentaria	Realizar la limpieza y desinfección de todos los utensilios y materiales	Coordinación psicomotriz, constancia, precisión y responsabilidad en el mantenimiento estricto de las normas de limpieza y desinfección
6	2	Conocimiento de los EPI	Utilizar los EPI	Constancia, abierto al cambio y responsabilidad en el uso de los EPIs
6	3	Conocimiento de tratamiento de residuos	Tratar los residuos según normativa	Constancia, abierto al cambio y responsabilidad en la separación y pretratamiento de los residuos

En la ocupación de panadero/pastelero se presentan las carencias formativas en tres vías.

Por un lado, hay un amplio conocimiento práctico, derivado del personal que lleva muchos años ejerciendo dentro del sector y con influencia del carácter familiar de muchas de las empresas, donde se transmitía el oficio de padres a hijos.

Dado a la dureza del trabajo, en la actualidad hay muchas dificultades para encontrar personal con formación específica. Dentro de la formación reglada, se presentan deficiencias a nivel práctico (experiencia), cuestión que ha sido recalcada por diferentes fuentes, y que se ha planteado la adecuación de los contenidos de la formación reglada a las exigencias del sector.



Finalmente, aparecen innovaciones que afectan al desarrollo del trabajo en todos los niveles, afectando en algunos casos de manera global a todo el sector (las innovaciones legislativas) y por otro lado con un grado de implantación de forma desigual (innovaciones tecnológicas, de productos...) dependiendo del tamaño y características de la actividad a la que se dedique principalmente: fabricación artesanal o mecanizada.

La consolidación de los productos precocidos y congelados que demanda el consumidor, la introducción de maquinaria que facilita la elaboración han sido cambios que han provocado modificaciones en algunos aspectos de los procedimientos.

Las principales barreras de acceso destacadas por los/as trabajadores/as son la Falta de disponibilidad horaria y un desconocimiento de la oferta. Como demanda para la mejora en su desempeño laboral destacan las acciones formativas de cocina, inglés, pastelería y perfeccionamiento de español.

En base a estas necesidades de formación, las acciones formativas son las siguientes:

IV. DEMANDA FORMATIVA

El 42.9% de los /as trabajadores/as opina que no necesita formación, dentro de las formaciones más demandadas se encuentran cocina con un 9.5% e inglés con un 9.4%

Cabe destacar que un 4.8% demanda formación en pastelería especializada, este tipo de formación fue muy demandada en las observaciones directas, ya que, no existe formación especializada en pastelería en la Comunidad de Madrid, teniendo que formarse fuera de la comunidad.

DENOMINACIÓN	PORCENTAJE
Administración de empresas	4,8
Algo sobre alimentación	4,8
Alimentación practica	4,8
Cocina	9,5
Especialización en pastelería	4,8
Inglés	9,5
Manipulación de alimentos	4,8
Ninguna	42,9



DENOMINACIÓN	PORCENTAJE
NS/NS	9,5
Perfeccionamiento español	4,8

V- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

MÓDULOS	Curso de conservación de productos elaborados a base de cereales	Curso de manejo de maquinaria para panadería y pastelería	Curso de iniciación a la pastelería y panadería	Curso de panadería y pastelería avanzada
Formación en APPCC			X	
Ofimática		X		
Trazabilidad			X	
Manipulación de alimentos			X	
PRL			X	
Seguridad e higiene alimentaria			X	
Tratamiento de residuos		X		
Formación EPI			X	
Optimización espacios				
Normativa ISO				X
Tics				X
Tendencias de mercado				X
Marketing				X
Manejo máquina amasadora		X		
Manejo máquina divisora		X		
Manejo maquinaria específica		X		X
Decoración de productos			X	



MÓDULOS	Curso de conservación de productos elaborados a base de cereales	Curso de manejo de maquinaria para panadería y pastelería	Curso de iniciación a la pastelería y panadería	Curso de panadería y pastelería avanzada
Nuevas presentaciones productos, envasados, formatos	X			X
Tiempos de congelado	X			
Técnicas de fermentación	X			
Nuevas materias primas de rellenos	X			X
Escaparatismo/Decoración				X

Leyenda:

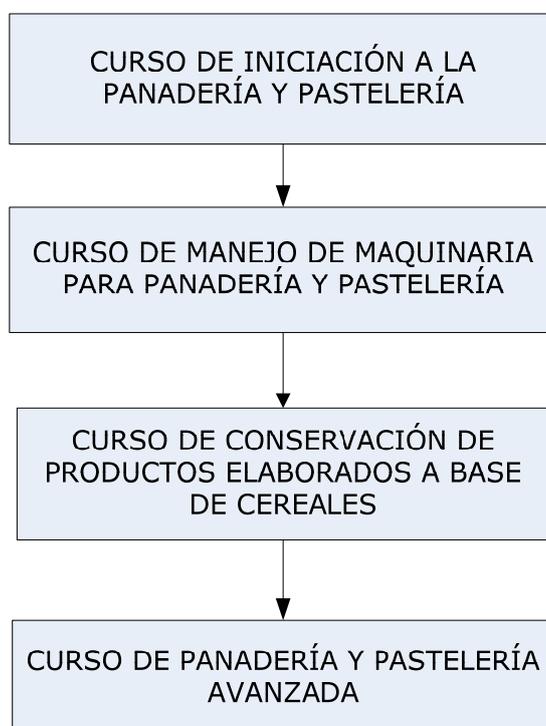
Módulo transversal



Módulo específico



ITINERARIO FORMATIVO



VI- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

Nº de trabajadores/as afectados/as: 1000	
Colectivos : Mujeres e inmigrantes	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
- Nuevas demandas de fabricación: nuevos productos y presentaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Idiomas - PRL - Trazabilidad - Seguridad e Higiene



OCUPACIÓN: Operadores/as de maquinas para elaborar té, café y cacao

C.N.O: 8377

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 2

COMPETENCIA GENERAL.

Realizar las operaciones de accionar y vigilar las máquinas que secan las hojas y mezclan diversas calidades de té, las máquinas de torrefacción para tostar mezclas de granos de café, semillas de cacao o raíces de achicoria. Así como operar las máquinas que muelen el café, el cacao o la achicoria. Además de la aplicación de los tratamientos posteriores de conservación, en las condiciones establecidas en los manuales de procedimiento de calidad.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Vigilar y controlar el buen funcionamiento de la maquinaria y las herramientas de su sección.

Función 1	Realizar una supervisión diaria de las actividades de revisión y puesta a punto de la maquinaria.
Función 2	Higienización de su área de trabajo.
Función 3	Revisión y operación de la maquinaria de envasado

II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable Técnico grado medio o superior en conservería vegetal, cárnica o de pescado; Industrias alimentarias o Elaboración de aceites y jugos

EXPERIENCIA DEMANDADA: Dos años preferiblemente



2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	1.7%							
			100%			XX		

Nivel de estudios: Estudios Primarios, FPI, FPII

2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL:

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Compañeros y superiores	Medio	Medio

FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
Indefinido	Media jornada (66%) Completa

RIESGOS PROFESIONALES				
Tipo de riesgos	RIESGOS LABORALES			ENFERMEDADES DERIVADAS
	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento			X	
Cortes			X	
Estrés térmico		X		
Golpes		X		
Sobreesfuerzo		X	X	
Infecciones (Hongos-Bacterias)			X	
Vías respiratorias			X	



2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general	x		
Memoria		x	
Creatividad			x
Madurez de juicio	x		
Percepción de diferencias		x	
Razonamiento abstracto		x	
Razonamiento numérico		x	
Comprensión verbal		x	
Fluidez verbal			x
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz		x	
Destreza manual		x	
Resistencia		x	
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez		x	
Coordinación		x	
Precisión		x	
Constancia		x	
Capacidad de mando		x	
ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		x	
Tolerancia		x	
Abierto al cambio		x	
Integración		x	
Interacción		x	
Cooperación		x	
CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad		x	
Iniciativa			x
Toma de decisiones		x	
Dinamismo		x	
Capacidad de Análisis		x	
Serenidad		x	
Autocontrol		x	
Equilibrio personal		x	



COMPETENCIAS PROFESIONALES	
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	
Normas de calidad específicas de cada producto	
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS	CONOCIMIENTOS LEGALES
Funcionamiento básico de maquinaria de cerrado, etiquetado, esterilizado y envasado.	Higiene alimentaria Prevención de riesgos laborales Trazabilidad

Estos/as trabajadores/as son operarios/as de maquinarias no muy complicadas. Trabajan en equipo y reciben órdenes. En los últimos tres años como principal acción formativa recibida está el curso de Carretillero.

Manifiestan un bajo nivel de motivación y falta de disponibilidad horaria para acceder a la formación. No solicitan ninguna formación en particular.

III- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

No se han localizado, en el trabajo de campo, innovaciones que afecten de forma específica a ésta ocupación. De igual manera, los/las trabajadores/as de esta ocupación consideran que no necesitan ningún tipo de formación.

En lo que respecta a la formación propuesta se estima en forma de reciclaje de los contenidos del proceso productivo.

MÓDULOS	Curso básico de encargado de operadores de máquinas	Curso avanzado de encargado de operadores de máquinas	Curso de innovaciones en la industria alimentaria de té, café y cacao
Formación en APPCC	X	X	X
Trazabilidad		X	X
Manipulación de alimentos	X		
Prevención riesgos laborales		X	X
Seguridad e higiene alimentaria	X		X



MÓDULOS	Curso básico de encargado de operadores de máquinas	Curso avanzado de encargado de operadores de máquinas	Curso de innovaciones en la industria alimentaria de té, café y cacao
Normativas iso		X	X
Manejo maquinaria específica	X		
Detección de información relevante		X	

Leyenda:

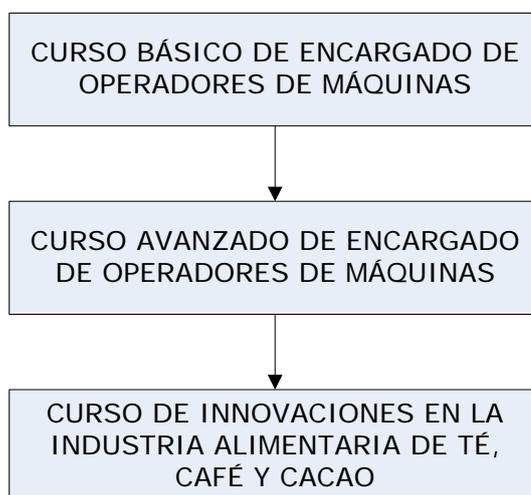
Módulo transversal



Módulo específico



ITINERARIO FORMATIVO



IV- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

Nº de trabajadores afectados: 20	
Colectivos : Mayores de 45 años	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de otros productos - Mantenimiento básico de maquinaria industrial 	<p>Debido a las barreras de acceso manifestadas, y pese a la existencia de esta formación en la oferta formativa actual, se recomienda continuar programando las siguientes acciones formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nuevos productos (té, café, cacao) Higiene y seguridad Appcc Trazabilidad



OCUPACIÓN: Dirección de departamentos de producción en empresas industriales

C.N.O: 1122

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 4

COMPETENCIA GENERAL:

Integra las realizaciones profesionales de gestión administrativa de la entidad, planificación, dirección y control del trabajo. Siguiendo la normativa vigente.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Planificar, dirigir y controlar la producción. Siguiendo la normativa vigente

Función 1	Planificar y gestionar la producción.
Función 2	Dirigir, organizar y supervisar el trabajo.
Función 3	Elaborar informes para sus superiores.

INNOVACIONES

- Innovación que afecta a los procedimientos y a la técnica: Adquisición de nuevos equipos informáticos y software de control de producción.

II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable Técnico grado medio o superior en conservería vegetal, cárnica o de pescado; Industrias alimentarias o Elaboración de aceites y jugos

EXPERIENCIA DEMANDADA: Dos años preferiblemente



2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	1.1%							
			100%			X	X	
Nivel de estudios: BUP-COU/Bachiller – Estudios superiores								

2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL:

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Subordinados	ALTO	MEDIO

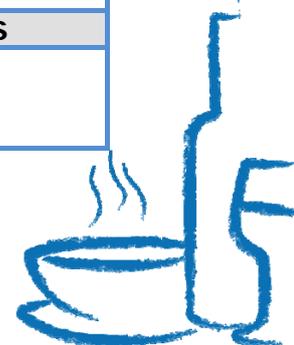
FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
INDEFINIDO	COMPLETA-CONTINUA

RIESGOS PROFESIONALES				
Tipo de riesgo	RIESGOS LABORALES			ENFERMEDADES DERIVADAS
	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento			X	
Cortes		X		
Estrés térmico			X	
Golpes		X		
Sobreesfuerzo		X		
Infecciones (Hongos-Bacterias)			X	
Vías respiratorias			X	



2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general	x		
Memoria		x	
Creatividad			x
Madurez de juicio	x		
Percepción de diferencias		x	
Razonamiento abstracto	x		
Razonamiento numérico		x	
Comprensión verbal		x	
Fluidez verbal	x		
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz		x	
Destreza manual		x	
Resistencia			x
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez		x	
Coordinación		x	
Precisión		x	
Constancia	x		
Capacidad de mando	x		
ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		x	
Tolerancia		x	
Abierto al cambio	x		
Integración		x	
Interacción		x	
Cooperación		x	
CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad	x		
Iniciativa			x
Toma de decisiones		x	
Dinamismo		x	
Capacidad de Análisis	x		
Serenidad		x	
Autocontrol		x	
Equilibrio personal		x	
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS			
Normas de calidad específicas de cada producto			
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS		CONOCIMIENTOS LEGALES	
Funcionamiento básico de maquinaria de cerrado, etiquetado, esterilizado y envasado.		Higiene alimentaria Prevención de riesgos laborales Trazabilidad	



El/La Encargado/a de operaciones de máquinas para elaborar productos alimenticios es la persona que, con el debido conocimiento y aptitud, teniendo a su cargo el personal correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo o actividad diaria. Es el responsable del rendimiento y orden del personal a su Sección, confecciona los partes, estadillos e informes que se le soliciten, acepta responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y materias primas a utilizar. Vigila el buen orden de los ficheros en la Sección a su cargo. Propone las sanciones en lo que se refiere al personal de su Sección, vigila la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su Sección. Controla las mermas de los productos congelados o envasados. Realiza los partes diarios u otras informaciones que la empresa solicita.

La mayoría de los/as trabajadores/as que desempeñan esta ocupación son del género masculino, y con un rango de edad que oscila entre los 31 y 45 años. Los trabajadores encuestados para esta ocupación pertenecen todos al género masculino, lo cual no indica que esta proporción sea real, sino una aproximación a la realidad.

En general se mantienen durante más de tres años en la empresa, y varios años en el sector.

Su categoría profesional se corresponde con directivo o encargado. Se relacionan con subordinados y superiores, trabajan en equipo.

Sobre su trabajo diario manifiestan que se mantienen siempre en movimiento, aunque se declaran muy autónomos en él. Las relaciones entre compañeros, con sus subordinados o sus superiores son todas buenas.

En los últimos tres años expresan haber recibido cursos de Prevención de Riesgos Laborales principalmente, y les ha servido para mejorar su desempeño laboral.

Como formación deseada solicitan cursos sobre Electrónica relacionada con la maquinaria específica del sector.

III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de Pymes y microempresas.



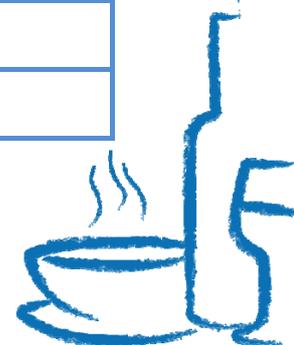
U.C.	FUNCIÓN CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR / ACTUAR
1	1	Conocimiento de nuevos softwares	Aplicar los nuevos softwares al control de la producción, BMP, ERP, CRM,..	Inteligencia general, Razonamiento abstracto, Razonamiento numérico y Abierto al cambio para desarrollar los conocimientos teóricos

IV. DEMANDA FORMATIVA

El 50% de los/las trabajadores/as de la ocupación creen que deberían formarse en maquinaria específica del sector, mientras que el otro 50% cree que no necesita formación.

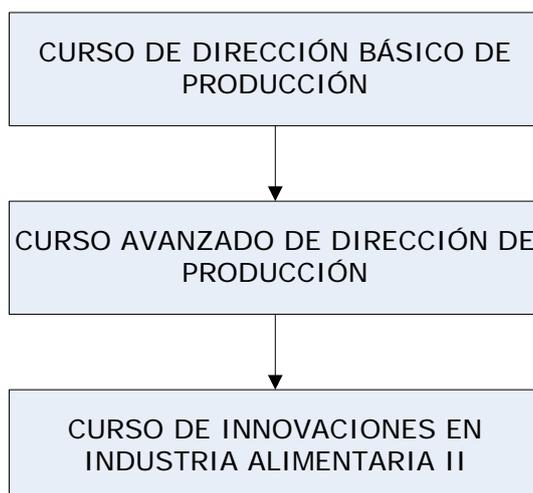
V. PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS FORMATIVOS

MÓDULOS	Curso de dirección básico de producción	Curso de innovaciones en industria alimentaria ii	Curso avanzado de dirección de producción
Formación en APPCC	X	X	
Trazabilidad	X	X	
Prevención riesgos laborales		X	X
Seguridad e higiene alimentaria	X	X	
Tratamiento de residuos		X	X
Formación EPI		X	X



MÓDULOS	Curso de dirección básico de producción	Curso de innovaciones en industria alimentaria ii	Curso avanzado de dirección de producción
Normativas ISO		X	X
Software específicos logística	X		
Detección de información relevante	X		

ITINERARIO FORMATIVO



VI- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:



Nº de trabajadores/as afectados/as: 115	
Colectivos prioritarios afectados: No representativos	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
- - Uso de aplicaciones informáticas de gestión	- Electrónica y mantenimiento básico de maquinaria industrial - Uso de aplicaciones informáticas de gestión



OCUPACIÓN: Técnico/a de laboratorio

C.N.O: 3121

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 3

COMPETENCIA GENERAL:

Desarrollar las tareas relativas al análisis en laboratorio como la toma de muestras de materia prima, producto intermedio y producto terminado, el análisis de las mismas para la determinación de sustancias y microorganismos, así como sus proporciones e interpretación de estos resultados. Realizar una preparación y mantenimiento del laboratorio y su material.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Toma de muestras y Análisis e interpretación de datos

Función 1	Toma de muestras
Función 2	Realizar análisis microbiológico, peso y físico-químico

INNOVACIONES

- Implantación de sistemas de Gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Análisis reológico de harina, determinando la cantidad de gluten y humedad de la misma. Afecta a la producción, calidad y compras, debido a que se determinan las especificaciones concretas de la materia prima.
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión.



UNIDAD DE COMPETENCIA 2: Higienización del laboratorio y material utilizado

Función 1

Realizar las tareas de higienización de la zona de trabajo del laboratorio y material utilizado en el análisis.

INNOVACIONES

- Implantación de sistemas de Gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión..
- Cumplimentación de la normativa de Seguridad e Higiene.

II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable Técnico grado medio o superior de laboratorio, o de conservería vegetal, cárnica o de pescado; Industrias alimentarias o Elaboración de aceites y jugos

EXPERIENCIA DEMANDADA: Dos años preferiblemente

2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
crece	0.6%	100%				XX		

Nivel de estudios: Estudios superiores



2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Compañeros y superiores	MEDIO	MEDIO

FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
INDEFINIDO	COMPLETA-CONTINUA

RIESGOS PROFESIONALES				
RIESGOS LABORALES				ENFERMEDADES DERIVADAS
Tipo de riesgo	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento			x	
Cortes		x		
Estrés térmico			x	
Golpes			x	
Sobreesfuerzo			x	
Infecciones (Hongos-Bacterias)			x	
Vías respiratorias			x	

2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general		X	
Memoria		X	
Creatividad			X
Madurez de juicio	X		
Percepción de diferencias		X	
Razonamiento abstracto		X	
Razonamiento numérico		X	
Comprensión verbal		X	
Fluidez verbal		X	
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz		X	
Destreza manual		X	
Resistencia			X



ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez		X	
Coordinación		X	
Precisión		X	
Constancia	X		
Capacidad de mando		X	
ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		X	
Tolerancia		X	
Abierto al cambio		X	
Integración		X	
Interacción		X	
Cooperación		X	
CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad		X	
Iniciativa			X
Toma de decisiones		X	
Dinamismo		X	
Capacidad de Análisis	X		
Serenidad		X	
Autocontrol		X	
Equilibrio personal		X	
COMPETENCIAS PROFESIONALES			
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS			
Normas de calidad específicas de cada producto			
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS		CONOCIMIENTOS LEGALES	
Funcionamiento básico de maquinaria de cerrado, etiquetado, esterilizado y envasado. Manejo de material de laboratorio		Higiene alimentaria Prevención de riesgos laborales Trazabilidad	

Es aquel trabajador/a cualificado/a que realiza tareas relativas a la toma de muestras, manejo de aparatos y útiles de laboratorio para analizar y conocer la naturaleza de las sustancias y microorganismos contenidos en la muestra.

Realiza principalmente funciones destinadas al control de calidad de la producción en cada fase del proceso productivo. Sus competencias específicas son:

- Supervisar el control de calidad del producto.
- Controlar el proceso de cerrado aséptico de envases.



- Tomar y analizar muestras a lo largo del proceso de producción.

Además, es el responsable de la aplicación del sistema de autocontrol basado en los principios del Análisis de Riesgos y Control de Puntos Críticos (APPCC), vigilando el control de los riesgos microbianos en los alimentos que se manejan en la industria conservera. Para ello, deberá realizar pruebas u observaciones programadas para asegurar que se cumplen los parámetros establecidos y las medidas preventivas en cada fase del proceso de producción.

Se incluye en este perfil a los/as auxiliares y técnicos/as de laboratorio cuyas competencias de mayor a menor responsabilidad serían:

- Realizar análisis físico-químico y microbiológico del producto elaborado y semielaborado en las distintas fases del proceso.
- Comprobar estándar de calidad.
- Supervisar envases.
- Analizar el agua de calderas.
- Vigilar aspectos organolépticos y grados Brix.
- Control del PH y turbiedad del líquido de gobierno.
- Limpiar y esterilizar el lugar de trabajo y la maquinaria.

Los puestos de trabajo integrados en el perfil de técnico de laboratorio serían Técnico de grado superior, Técnico de grado medio, Técnico no titulado y Auxiliar de laboratorio.

El máximo nivel de cualificación sería el del profesional que posee un título superior. A los técnicos de laboratorio normalmente se les exige un determinado nivel de cualificación como la formación profesional reglada media y/o superior donde haya realizado módulos formativos que le validen para la realización de su trabajo (laboratorio, analista de alimentos, control de calidad) y/o cursos de formación ocupacional o continua específicos.

El trabajo del técnico/a de laboratorio requiere cierta habilidad y es bastante repetitivo y es considerado un trabajo algo innovador y creativo.

Este profesional posee la autonomía derivada de las tareas que desempeña y de la responsabilidad del trabajo que realiza sobre el proceso productivo general. La capacidad de mando depende de la categoría profesional del/de la trabajador/a.

Se consideran adaptados a las innovaciones producidas, y declaran que la formación continua disponible en relación a un cambio de puesto de trabajo en la empresa es buena, al igual que la disponible ante la incorporación de innovaciones en su puesto.



III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de Pymes y microempresas.

UNIDAD COMPETENCIAL	FUNCIONES AFECTADAS POR LA INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
1	1	Conocimientos sobre el proceso de toma de muestras	Recoger las muestras con corrección	Destreza manual, precisión y capacidad de análisis para la ejecución del muestreo y para establecer si ha habido fallos o desviaciones del protocolo de muestreo
1	2	Conocimientos de trazabilidad	Analizar las muestras	Precisión, percepción de diferencias, y capacidad de análisis para realizar el análisis químico de las muestras y la elaboración de informes al respecto
2	1	Conocimientos de seguridad e higiene alimentaria	Limpiar la zona de laboratorio y el material utilizado	Precisión, constancia, y responsabilidad en el mantenimiento de la higiene en el laboratorio



IV- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

Los/as técnicos de laboratorio no han demandado ningún tipo de acción formativa.

MÓDULOS	Curso de seguridad e higiene alimentaria	Curso de toma de muestras en industria alimentaria	Curso avanzado de técnico de laboratorio en industria alimentaria
Trazabilidad			X
Seguridad e higiene alimentaria	X	X	X
Proceso de toma de muestras		X	X

Leyenda:

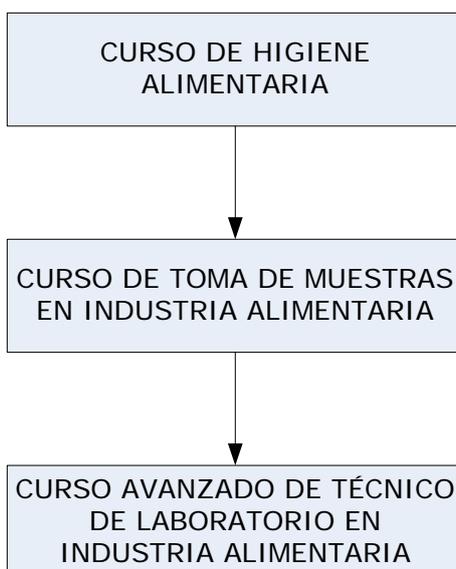
Módulo transversal



Módulo específico



ITINERARIO FORMATIVO



V- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

Nº de trabajadores/as afectados/as:70	
Colectivos prioritarios afectados: No se aprecian significativamente	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
- No se aprecian carencias en la oferta ni barreras que obstaculicen la formación	- Aplicación práctica de normativa de calidad



OCUPACIÓN: Técnico/a de control de calidad

C.N.O: 3073

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 3

COMPETENCIA GENERAL:

Controlar la calidad implantando, manteniendo y auditando los sistemas de calidad, controlando y gestionando el laboratorio y cumpliendo y gestionando en todo momento la normativa vigente en materia de higiene, medioambiente y riesgos laborales.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Control de sistemas de gestión de la calidad, medioambiente, riesgos laborales y trazabilidad

Función 1	Implantar sistemas de gestión de calidad, medioambiente, riesgos laborales y trazabilidad.
Función 2	Mantener los sistemas de gestión de calidad, medioambiente, riesgos laborales y trazabilidad.
Función 3	Auditar los sistemas de gestión de calidad, medioambiente, riesgos laborales y trazabilidad.

INNOVACIONES

- Implantación de sistemas de gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión.
- Sistema de trazabilidad EDI, sistema informatizado que integra la trazabilidad en toda la fabrica, pedidos, gestión, información de productos, legislación de trazabilidad, etc.
- Legislación para exportación con especificaciones de cada país que implican distintas tramitaciones para la venta.
- Nueva legislación de etiquetado que cada vez da más información al/a consumidor/a.
- Cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.



- Pantallas táctiles y sistemas informatizados para la programación de los equipos o maquinaria.
- Secuenciación de la producción mediante programas informáticos de gestión que incluyen todos los distintos tipos de registros necesarios, entrada / salida de mercancías, appcc, procesos, etc.
- **Nuevos envases y productos:**
 - Envasado en tetrabrick.
 - Envasado en doble bolsa.
 - Termo sellado / Termo sellado y atadura.
 - Formadoras de cubetas.
 - Robots de envasado y paletizado sin operarios.
 - Codificadores que permiten incorporar gran cantidad de información integrándola con la trazabilidad.
- **Nuevos procesos y maquinaria:**
 - Análisis reológico de harina, determinando la cantidad de gluten y humedad de la misma. Afecta a producción, calidad y compras, debido a que se determinan las especificaciones concretas de la materia prima.
 - Control del peso en línea automático sin necesidad de hacer pesadas por parte del operario con básculas. Supone una mejora para la calidad y los requisitos de los clientes pudiéndose realizar una estadística diaria de los productos.
 - Control de gases en línea automático que permite la detección de problemas en tiempo real, sin necesidad de esperar a los resultados de los análisis en laboratorio.
 - Almacenamiento en silos de los grandes ingredientes que permiten una descarga automática.
 - Dosificadoras automáticas de pequeños ingredientes.
 - Levaduras líquidas o en salmuera que permitan su dosificado automático.
 - Enfriamiento de masa por CO₂.
 - Hornos automáticos.
 - Cámaras de fermentación controlada que permiten un control mejor del proceso, del producto y una gran mejora para los/as trabajadores/as.
 - Túneles o cámaras de ultracongelación.



UNIDAD DE COMPETENCIA 2: Controlar y gestionar el laboratorio

Función 1 Controlar y gestionar el laboratorio

INNOVACIONES

- Implantación de sistemas de gestión de la calidad y gestión medioambiental (Normas ISO).
- Sistemas de autocontrol de procesos y Sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión.
- Legislación para exportación con especificaciones de cada país que implican distintas tramitaciones para la venta.
- Cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Análisis reológico de harina, determinando la cantidad de gluten y humedad de la misma. Afecta a producción, calidad y compras, debido a que se determinan las especificaciones concretas de la materia prima.
- Equipamiento específico de laboratorio más preciso y rápido.

II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable Estudios Superiores con conocimientos de biotecnología, biología, química.

EXPERIENCIA DEMANDADA: Dos años preferiblemente

2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	1.7%	100%				XX		

Nivel de estudios: Estudios superiores



2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL

CONDICIONES DE TRABAJO			
Lugar de trabajo	Área Oficinas	Sonoridad	Sin ruidos
Iluminación	Artificial, suficiente, invariable	Vibraciones	Sin vibraciones
Atmósfera	Humedad media, sin olores molestos, sin gases tóxicos ni humos	Temperatura	Acondicionada, sin cambios bruscos
Espacio	Medio, ergonómico, seguro, higiénico	Posición en el trabajo	En movimiento o sentado/a

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Compañeros y superiores	ALTO	MEDIO

FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
INDEFINIDO	COMPLETA-CONTINUA

RIESGOS PROFESIONALES				
RIESGOS LABORALES				ENFERMEDADES DERIVADAS
Tipo de riesgo	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento			x	
Cortes			x	
Estrés térmico			x	
Golpes			x	
Sobreesfuerzo			x	
Infecciones (Hongos-Bacterias)			x	
Vías respiratorias			x	



2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general		x	
Memoria	x		
Creatividad		x	
Madurez de juicio	x		
Percepción de diferencias	x		
Razonamiento abstracto	x		
Razonamiento numérico	x		
Comprensión verbal		x	
Fluidez verbal		x	
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz			x
Destreza manual			x
Resistencia			x
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez		x	
Coordinación		x	
Precisión		x	
Constancia	x		
Capacidad de mando			x
ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		x	
Tolerancia		x	
Abierto al cambio			x
Integración		x	
Interacción		x	
Cooperación		x	
CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
	Valoración		
	Alta	Alta	Alta
Responsabilidad	x		
Iniciativa			x
Toma de decisiones		x	
Dinamismo		x	
Capacidad de Análisis	x		
Serenidad		x	
Autocontrol		x	
Equilibrio personal		x	



CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	
Normas de calidad específicas de cada producto	
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS	CONOCIMIENTOS LEGALES
Funcionamiento básico de maquinaria de cerrado, etiquetado, esterilizado y envasado.	<ul style="list-style-type: none"> - Higiene alimentaria - Prevención de riesgos laborales - Trazabilidad

Aunque la tendencia de la ocupación es crecer, en este caso particular no se prevé un aumento de empresas en el sector de producción, por lo cual se expone una tendencia estable para la ocupación.

En este caso particular los/as trabajadores/as/as entrevistados/as han sido todos de género femenino, si bien esta la tendencia general del sector, en esta ocupación también aparecen trabajadores masculinos. La edad media se sitúa en menores de 30 años, y un perfil de licenciados/as. Poseen una categoría profesional de Técnico/a especialista.

Durante los últimos tres años manifiestan haber cursado formación sobre bacteriología, APPCC y catas, estos cursos contribuyeron a mejorar su desempeño laboral.

Solicitan formación sobre temas relacionados con nuevas normativas de calidad.

Para la ocupación de técnico/a de control de calidad, se han detectado carencias formativas en base a las innovaciones que se han introducido en el sector de forma general.

Por ello la formación necesaria en relación con las innovaciones es toda la derivada de las normativas de gestión de la calidad, medioambiente, riesgos laborales y trazabilidad, así como la derivada de las innovaciones tecnológicas continuas en el sector como las pantallas táctiles y sistemas informatizados para la programación de los equipos o maquinaria, la secuenciación de la producción mediante programas informáticos de gestión que incluyen todos los distintos tipos de registros necesarios, entrada/salida de mercancías, appcc, procesos, etc., los nuevos procesos y maquinaria, los nuevos envases y productos, los robots de envasado y paletizado sin operarios y los codificadores de gran cantidad de información.



III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de PYMES y microempresas.

UNIDAD COMPETENCIAL	FUNCIONES AFECTADAS POR LA INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
1	1	Conocimientos sobre el proceso gestión y aplicación del control de calidad	Aplicar la normativa de calidad	Razonamiento abstracto, capacidad de análisis y responsabilidad análisis para adaptar los protocolos de trabajo a nuevos requerimientos en materia de calidad
2	1	Conocimientos sobre los requerimientos técnicos de los aparatos del laboratorio	Aplicar los conocimientos teóricos para una correcta gestión del laboratorio	Memoria, Madurez de juicio y percepción de diferencias para enfrentar posibles problemas en la gestión del laboratorio

IV. DEMANDA FORMATIVA

Dentro de la ocupación 3073, se divide la demanda formativa por igual con un 33.3% entre farmacia, normas de calidad y todo lo relacionado con calidad.



V- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

En el caso estudiado de esta ocupación no se ha detectado demanda formativa por parte de los/as técnicos/as de calidad encuestados/as

MÓDULOS	Curso de iniciación al control de calidad	Curso avanzado de técnico de control de calidad	Curso de toma de muestras en industria alimentaria
Prevencción riesgos laborales		X	
Seguridad e higiene alimentaria	X		X
Trazabilidad		X	
Normativas iso	X	X	
Proceso de toma de muestras	X		X

Leyenda:

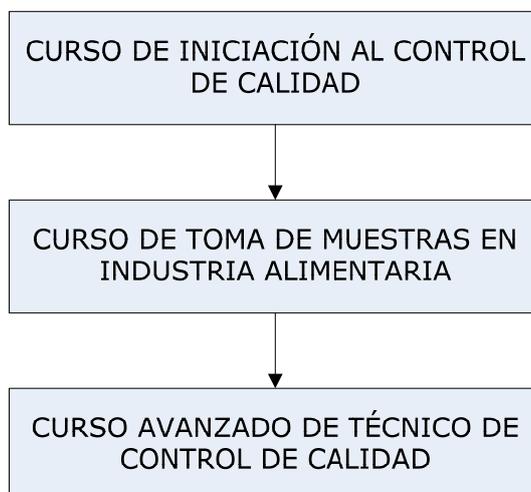
Módulo transversal



Módulo específico



ITINERARIO FORMATIVO



VI- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

Si bien se considera a la mujer un colectivo prioritario, y éstas son mayoría en la ocupación, se entiende que en este caso concreto no forman parte de un colectivo prioritario, ya que se trata de mujeres altamente cualificadas, con buenas condiciones laborales y con una tendencia general de crecimiento.

Nº de trabajadores/as afectados/as: 180	
Colectivos Prioritarios afectados: No se aprecian significativamente	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
- Nuevos requerimientos de calidad	- Nuevos requerimientos de calidad IFS



OCUPACIÓN: Empleado/a de control de abastecimiento e inventario

C.N.O: 4021

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 3

COMPETENCIA GENERAL.

El/La empleado/a de control de abastecimientos e inventario se encarga de comprobar el estado y cantidad de la mercancía, preparando los pedidos. Registra la mercancía, introduciendo los datos correspondientes, cliente o proveedor y aprovisionando las líneas de producción de acuerdo con el plan de producción. Asimismo, realiza el control de las entradas y salidas del almacén para realizar los inventarios correspondientes.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Realizar el aprovisionamiento y suministro

Función 1	Recepcionar las materias primas.
Función 2	Preparar los pedidos
Función 3	Suministrar materia prima al área de elaborado
Función 4	Organizar el almacén

INNOVACIONES

- Legislativa: Reglamento (CE) 178/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo. Control de los lotes y relación de proveedores asociados.
- Tecnologías de la información y la comunicación: Herramientas de información, software específico y comunicación electrónica de datos para la gestión automatizada de sistemas de trazabilidad.



UNIDAD COMPETENCIAL 2: Gestión integral del almacén

Función 1	Gestionar el almacén
Función 2	Realizar inventarios periódicos

INNOVACIONES

- Legislativas: Reglamento (CE) 178/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo. Herramientas de información, de software específicos y comunicación electrónica de datos para la gestión automatizada de sistemas de trazabilidad. Control de calidad y seguridad: Aplicación de metodologías con el objeto de reducir el tiempo necesario para detectar patógenos, toxinas y contaminantes. Control de puntos críticos.
- Herramientas de gestión: modelos de trazabilidad de la cadena de abastecimientos de productos frescos. Identificación de los productos a través de la utilización de registros homologados, sistemas de localización, códigos de barras, etc.

UNIDAD COMPETENCIAL 3: Realizar labores de limpieza, desinfección, cumplir con la normativa de Prevención de Riesgos y de medioambiente

Función 1	Aplicar normas de higiene personal y realizando la limpieza y desinfección de los utensilios
Función 2	Velar por el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos
Función 3	Recoger los residuos según las normas legales.

INNOVACIONES

- Medioambiente: Incorporación de la tecnología medioambiental y de medición del impacto. Desarrollo de instrumentación para el control ambiental y de medición del impacto ambiental de procesos productivos.
- Dispositivos de seguridad en la maquinaria.
- Equipos de protección individual más cómodos para el /la trabajador/a.



II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DESEADA: Deseable Técnico grado medio o superior en conservería vegetal, cárnica o de pescado; Industrias alimentarias o Elaboración de aceites y jugos

EXPERIENCIA DESEADA: Dos años preferiblemente

2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	2.3%							
			100%			XX		

Nivel de estudios: Estudios Primarios

2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Compañeros y Superiores	MEDIO	MEDIO

FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
INDEFINIDO	COMPLETA-CONTINUA

RIESGOS PROFESIONALES				
Tipo de riesgo	RIESGOS LABORALES			ENFERMEDADES DERIVADAS
	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento			X	
Cortes			X	
Estrés térmico			X	
Golpes	X			
Sobreesfuerzo	X			Hernia discal



RIESGOS PROFESIONALES				
RIESGOS LABORALES				ENFERMEDADES DERIVADAS
Tipo de riesgo	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Infecciones (Hongos-Bacterias)			X	
Vías respiratorias			X	

2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general		X	
Memoria		X	
Creatividad			X
Madurez de juicio	X		
Percepción de diferencias	X		
Razonamiento abstracto			X
Razonamiento numérico		X	
Comprensión verbal		X	
Fluidez verbal			X
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz		X	
Destreza manual		X	
Resistencia	X		
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez	X		
Coordinación	X		
Precisión		X	
Constancia	X		
Capacidad de mando			X
ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		X	
Tolerancia		X	
Abierto al cambio		X	
Integración		X	
Interacción		X	
Cooperación		X	



CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad	x		
Iniciativa			x
Toma de decisiones		x	
Dinamismo		x	
Capacidad de Análisis		x	
Serenidad		x	
Autocontrol		x	
Equilibrio personal		x	
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS			
- Trazabilidad			
- Gestión del espacio			
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS	CONOCIMIENTOS LEGALES		
Manejo de carretilla elevadora.	-	Trazabilidad	
	-	Calidad	

Para esta ocupación se han detectado carencias formativas en base a las innovaciones que se han introducido en el sector en general, principalmente en aquellos aspectos enfocados hacia las unidades competenciales de conocimiento y aplicación de normativas y en formación en temas propios de gestión integral, que engloba todo el proceso de entrada y salidas de las mercancía con la facturación.

Así mismo, es relevante que se debe dar una formación integral y relacionada con estas innovaciones, que pueden partir de la normativa de trazabilidad y que repercute a todos los procedimientos de gestión y organización del almacén.

En los últimos tres años, estos trabajadores/as, manifiestan haber recibido cursos de: Carretillero, PRL, y alfabetización informática.

Para continuar mejorando su desempeño laboral demandan formación principalmente en Informática.

III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de PYMES y microempresas.



U.C.	FUNCIONES CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
2	1	Conocimientos sobre software específico de gestión logística	Aplicar el software específico de gestión logística	Coordinación, abierto al cambio y razonamiento numérico en el uso y solución de los posibles problemas derivados del uso de nuevos software de gestión logística
3	1	Conocimientos sobre seguridad e higiene alimentaria	Aplicar los conocimientos de seguridad e higiene alimentaria	Precisión, responsabilidad y constancia en la aplicación estricta de las normas de higiene alimentaria
3	2	Conocimientos sobre uso de EPIs	Emplear los EPIs	Constancia y responsabilidad en el uso correcto y continuo de los EPIs
3	3	Conocimientos sobre tratamiento de residuos	Tratar los residuos correctamente	Coordinación, interacción y responsabilidad en la clasificación y traslado de los residuos generados en el almacén

IV. DEMANDA FORMATIVA

El 50% de los/las trabajadores/as de opina que no necesita ninguna formación y el 50% restante demandan cursos en "Informática" y en "Elaboración de panes europeos".



V- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

MÓDULOS	Curso básico de almacenero	Curso de tratamiento de alimentos	Curso avanzado de almacenero
Seguridad e higiene alimentaria		X	X
Tratamiento de residuos		X	
Formación epi	X		
Softwares específicos logística	X		X
Optimización de espacios			X

Leyenda:

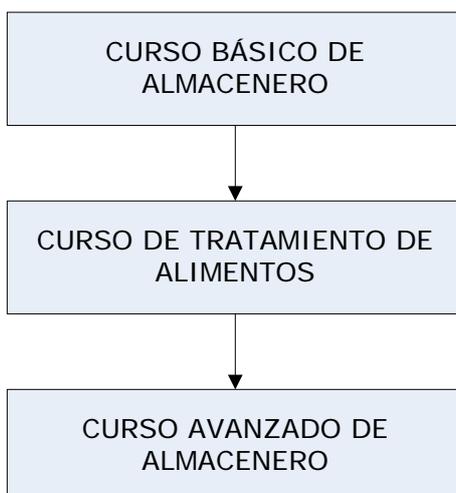
Módulo transversal



Módulo específico



ITINERARIO FORMATIVO



VI- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

Nº de trabajadores/as afectados/as: 240	
Colectivos: Mayores de 45 años (50%)	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
- PRL básico	- Informática. Aplicaciones de gestión de stocks. - Trazabilidad.



OCUPACIÓN: Mecánicos/as y ajustadores/as de maquinaria industrial

C.N.O: 7613

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 3

COMPETENCIA GENERAL.

Participar en la elaboración del plan de mantenimiento preventivo del equipamiento y las instalaciones de la empresa. Realizar dicho mantenimiento preventivo siguiendo las instrucciones y frecuencias de tiempos estipuladas en dicho plan.

Realizar la reparación de las averías que tienen lugar en las instalaciones y equipos cumpliendo con la normativa a la que están sujetas.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Planificación y gestión del programa de mantenimiento de los sistemas mecánicos, hidráulicos y neumáticos de las instalaciones.

Función 1	Elaborar un programa de mantenimiento y puesta a punto de la maquinaria.
-----------	--

INNOVACIONES

- Innovación que afecta a la técnica: Incorporación de software de control.

UNIDAD DE COMPETENCIA 2: Manutención y reparación de los sistemas mecánicos, hidráulicos y neumáticos de líneas de producción automatizadas.

Función 1	Realización del mantenimiento y las sustituciones programadas.
-----------	--

Función 2	Reparación de averías o fallos de funcionamiento.
-----------	---



UNIDAD COMPETENCIAL 3: Gestionar los recursos del departamento y controlar las existencias.

Función 1	Evaluación de las necesidades de materiales o recambio.
-----------	---

UNIDAD COMPETENCIAL 4: Supervisar a otros/as trabajadores/as.

Función 1	Supervisión de otros/as trabajadores/as.
-----------	--

UNIDAD COMPETENCIAL 5: Realizar informes y registrar todas las operaciones realizadas.

Función 1	Realizar informes.
-----------	--------------------

Función 2	Registrar información
-----------	-----------------------

II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable Técnicos de grado medio o superior de mantenimiento industrial

Trabajadores/as con experiencia en trabajos de mantenimiento mecánico en otras industrias

EXPERIENCIA DEMANDADA: Dos años preferiblemente

2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	1.1%		100%			XX		
Nivel de estudios: Estudios superiores								



2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL

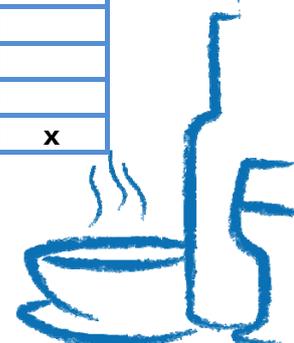
FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Compañeros y superiores	ALTO	MEDIO

FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
INDEFINIDO	COMPLETA

RIESGOS PROFESIONALES				
RIESGOS LABORALES				ENFERMEDADES DERIVADAS
Tipo de riesgo	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento		x		
Cortes	x			
Estrés térmico		x		
Golpes	x			
Sobreesfuerzo	x			Contracturas
Infecciones (Hongos-Bacterias)			x	
Vías respiratorias	x			

2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general	x		
Memoria		x	
Creatividad	x		
Madurez de juicio	x		
Percepción de diferencias	x		
Razonamiento abstracto		x	
Razonamiento numérico		x	
Comprensión verbal		x	
Fluidez verbal			x



APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz	x		
Destreza manual	x		
Resistencia	x		
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez		x	
Coordinación		x	
Precisión		x	
Constancia	x		
Capacidad de mando			x
ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		x	
Tolerancia		x	
Abierto al cambio	x		
Integración		x	
Interacción		x	
Cooperación		x	
CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad	x		
Iniciativa		x	
Toma de decisiones		x	
Dinamismo		x	
Capacidad de Análisis	x		
Serenidad		x	
Autocontrol		x	
Equilibrio personal		x	
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS			
Características principales del ciclo productivo			
Importancia de los parámetros de calidad			
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS		CONOCIMIENTOS LEGALES	
Características de la maquinaria		Higiene alimentaria	
Mantenimiento preventivo		Prevención de riesgos laborales	
		Trazabilidad	

Se trata de los electromecánicos encargados del mantenimiento de la maquinaria. Es una ocupación con nula o muy poca presencia femenina.

Son los profesionales capaces de realizar, de manera autónoma, los trabajos de reparación de equipos, sustitución y adecuación de piezas y componentes, utilizando equipos, herramientas y maquinaria adecuados para tal fin, así como de ejecutar los planes de mantenimiento preventivo, en tiempo y calidad adecuados. Las especialidades más características de este personal son: Mecánicos, Electricistas, Torneros, Ajustadores, Montadores, Carpinteros, Albañiles, Pintores, etc., con categorías profesionales de oficial de primera y de segunda.



La categoría de encargado de mantenimiento sólo se cubre en los centros que tengan organizada la sección de mantenimiento. Esta figura se define como el obrero que, bajo las órdenes de su inmediato superior, dirige las labores propias de mantenimiento y reparación de las instalaciones y maquinaria, indica a los oficiales de los diversos oficios la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimiento de varias especialidades y es responsable de la disciplina de su sección. En el nivel más bajo se encuentran los ayudantes de mantenimiento en prácticas.

Las competencias de este perfil profesional serían:

- Realizar el mantenimiento de sistemas industriales complejos que interrelacionan dispositivos eléctricos, mecánicos e hidráulicos.
- Efectuar el desmontaje y montaje de todos los órganos móviles de la maquinaria y el equipo industrial, fundamentalmente los de tipo mecánico y automatizado.
- Localizar y analizar anomalías y averías en sistemas electromecánicos, proponer las acciones correctoras oportunas y organizar intervenciones.
- Reparar, ajustar, verificar y poner a punto sistemas electromecánicos.

Normalmente se le exige un determinado nivel de cualificación, generalmente haber realizado el ciclo formativo de grado medio en Instalación y mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas o, en un nivel superior, el ciclo formativo de grado superior de Mantenimiento de equipo industrial.

También puede acceder a esta profesión el alumnado que provenga de ramas de formación reglada relacionadas con la Mecánica, Electricidad y Electrónica.

Además, puede alcanzarse la formación adecuada para este puesto por la vía de la formación ocupacional a través del certificado de profesionalidad de electromecánico de mantenimiento. De cualquier forma, el punto de partida para ejercer esta ocupación es tener conocimientos, por cualquier vía de Formación Profesional, de mecánica y electricidad, avanzando en cuanto a la categoría profesional según el grado de experiencia. La formación previa va unida de manera ineludible a la experiencia, considerada como uno de los requerimientos más importantes en su trabajo, puesto que más de las tres cuartas partes de los empleados/as de mantenimiento opinan que la realización de las tareas de mantenimiento requiere mucha experiencia.

El personal de mantenimiento, por la complejidad de las tareas que realizan, posee bastante grado de iniciativa para la resolución de problemas dentro del ámbito de sus competencias. Tanto la autonomía como la



iniciativa en el trabajo son mayores cuanto más alta es su categoría profesional.

El trabajo realizado por el personal de mantenimiento es complejo en cuanto a que requiere habilidades específicas para la resolución de problemas derivados del funcionamiento de la maquinaria, no pudiendo considerarse un trabajo monótono o repetitivo por la variedad de situaciones que pueden presentarse. La gran mayoría de los/as trabajadores/as de mantenimiento opinan que su trabajo necesita un alto grado de habilidades, mucha experiencia y que la cualificación es muy importante, pero no es un trabajo repetitivo.

Se relacionan con subordinados, superiores y compañeros. Poseen una antigüedad en el sector, en la empresa y en el puesto mayor a tres años. Su conocimiento sobre los equipos de producción y la especificidad de éstos en cada industria hace que sean ocupaciones estables dentro de cada empresa.

Preparan y mantienen las líneas, tanto en producción como sin ella. Puesta a punto de las líneas antes del inicio (cambia las bobinas, marcajes, etcétera, todo lo correspondiente a una puesta a punto), cambia las piezas necesarias en las máquinas para su actividad, realiza los trabajos de soldadura o ajustes, controla y comprueba el buen funcionamiento de los equipos de la línea, detecta los problemas para comunicar su reparación, vigila sus dependencias para comunicar a su inmediato superior su deficiencia en la actividad, confecciona los partes de averías, estadillos u otras necesidades que la Empresa solicita.

Manifiestan como principal barrera de acceso a la formación la falta de disponibilidad horaria, y un bajo nivel de motivación, y en los últimos tres años han realizado cursos de PRL principalmente.

El /La trabajador/a de mantenimiento tiene una alta responsabilidad debido a la importancia de su trabajo para el correcto funcionamiento del proceso en general. La responsabilidad varía dependiendo de la categoría profesional que posean. Los/as trabajadores/as con mayor responsabilidad y categoría profesional dentro de este grupo son los encargados del mantenimiento de las instalaciones de frío y de control atmosférico.

III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de PYMES y microempresas.



U.C.	FUNCIONES CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
1	1	Conocimientos de la maquinaria	Elaborar un plan de mantenimiento	Razonamiento abstracto, precisión, capacidad de análisis y madurez de juicio en el cumplimiento y adaptación del Plan general de mantenimiento

IV- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

Los/Las mecánicos/as y ajustadores/as encuestados no han demandado ninguna acción formativa.

MÓDULOS	Curso de prevención de riesgos laborales para maquinaria industrial	Curso Básico de mecánicos y ajustadores de máquinas industriales	Curso avanzado de mecánicos y ajustadores de máquinas industriales
Prevenición riesgos laborales	X		X
Formación EPI	X		X
Manejo maquinaria específica		X	X

Leyenda:

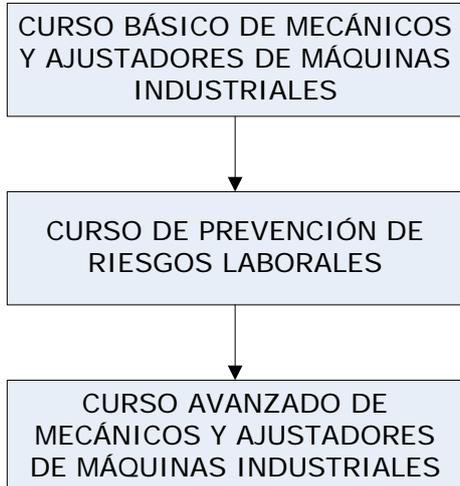
Módulo transversal



Módulo específico



ITINERARIO FORMATIVO



Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

V- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Nº de trabajadores/as afectados/as: 150	
Colectivos : Mayores de 45 años	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
Calidad aplicada al mantenimiento industrial	- PRL - Calidad aplicada al mantenimiento industrial



OCUPACIÓN: Representantes de comercio y Técnicos/as de venta.

C.N.O: 3320

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 3

COMPETENCIA GENERAL

Realizar las operaciones de promoción y venta de productos. Desarrollar y mantener actualizados los conocimientos sobre los productos de la empresa con el fin de desarrollar de forma competitiva la venta. Asesorar al cliente identificando y analizando sus necesidades. Cerrar la venta conforme las condiciones establecidas por la empresa.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Desarrollar y mantener actualizados los conocimientos sobre los productos de la empresa

Función 1	Actualizar la información sobre los productos
Función 2	Cerrar la venta

INNOVACIONES

- o Afecta al procedimiento: Aumento del pedido vía EDI

UNIDAD COMPETENCIAL 3: Alcanzar los objetivos establecidos

Función 1	Conseguir los objetivos de venta establecidos por la empresa
-----------	--

II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable estudios superiores con contenidos de marketing.

EXPERIENCIA DEMANDADA: Dos años preferiblemente



2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	0.6%							
			100%			XX		

Nivel de estudios: Estudios primarios

2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Compañeros, superiores y clientes	ALTO	MEDIO

FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
INDEFINIDO	COMPLETA-CONTINUA

RIESGOS PROFESIONALES				
Tipo de riesgo	RIESGOS LABORALES			ENFERMEDADES DERIVADAS
	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento			X	
Cortes			X	
Estrés térmico			X	
Golpes			X	
Sobreesfuerzo			X	
Infecciones (Hongos-Bacterias)			X	
Vías respiratorias			X	



2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general	x		
Memoria		x	
Creatividad			x
Madurez de juicio	x		
Percepción de diferencias		x	
Razonamiento abstracto	x		
Razonamiento numérico		x	
Comprensión verbal		x	
Fluidez verbal	x		
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz		x	
Destreza manual		x	
Resistencia			x
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez		x	
Coordinación		x	
Precisión		x	
Constancia	x		
Capacidad de mando	x		
ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		x	
Tolerancia		x	
Abierto al cambio	x		
Integración		x	
Interacción		x	
Cooperación		x	
CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad	x		
Iniciativa			x
Toma de decisiones		x	
Dinamismo		x	
Capacidad de Análisis	x		
Serenidad		x	
Autocontrol		x	
Equilibrio personal		x	



COMPETENCIAS PROFESIONALES	
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	
Características técnicas de cada producto	
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS	CONOCIMIENTOS LEGALES
Manejo de aplicaciones informáticas de gestión de ventas	Higiene alimentaria Trazabilidad Normas de calidad

Estos/as trabajadores/as no son muy numerosos debido al tamaño medio de las empresas de producción de alimentos, bebidas y tabaco en la Comunidad de Madrid. Se relacionan directamente con el pequeño comercio o con centrales de compras, donde efectúan sus ventas.

Demandan formación en Marketing, idiomas y escaparatismo. Sus principales barreras para acceder a la formación son la falta de disponibilidad horaria y un bajo nivel de motivación.

III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de PYMES y microempresas.

U.C.	FUNCIONES CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
1	2	Conocimiento de las nuevas gestiones para realizar pedidos	Explicar condiciones de venta a clientes que emplean el EDI	Razonamiento abstracto, comprensión verbal, fluidez verbal, abierto al cambio e interacción ante los cambios de protocolo y las nuevas relaciones que se establecen con los clientes



IV. DEMANDA FORMATIVA

El 100% de los/las trabajadores/as demandan formación de Escaparatismo ofimática e inglés.

V- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

MÓDULOS	Curso de iniciación a la venta	Curso avanzado de ventas	Curso de innovaciones en comercio
Ofimática	X	X	
Tics		X	X
Marketing	X		
Softwares específicos logística		X	X
Nuevas presentaciones productos, envasados, formatos			X

Leyenda:

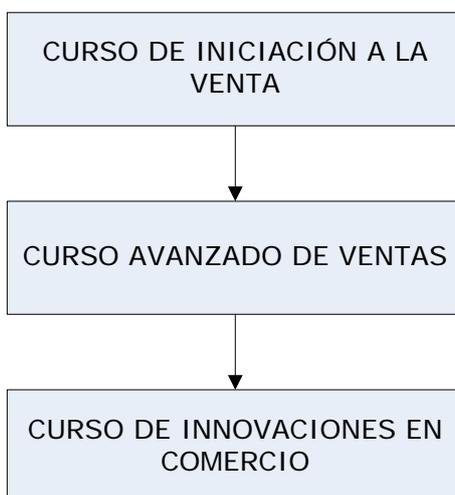
Módulo transversal



Módulo específico



ITINERARIO FORMATIVO



VI- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

Nº de trabajadores/as afectados/as: 70	
Colectivos prioritarios afectados: No se han detectado de forma significativa	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
- Herramientas informáticas de gestión de ventas: EDI	- Nuevos productos y presentaciones



OCUPACIÓN: Encargado/a de sección dentro de un comercio y asimilados/as

C.N.O: 5320

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 3

COMPETENCIA GENERAL:

Organizar el trabajo solventando los problemas que puedan surgir cotidianamente, informando a sus superiores al respecto. Realizan también las mismas tareas de las personas que supervisan.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Asesorar a los clientes.

Función 1	Realizar la acogida y asesoramiento de los clientes.
-----------	--

- Innovación que afecta a los procedimientos: Incorporación de nuevos productos.

UNIDAD DE COMPETENCIA 2: Gestión y abastecimiento del surtido.

Función 1	Elaborar inventarios.
Función 2	Realizar los pedidos y el control de stocks
Función 3	Abastecimiento de mercancía
Función 4	Reposición de mercancía en tienda
Función 5	Exponer el género

INNOVACIONES

- Innovación que afecta a los procedimientos y a la técnica: Nuevos productos.



UNIDAD COMPETENCIAL 3: Realizar el despiece de la carne.

Función 1 Despiezar, deshuesar o filetear la mercancía.

UNIDAD COMPETENCIAL 4: Organizar, dirigir y controlar las tareas.

Función 1 Organizar, dirigir y controlar las tareas.

II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable Técnico grado medio o superior en conservería vegetal, cárnica o de pescado; Industrias alimentarias o Elaboración de aceites y jugos

EXPERIENCIA DEMANDADA: Dos años preferiblemente

2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	11,3%	35%	65%			X		
						X		

Nivel de estudios: Estudios primarios EGB, ESO o equivalente; FPI o Ciclo Formativo de Grado Medio.

2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Trabajo en equipo, relación con agentes externos	Medio	medio



FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
Indefinido/fijo	Completa, partida

RIESGOS PROFESIONALES				
RIESGOS LABORALES				ENFERMEDADES DERIVADAS
Tipo de riesgo	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento			X	
Cortes			X	
Estrés térmico			X	
Golpes			X	
Sobreesfuerzo			X	
Infecciones (Hongos-Bacterias)			X	
Vías respiratorias			X	

2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

COMPETENCIAS PROFESIONALES			
APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general	X		
Memoria		X	
Creatividad		X	
Madurez de juicio		X	
Percepción de diferencias		X	
Razonamiento abstracto		X	
Razonamiento numérico		X	
Comprensión verbal	X		
Fluidez verbal	X		
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz			X
Destreza manual			X
Resistencia			X
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez		X	
Coordinación	X		
Precisión		X	
Constancia		X	
Capacidad de mando	X		



ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad	X		
Tolerancia	X		
Abierto al cambio	X		
Integración	X		
Interacción	X		
Cooperación	X		
CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad	X		
Iniciativa	X		
Toma de decisiones	X		
Dinamismo		X	
Capacidad de Análisis		X	
Serenidad		X	
Autocontrol	X		
Equilibrio personal	X		
COMPETENCIAS PROFESIONALES			
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS			
Características de nuevos productos y nuevas presentaciones			
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS		CONOCIMIENTOS LEGALES	
Manejo aplicaciones informáticas de gestión de stocks		Calidad Trazabilidad	

Esta ocupación engloba a trabajadores/as que además de realizar las mismas funciones que sus subordinados se encargan de la gestión del local en ausencia de sus superiores. Esta tarea la desempeñan de forma continua, solventando los pequeños problemas que puedan surgir en cuanto a una atención especializada al cliente, posibles dudas de subordinados y gestión del personal.

Manifiestan haber recibido formación en los últimos tres años sobre PRL, Higiene y sanidad, nuevos productos de temporada, Manipulación, caducidad y conservación del pescado, etc, y que dicha formación ha sido útil para mejorar su desempeño laboral.

En su mayoría reflejan como principal barrera de acceso a la formación la Falta de disponibilidad horaria.

Demandan formación en temas relacionados con Atención al cliente, Idiomas, Marketing, Contabilidad, Nuevas tendencias de mercado, etc.



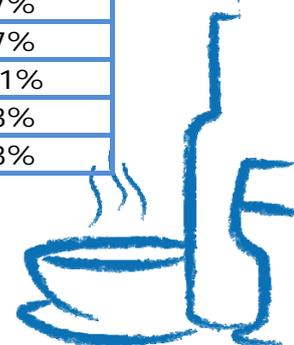
III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de PYMES y microempresas.

U.C.	FUNCIONES CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
1	1	Conocimiento sobre los nuevos productos existentes en el mercado	Asesorar a los clientes sobre los nuevos productos que se incorporan al mercado	Inteligencia general, fluidez verbal, abierto al cambio y con iniciativa para informar al cliente sobre las novedades
2	3	Conocimiento sobre los nuevos productos existentes en el mercado	Comprar en MercaMadrid nuevos productos que demanden los clientes	Inteligencia general, flexibilidad, tolerancia. abierto al cambio, integración en la elección de nuevos productos

IV. DEMANDA FORMATIVA

ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Atención al cliente	8,7%
Contabilidad	4,3%
Control genero/calidad	4,3%
Idiomas	8,7%
Informática	8,7%
Ingles	8,7%
Marketing	8,7%
Ninguna	26,1%
Nuevas tendencias de mercado	4,3%
Pastelería	4,3%



ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Sanidad y legislación	4,3%
Técnicas de ventas	8,7%

Dentro de esta ocupación existe una demanda diversa relacionada con idiomas, marketing, atención al cliente, informática, etc.

V- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

MÓDULOS	Curso de innovaciones en el mercado	Curso de escaparatismo y presentación	Curso de merchandising alimentario
Nuevas tendencias de mercado	X		X
Marketing	X		X
Nuevas presentaciones productos, envasados, formatos	X	X	
Escaparatismo/Decoración	X	X	

Leyenda:

Módulo transversal



Módulo específico



ITINERARIO FORMATIVO



VI - ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

Nº de trabajadores/as afectados/as: 3300	
Colectivos prioritarios afectados: de mayor a menor cuantía: mujeres, > 45 años e inmigrantes	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
-	- Debido a las barreras de acceso a la formación se prevé una demanda continuada de Atención al cliente, Marketing, Higiene y Seguridad e Idiomas



OCUPACIÓN: Cajeros/as, taquilleros/as excepto bancos

C.N.O: 4601

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 2

COMPETENCIA GENERAL

Realizar las operaciones de cobro de dinero como pago de mercancías, devuelven cambio y entregan recibos o facturas y cotejan el importe de las facturas de las ventas realizadas, empaquetan la mercancía y realizan el servicio postventa de atención y fidelización del cliente.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Expedición de la mercancía y cobro del producto

Función 1	Operar cajas registradoras ó TPV
Función 2	Preparar el importe total de la caja para su ingreso

INNOVACIONES

- Innovación que afecta a los procedimientos y a la técnica: Incorporación de nuevos equipos: TPV.

UNIDAD DE COMPETENCIA 2: Realiza el empaquetado del producto

Función 1	Empaquetar las mercancías
-----------	---------------------------

INNOVACIONES

- Innovación que afecta a los procedimientos y a la técnica: Nuevos formatos de empaquetado, bolsas térmicas, cierres adhesivos, etc.



UNIDAD COMPETENCIAL 3: Realizar el servicio postventa

Función 1	Informa al cliente de las ofertas y servicios existentes
Función 2	Recibe las quejas o solicitudes de los clientes

INNOVACIONES

- Innovación que afecta a los procedimientos y a la técnica: Aumento de la fidelización de clientes mediante tarjetas o puntos.

II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable Técnico grado medio o superior en conservería vegetal, cárnica o de pescado; Industrias alimentarias o Elaboración de aceites y jugos

EXPERIENCIA DEMANDADA: Dos años preferiblemente

2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	0,6%	100%	0%		X	X		

Nivel de estudios: FP I - Grado medio

2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Trabajo en equipo, relación con los agentes externos	Medio	Medio

FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
Indefinido/fijo	Media



RIESGOS PROFESIONALES				
RIESGOS LABORALES				ENFERMEDADES DERIVADAS
Tipo de riesgo	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento			x	
Cortes			x	
Estrés térmico			x	
Golpes			x	
Sobreesfuerzo			x	
Infecciones (Hongos-Bacterias)			x	
Vías respiratorias			x	

2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general		x	
Memoria		x	
Creatividad		x	
Madurez de juicio			x
Percepción de diferencias	x		
Razonamiento abstracto		x	
Razonamiento numérico	x		
Comprensión verbal		x	
Fluidez verbal	x		
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz	x		
Destreza manual	x		
Resistencia		x	
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez	x		
Coordinación	x		
Precisión	x		
Constancia		x	
Capacidad de mando			x
ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		x	
Tolerancia		x	
Abierto al cambio	x		
Integración		x	
Interacción		x	
Cooperación	x		



CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad		X	
Iniciativa	X		
Toma de decisiones			X
Dinamismo		X	
Capacidad de Análisis			X
Serenidad		X	
Autocontrol		X	
Equilibrio personal		X	
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS			
Características de los productos			
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS		CONOCIMIENTOS LEGALES	
Manejo de caja registradora y TPV		PRL Trazabilidad	

III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de Pymes y microempresas.

UNIDAD COMPETENCIAL	FUNCIONES CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
1	1	Conocimiento de nuevas cajas registradoras y TPVs	Operar con TPVs	Razonamiento numérico, inteligencia general y destreza manual en el manejo del TPV
2	1	Conocimiento de los nuevos formatos, presentaciones que existen en el mercado	Empaquetar los productos adaptados a las necesidades del mercado	Destreza manual, flexibilidad, abierto al cambio, y creatividad para ejecutar nuevas presentaciones para el empaquetado



UNIDAD COMPETENCIAL	FUNCIONES CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
3	1	Conocimientos de marketing	Fidelizar al cliente a través a través de diversas promociones y campañas de puntos	Inteligencia general, creatividad, fluidez verbal e Iniciativa para implementar nuevas campañas de fidelización al cliente

IV- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

Los/las trabajadores/as cajero/a de comercio consideran que no necesitan más formación de la que ya poseen.

MÓDULOS	Curso de nuevas tecnologías	Curso de nuevas presentaciones en el comercio	Curso avanzado de cajero de comercio
Marketing		X	X
Software específicos logística	X		X
Nuevas presentaciones productos, envasados, formatos		X	X
Ofimática	X		X

Leyenda:

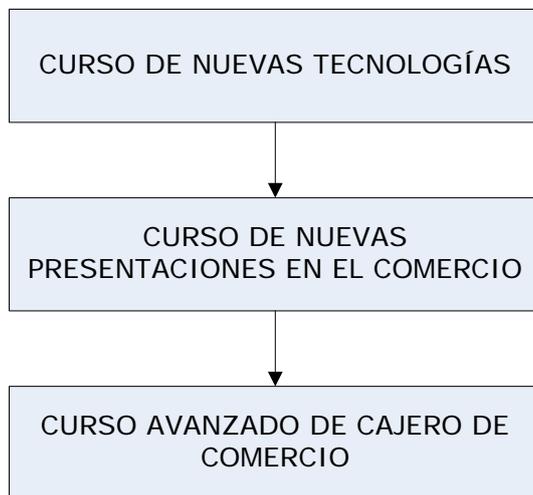
Módulo transversal



Módulo específico



ITINERARIO FORMATIVO



V- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

Nº de trabajadores/as afectados/as: 175	
Colectivos prioritarios afectados: No se aprecian significativamente	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
- Atención al cliente	- Atención al cliente - Nuevas presentaciones



OCUPACIÓN: Dependientes/as y Exhibidores/as en tiendas, almacenes, quioscos, y mercados

C.N.O: 5330

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 3

COMPETENCIA GENERAL.

Realizar las operaciones de presentación y venta de mercancías al público. Reponer nueva mercancía una vez agotada la expuesta. Gestionar la operación de compra de materia prima.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Asesorar a los clientes.

Función 1	Realizar la acogida y asesoramiento de los clientes.
Función 2	Realizar los pedidos y el control de stocks
Función 3	Abastecimiento de mercancía
Función 4	Reposición de mercancía en tienda
Función 5	Exponer el género

INNOVACIONES

- Innovación que afecta a los procedimientos y a la técnica: Nuevos productos

UNIDAD COMPETENCIAL 3: Realizar el despiece de la carne.

Función 1	Despiezar, deshuesar o filetear la mercancía.
-----------	---

UNIDAD COMPETENCIAL 4: Higienización de la zona de trabajo.

Función 1	Limpiar y recoger la mercancía tras el cierre al público
-----------	--



II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable Técnico grado medio o superior en conservería vegetal, cárnica o de pescado; Industrias alimentarias o Elaboración de aceites y jugos

EXPERIENCIA DEMANDA: Dos años preferiblemente

2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	29,4%	41,8%	51,9%		x	XX		

Nivel de estudios: Estudios primarios, EGB, ESO o equivalente

2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Trabajo en equipo, relación con agentes externos	Medio	Medio

FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
Fijo/indefinido	Partida

RIESGOS PROFESIONALES				
Tipo de riesgo	RIESGOS LABORALES			ENFERMEDADES DERIVADAS
	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento			x	
Cortes			x	
Estrés térmico			x	
Golpes			x	



RIESGOS PROFESIONALES				
RIESGOS LABORALES				ENFERMEDADES DERIVADAS
Tipo de riesgo	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Sobreesfuerzo			x	
Infecciones (Hongos-Bacterias)			x	
Vías respiratorias			x	

2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general		x	
Memoria		x	
Creatividad			x
Madurez de juicio	x		
Percepción de diferencias	x		
Razonamiento abstracto		x	
Razonamiento numérico	x		
Comprensión verbal	x		
Fluidez verbal	x		
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz		x	
Destreza manual		x	
Resistencia		x	
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez	x		
Coordinación	x		
Precisión	x		
Constancia	x		
Capacidad de mando			x
ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		x	
Tolerancia		x	
Abierto al cambio			x
Integración		x	
Interacción		x	
Cooperación		x	



CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad	X		
Iniciativa		X	
Toma de decisiones		X	
Dinamismo	X		
Capacidad de Análisis	X		
Serenidad	X		
Autocontrol	X		
Equilibrio personal	X		
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS			
Atención al cliente			
Características de los productos			
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS		CONOCIMIENTOS LEGALES	
Manejo de caja registradora y tpv, en caso de ser necesario su uso		Trazabilidad PRL	

Estos trabajadores/as manifiestan haber realizado formación en los últimos tres años. La temática es muy diferente, Dependiente de comercio, Diseño de páginas web, Azafata y relaciones públicas, Informática, Ofimática, PRL, etc, sin embargo de toda la formación recibida expresan que ha sido decisiva para mejorar su desempeño laboral.

La falta de disponibilidad horaria y el bajo nivel de motivación son las principales razones esgrimidas para la no realización de formación continua.

Demandan formación sobre Novedades: Carnicería, pollería y pescadería; Despiece cárnico; Decoración; Escaparatismo; Finanzas; Idiomas; Informática, etc.

III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de PYMES y microempresas.



UNIDAD COMPETENCIAL	FUNCIONES CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
1	1	Conocimiento de los nuevos productos que surjan en el mercado	Asesorar a los clientes a cerca de los nuevos productos del mercado	Fluidez verbal, inteligencia general, interacción e iniciativa en el traslado de información a los clientes sobre nuevos productos, sus usos y utilidades
2	3			

IV. DEMANDA FORMATIVA

Dentro de esta ocupación existe una demanda diversa relacionada con idiomas, marketing, atención al cliente, informática, etc.

ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Atención al cliente	8,3%
Contabilidad	4,2%
Control genero/calidad	4,2%
Idiomas	8,3%
Informática	8,3%
Ingles	8,3%
Marketing	8,3%
Ninguna	25,0%
Nuevas tendencias de mercado	8,3%
Pastelería	4,2%
Sanidad y legislación	4,2%
Técnicas de ventas	4,2%
Técnicas de ventas, mayor conocimiento sobre las frutas y verduras (origen, trato, maduración)	4,2%



V- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

MÓDULOS	Curso de innovaciones en el mercado	Curso de escaparatismo y presentación	Curso de merchandising alimentario
Nuevas tendencias de mercado	X		X
Marketing	X		X
Nuevas presentaciones productos, envasados, formatos	X	X	
Escaparatismo/decoración	X	X	

Leyenda:

Módulo transversal



Módulo específico



ITINERARIO FORMATIVO



VI- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

Nº de trabajadores/as afectados/as: 8500	
Colectivos prioritarios afectados: Mujeres, > 45 años e inmigrantes	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
-	<ul style="list-style-type: none"> - Novedades: nuevos productos, nuevas presentaciones - Técnicas de venta - Escaparatismo - Inglés comercial



OCUPACIÓN: Gerencia de empresas de comercio al por menor con menos de 10 asalariado/as

C.N.O: 1220

NIVEL DE CUALIFICACIÓN: 5

Realizar las operaciones de planificación, dirección y coordinación de las actividades de la empresa, por cuenta propia o en representación del propietario.

I. CONTENIDOS DE LA OCUPACIÓN:

UNIDAD DE COMPETENCIA 1: Planificar, coordinar y dirigir el funcionamiento de la empresa. Elaborar presupuestos. Supervisar el trabajo diario.

Función 1	Planificar, coordinar y dirigir el funcionamiento de la empresa.
Función 2	Elaborar presupuestos, órdenes de compra y pagos.
Función 3	Supervisar el trabajo diario.

INNOVACIONES

- o Afecta al procedimiento:
 - Nuevos requerimientos legislativos.
 - Cambios en las preferencias de los clientes, necesidad de nuevos productos.

II. PERFIL PROFESIONAL TIPO

FORMACIÓN DEMANDADA: Deseable Licenciatura en Empresariales, Marketing o Comercio.

EXPERIENCIA DEMANDADA: Dos años preferiblemente



2.1. MARCO DE EMPLEO:

Tendencia de la ocupación	Volumen de empleo	Distribución por sexo		Nivel de cualificación				
		M	H	1	2	3	4	5
Estable	18.6%	42%	57%					
								x

Nivel de estudios: Estudios Primarios, EGB, ESO o equivalente (33%)

2.2. ENTORNO SOCIO-LABORAL:

FACTORES SOCIALES		
Relaciones en el desempeño del trabajo	Nivel de autonomía	Nivel de responsabilidad
Subordinados, clientes y proveedores	Total	Máximo

FACTORES ADMINISTRATIVOS-ECONÓMICOS	
Tipo de contrato	Tipo de jornada
Autónomos/as (89%)	Partida

RIESGOS PROFESIONALES				
Tipo de riesgo	RIESGOS LABORALES			ENFERMEDADES DERIVADAS
	PROBABILIDAD			
	Alta	Media	Baja	
Atrapamiento			X	
Cortes			X	
Estrés térmico			X	
Golpes			X	
Sobreesfuerzo			X	
Infecciones (Hongos-Bacterias)			X	
Vías respiratorias			X	



2.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES

APTITUDES INTELECTUALES	Valoración		
	Alta	Media	Baja
Inteligencia general	X		
Memoria	X		
Creatividad	X		
Madurez de juicio	X		
Percepción de diferencias	X		
Razonamiento abstracto		X	
Razonamiento numérico	X		
Comprensión verbal	X		
Fluidez verbal		X	
APTITUDES MOTRICES			
Coordinación psicomotriz		X	
Destreza manual		X	
Resistencia		X	
ACTITUDES ORGANIZATIVAS			
Rapidez	X		
Coordinación	X		
Precisión	X		
Constancia	X		
Capacidad de mando	X		
ACTITUDES DE INTERACCIÓN CON EL ENTORNO			
Flexibilidad		X	
Tolerancia		X	
Abierto al cambio	X		
Integración		X	
Interacción	X		
Cooperación		X	
CAPACIDADES DE RESPUESTA A CONTINGENCIAS			
Responsabilidad	X		
Iniciativa	X		
Toma de decisiones	X		
Dinamismo	X		
Capacidad de Análisis	X		
Serenidad	X		
Autocontrol	X		
Equilibrio personal		X	



COMPETENCIAS PROFESIONALES	
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	
Gestión administrativa de Pymes y microempresas	
CONOCIMIENTOS TECNOLÓGICOS	CONOCIMIENTOS LEGALES
Características y principales usos de nuevos productos	Normativa de calidad aplicada al comercio Ley de protección de datos (gestión de la fidelización de clientes)

La ocupación de gerente de empresas de comercio de menos de diez empleados/as agrupa a un colectivo de trabajadores/as que en un 88% son autónomos.

La mayoría de los/as trabajadores/as que desempeñan esta ocupación son mayores de 45 años, y con una gran antigüedad en el puesto y en el sector.

Durante los últimos 3 años un 42%, de los/as trabajadores/as encuestados/as, manifiesta haber recibido formación. Principalmente sobre Gestión de pymes, PRL, Pastelería, Seguridad alimentaria, Seguridad e higiene en el trabajo, etc.

Para mejorar su desempeño laboral demandan formación en Contabilidad, Atención al cliente, Escaparatismo ó Inglés.

Como dificultades de acceso a más formación un 39% expresa como principal motivo la falta de disponibilidad horaria, y aunque de forma general se manifiestan informados, un 29% desconoce la oferta existente.

III. MÓDULOS DE CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Las carencias formativas detectadas se relacionan con la aparición de innovaciones. Dichas innovaciones no son tal en las grandes empresas, pero si suponen cambios en los contenidos de las ocupaciones en el caso de PYMES y microempresas.



UNIDAD COMPETENCIAL	FUNCIÓN CON INNOVACIÓN	SABER TEÓRICO	SABER PRÁCTICO	SABER ESTAR/ACTUAR
1	1	Manejo de la información relevante	Conocer en todo momento las novedades que surjan en el negocio	Inteligencia general, madurez de juicio, coordinación y toma de decisiones para adoptar las novedades provechosas para su negocio: nuevos productos, TICs de gestión y trazabilidad, etc.

IV. DEMANDA FORMATIVA

En esta ocupación el 53.8% de las personas encuestadas no demanda ningún tipo de formación, pero el porcentaje restante se reparte entre idiomas, informática, escaparatismo y panadería.

ACCIONES FORMATIVAS	PORCENTAJE
Escaparatismo	12,5%
Idiomas	37,5%
Informática	25,0%
Pastelería, panadería	25,0%



V- PROPUESTA DE CURSOS E ITINERARIOS

MÓDULOS	Curso básico de gerencia de empresas	Curso avanzado de gerencia de empresas	Curso de innovaciones en el sector alimenticio
Ofimática	X	X	
Manipulación de alimentos	X		
Prevención riesgos laborales		X	X
Seguridad e higiene alimentaria	X		
Optimización de espacios	X		
Nuevas tendencias de mercado		X	X
Marketing		X	X
Nuevas presentaciones productos, envasados, formatos			X
Escaparatismo/decoración			X
Detección de información relevante	X		

Leyenda:

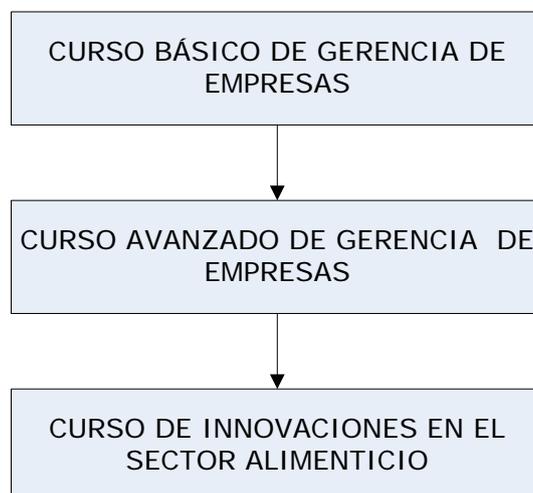
Módulo transversal



Módulo específico



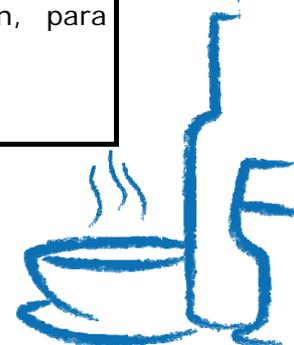
ITINERARIO FORMATIVO



VI- ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA Y DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Se adjuntan las principales características de las necesidades de formación para la ocupación, no se han detectado diferencias significativas en función de la necesidad detectada:

Nº de trabajadores/as afectados/as: 5400	
Colectivos prioritarios afectados: Mayores 45 años (57,6%)	
Carencias de la oferta formativa	Análisis anticipatorio de la demanda formativa para los próximos tres años
<ul style="list-style-type: none"> - Fidelización del cliente - Nuevos productos Project management 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevos productos (para colectivos especiales: diabéticos, sin gluten, para inmigrantes, etc.)



7.3. TABLA DE CONFLUENCIAS DE LA FORMACIÓN DEL SECTOR

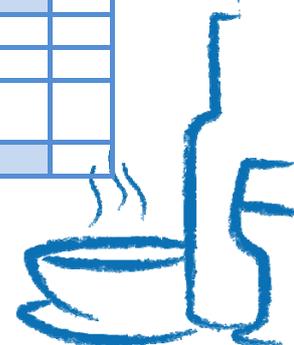
7.3.1. TABLA DE CONFLUENCIAS DE OCUPACIÓN POR CURSOS

	7802	8374	3121	4021	7613	3320	8377	8270	5330	4601	1122	1220	3073	5320
Curso de conservación de productos elaborados a base de cereales														
Curso de manejo de maquinaria para panadería y pastelería														
Curso de iniciación a la pastelería y panadería														
Curso de pastelería y panadería avanzada														
Curso básico de operador de panadería y pastelería														
Curso avanzado de operador de panadería y pastelería														
Curso de innovaciones en panadería y repostería														
Curso de manejo de maquinaria en pastelería y repostería														
Curso de seguridad e higiene alimentaria														
Curso de toma de muestras en industria alimentaria														
Curso avanzado de técnico de laboratorio en industria alimentaria														
Curso básico de almacenero														
Curso de tratamiento de alimentos														



7.3.2. TABLA DE CONFLUENCIAS DE OCUPACIÓN POR MÓDULOS.

	7802	8374	3121	4021	7613	3320	8377	8270	5330	4601	1122	1220	3073
Formación en APPCC													
Ofimática													
Trazabilidad													
Manipulación de alimentos													
Prevención riesgos laborales													
Técnicas de conservación													
Seguridad e higiene alimentaria													
Tratamiento de residuos													
Formación EPI													
Optimización de espacios													
Normativas ISO													
Tics													
Nuevas tendencias de mercado													
Marketing													
Manejo máquina amasadora													
Manejo máquina batidora													
Manejo máquina divisora													
Manejo máquina boleadora													
Manejo máquina laminadora													
Manejo máquina cortadora													
Manejo máquina freidora													
Manejo hornos													
Manejo maquinaria específica													
Decoración productos													
Proceso de toma de muestras													
Softwares específicos logística													
Formación visor óptico													
Envasado de radiaciones ionizantes													
Nuevas presentaciones productos, envasados, formatos													
Tiempos de congelado													
Técnicas de fermentación													
Nuevas materias primas de rellenos													
Escaparatismo/decoración													



	7802	8374	3121	4021	7613	3320	8377	8270	5330	4601	1122	1220	3073
Detección de información relevante													

Leyenda:

Módulo transversal



Módulo específico



7.3.3. TRATAMIENTO DEL SECTOR EN EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES PARA CADA OCUPACIÓN.

En este apartado se establecieron las equivalencias entre las ocupaciones y las Cualificaciones Profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que se publicó el 9 de marzo de 2004 en el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional.

En primer lugar se encuentra el código de la ocupación, acompañado del CNAE al que corresponde y el nombre de la ocupación, le sigue el nivel de cualificación que le corresponde y por último la correspondencia, si existe, con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, tanto con el código, como con la cualificación.



CÓDIGO OCUPACIÓN	CNAE	OCUPACIÓN	Nivel de cualificación	Código CNCP	CUALIFICACIÓN PROFESIONAL
8270	158	Encargado de operaciones de máquinas para elaborar productos alimenticios	3	INA176_3	INDUSTRIAS DE CONSERVAS Y JUGOS VEGETALES
8374	158	Operadores de máquinas para elaborar productos de panadería y repostería.	2	INA015_2	PANADERÍA Y BOLLERÍA
7802	158	Panaderos, pasteleros	2	INA015_2 INA107_2	PANADERÍA Y BOLLERÍA PASTELERÍA Y CONFITERÍA
8377	158	Operadores de máquinas para elaborar té, café y cacao	2	INA_2	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CAFÉS Y SUCEDÁNEOS DE CAFÉ
1122	158	Dirección de departamento de producción en empresas industriales	4		
3121	158	Técnico de laboratorio de Industria Alimentaria	3		
3073	158	Técnicos /as en el control de calidad	3		
4021	158	Empleados de control de abastecimientos e inventario	3	COM_3	GESTIÓN DE CONTROL Y APROVISAMIENTO
7613	158	Mecánicos y ajustadores de maquinaria industrial	3		
3320	158	Representantes de comercio y técnicos de venta	3	COM_3	GESTION COMERCIAL DE VENTAS
5320	522	Encargado/a de sección dentro de un comercio y asimilados	3	COM087_3	ATENCIÓN AL CLIENTE, CONSUMIDOR Y USUARIO.
4601	522	Cajero de comercio	2	COM085_2	ACTIVIDADES DE VENTA
5330	522	Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	2	COM085_2	ACTIVIDADES DE VENTA



CÓDIGO OCUPACIÓN	CNAE	OCUPACIÓN	Nivel de cualificación	Código CNCP	CUALIFICACIÓN PROFESIONAL
1220	522	Gerencia de empresas de comercio al por menor con menos de 10 asalariados	5		

Leyenda:

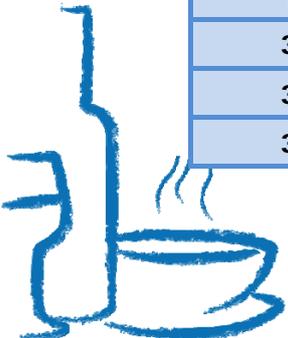
Ocupación específica

Ocupación relacionada:

7.4. ANÁLISIS DE LAS DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN

Las barreras de acceso a la formación también han sido extraídas de las encuestas a los/las trabajadores, en concreto en la pregunta 29 "¿qué dificultades encuentra en el acceso a la formación?", al igual que en el punto anterior se han ido definiendo ocupación por ocupación.

DIFICULTADES DE ACCESO	FALTA DE DISPONIBILIDAD HORARIA	LEJANÍA	BAJO NIVEL DE MOTIVACION	CARGAS FAMILIARES	FALTA DE OFERTA	DESCONOCIMIENTO DE LA OFERTA
1122	-	-	-	-	100%	-
1131	25%	25%	-	25%	-	25%
1132	14,28%	14,28%	14,28%	28,56%	14,28%	14,28%
1135	-	-	-	-	-	-
1137	33,33%	-	-	-	33,33%	33,33%
1139	50%				50%	-
1220	37,5%	12,5%	-	12,5%	12,5%	25%
3025	-	-	100%	-	-	-
3072	-	-	100%	-	-	-
3073	-	25%	25%	-	25%	25%



DIFICULTADES DE ACCESO	FALTA DE DISPONIBILIDAD HORARIA	LEJANÍA	BAJO NIVEL DE MOTIVACIÓN	FAMILIARES CARGAS	FALTA DE OFERTA	DESCONOCIMIENTO DE LA OFERTA
3320	20%	20%	20%	20%	-	20%
4021	33,33%	-	-	-	66,66%	-
5320	46,66%	-	19,98%	13,32%	13,32%	19,98%
5330	35,55%	11,1%	13,32%	8,88%	15,54%	15,54%
7613	33,33%	33,33%	-	-	33,33%	-
7802	34,72%	4,34%	13,02%	8,68%	26,04%	13,02%
8270	28,56%	14,28%	28,56%	-	14,28%	14,28%
8374	22,22%	-	11,11%	22,22%	22,22%	22,22%
8377	50%	-	50%	-	-	-
9700	50%	-	50%	-	-	-
N ° encuestas	49	14	23	15	28	23

El análisis de las dificultades de acceso a la formación ha sido realizado a partir de las entrevistas a los/las trabajadores/as, así podemos observar que mientras que hay ocupaciones en las que las barreras de acceso a la formación son diversas, como es el caso de la ocupación **1132 (dirección de departamentos de relaciones laborales y recursos humanos)**, en la cual, se abordan todas las barreras de acceso a la formación, como son *falta de disponibilidad horaria, lejanía bajo nivel de motivación, cargas familiares, falta de oferta y desconocimiento de la oferta*. Sin embargo, otras ocupaciones, como puede ser el caso de la **8377 (operador/a de máquinas para elaborar té, café y cacao)** atribuyen las barreras de acceso a la formación solo a algunas de las posibles.

En términos generales, podemos afirmar que la barrera más importante de acceso a la formación que se extrae de las encuestas es *la falta de disponibilidad horaria*, seguido de *la falta de oferta y desconocimiento de la oferta junto con bajo nivel de motivación*, siendo las menores barreras las *cargas familiares y la lejanía*.

Atendiendo a las barreras más frecuentes según los/las trabajadores/as, habría que llegar a un consenso entre empresario/as y trabajadores/as para repartir la formación entre horario laboral y personal, por una parte y por otra habría que realizar una labor de ampliación y difusión de la oferta formativa, con el fin de que sea accesible a la totalidad de la población activa.



8. CONCLUSIONES

8.1. CONCLUSIONES

⇒ ASPECTOS ECONÓMICOS

El análisis llevado a cabo de las diferentes variables económicas para los sectores de Fabricación de otros productos alimenticios y Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados va a permitir constatar una serie de datos estrictamente económicos, que reflejan la situación del sector durante el período analizado y permite establecer una tendencia para los próximos años.

Para ordenar estas conclusiones se recaba, de forma resumida, toda la información recogida con anterioridad para cada uno de los sectores y se va analizando para cada variable. Finalmente se analizará también la predicción establecida.

Número de empresas:

Para el CNAE 158 la distribución por empresas presenta un claro predominio de las microempresas, representado más de la mitad del sector, le siguen las pequeñas empresas con un porcentaje inferior al 30% y por último se sitúan las medianas y grandes empresas con porcentajes inferiores al 5%.

En el caso del sector correspondiente al CNAE 522 la distribución es la misma pero el predominio de las microempresas es cercano a la totalidad (97%), el resto se reparte entre las PYMES y las grandes empresas con un porcentaje total del 3%. Esta distribución va a ser significativa a la hora de analizar las demás variables.

La evolución a lo largo del trienio es similar en ambos sectores a excepción del grupo de microempresas que para el CNAE 158 presentan un crecimiento negativo a lo largo del trienio, mientras que para el CNAE 522 la evolución es positiva en los mismos porcentajes que cae el número de empresas en el otro sector.

El resto de grupos empresariales muestran la misma línea de evolución para ambos CNAEs: decrecimiento en pequeñas empresas y crecimiento en medianas y grandes aunque los porcentajes de evolución son diferentes siendo más significativas las pérdidas para el CNAE 158 y más destacados los crecimientos en el CNAE 522.



Así podemos concluir que en términos de unidades de producción el sector de Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados presenta una evolución más positiva y estable que el de Fabricación de otros productos alimenticios durante los años 2005 a 2007.

Número de empleados/as:

La distribución del número de empleados por tamaño de empresa sigue la misma tendencia que el número de empresas en el caso del CNAE 522, aunque los porcentajes tienen variaciones y el peso de las PYMES y grandes empresas es más significativo que en la variable anterior pero sin enturbiar el claro predominio de las microempresas que siguen con una representatividad del 80% del sector en volumen de empleo.

En el caso del CNAE 522 ahora la tendencia es inversa la mayor representatividad la ostentan las PYMES y grandes empresas superando el 90% del peso total de empleados del sector.

Estas distribuciones ponen de manifiesto que para que la participación en las demás variables del segmento de microempresas sea representativa éstas deben acaparar porcentajes elevadísimos en la cuota de unidades de producción del sector.

La evolución del variable empleo a lo largo de la etapa analizada sigue la misma tendencia que la marcada por el número de empresas, para el CNAE 158 las microempresas y pequeñas empresas presentan crecimientos negativos y las medianas y grandes empresas positivos. Las empresas que muestran un comportamiento recesivo en el conjunto del CNAE 522 son las pequeñas empresas, mientras que las microempresas, medianas y pequeñas muestran un dinamismo positivo. Al igual que en la variable número de empresas los porcentajes de crecimiento son superiores en el sector de Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados.

Facturación:

En términos de representatividad, para el CNAE 158, se mantiene la distribución de porcentajes establecida en la variable empleo aunque las microempresas y las PYMES pierden peso a favor de las grandes empresas. La distribución de la producción para las empresas englobadas bajo el CNAE 522 mantiene la primacía de las microempresas sobre las demás en similares porcentajes que el de empleo.

En cuanto a la evolución de la variable facturación para las empresas que se agrupan en el CNAE 158 la tendencia es igual que para la variable anterior excepto que en este punto las microempresas presentan indicios de



recuperación mostrando un porcentaje de crecimiento cercano al 2% y las medianas empresas registran caídas porcentuales de la producción en ese mismo rango.

Para las empresas del CNAE 522, el estrato que ahora presenta un crecimiento negativo es el de medianas empresas, los demás recogen tendencias alcistas.

Valor agregado:

La distribución de la riqueza entre los diferentes tramos de empresas a lo largo del trienio 2005-2007 se mantiene en la misma línea que las variables anteriores.

La generación de riqueza de las unidades de producción sigue la tendencia la baja en las microempresas del CNAE 158, mientras que los demás estratos presentan un crecimiento positivo, destacando los incrementos porcentuales de las medianas empresas que registraban hasta el momento ligeras desaceleraciones en todas las variables.

Para el CNAE 522, las pequeñas empresas siguen la línea de descenso acompañadas por las medianas empresas que comenzaron su retroceso en la variable facturación. Las microempresas y grandes empresas siguen con evolución positiva con crecimientos destacados por parte de las de más de 250 asalariados.

Una visión global por CNAEs y estratos nos presenta el siguiente mapa de referencia en cuanto a la evolución de las variables.

CNAE 158: Las microempresas y pequeñas empresas presentan crecimientos porcentuales negativos en todas las variables excepto en la facturación en caso de las microempresas y el valor agregado en caso de las pequeñas. Esto arroja la conclusión de que aunque la representatividad sea elevada en número de empresas la capacidad de las mismas de crear empleo y riqueza es reducida. Las medianas empresas sólo presentan un ligero decrecimiento en valores porcentuales de facturación y las grandes empresas en ninguna variable. Esto pone de manifiesto que la capacidad productiva y de riqueza del sector está en manos de las medianas y grandes empresas.

CNAE 522: Las microempresas y las empresas de más de 250 empleados presentan porcentajes de crecimiento positivo en todas las variables, esto acerca la conclusión de que el dinamismo del sector está concentrado en ambos extremos pero por diferentes motivos: en el caso de las microempresas por la gran concentración de las mismas que hay en el sector (cercano al 100%) y en el caso de las grandes empresas por su poder impulsor de producción y riqueza. En cuanto a los demás estratos los



que presentan un comportamiento más negativo son las pequeñas empresas, al igual que en el CNAE 158, mientras que las medianas crecen en términos de empresas y empleo pero no son capaces de impulsar su conjunto en términos de producción y valor agregado.

Predicciones Económicas:

Analizando los porcentajes de crecimiento estimado para el año 2010, se podría concluir que ambos sectores continúan en una línea alcista de crecimiento, más significativo en el caso de aquellas empresas que se agrupan bajo el CNAE 522, probablemente impulsado por el conjunto de micro y grandes empresas.

En el caso del CNAE 158 también se proyectan crecimientos importantes, excepto en la variable número de empresas donde se constata una caída del número de unidades, derivada probablemente de aquellas micro y pequeñas empresas que no han podido inculcar un ritmo de crecimiento positivo. El comportamiento del sector es responsabilidad de las medianas y grandes empresas.

Como aclaración, puntualizar que las previsiones se han hecho referenciadas a datos recogidos entre los años 2005 y 2007, cuando todavía no habían comenzado los efectos de la crisis económico-financiera actual que afecta a todos los sectores sin excepción, con lo cual cabe la posibilidad de que la realidad de estos sectores a año 2010 sea incluso inversa a los resultados establecidos a priori.

⇒ ASPECTOS PRODUCTIVOS Y ORGANIZATIVOS

Producción

Dentro del sector de fabricación de otros alimentos los procesos productivos se desarrollan, en general, procedimientos altamente mecanizados. Lo que implica una incorporación menor de trabajadores/as, con conocimientos muy especializados para el manejo de maquinaria específica. Esta tendencia se hace más evidente en las actividades de elaboración de chocolates, café, salsas y caramelos.

Existe una alta descentralización de los procesos de fabricación con respecto a las unidades de administración y dirección de las empresas. Debido a que se busca el desarrollo de estos procesos productivos bien cerca de la materia prima o bien de opciones más eficientes de almacenamiento y de búsqueda espacio territorial, las plantas productivas se ubican fuera de la Comunidad de Madrid



Por lo tanto un buen número de trabajadores/as que ocupan puestos de trabajo específicos de la producción en empresas de este sector, y que viven dentro de la Comunidad autónoma de Madrid, se encuentran en el deber de realizar largos desplazamientos fuera de la Comunidad. Esto tiene efectos sobre la disponibilidad de tiempo para su formación, y además no pueden formarse en los planes formativos de la Comunidad donde tienen su residencia.

Organización

La estructura organizativa de las empresas es una variable importante a la hora de establecer las posibilidades de que un/a trabajador/a reciba formación continua. La existencia de un departamento de Recursos humanos o de Formación facilita este punto. Y dicha existencia está directamente relacionada con el tamaño de la empresa.

El sector de comercio al por menor de alimentación, bebidas y tabaco en establecimientos especializados se caracteriza por tener una organización tradicional, basada en el negocio familiar.

Según datos del INE para el año 2008, en la Comunidad de Madrid, sólo el 2,5% de las empresas de producción de otros alimentos (CNAE 158) sobrepasaba los 50 asalariados/as, y para el sector de Comercio al por menor de alimentación, bebidas y tabaco en establecimientos especializados (CNAE 522) este segmento de empresas apenas llega al 0.10%. Analizando el número de empresas con menos de 10 asalariados/as, conforme la misma fuente, encontramos que para el sector de producción (CNAE 158) estas suponen un 77,5% de las empresas, y para el sector de Comercio al por menor de alimentación, bebidas y tabaco en establecimientos especializados (CNAE 522) la cifra asciende a un 98.8%.

Por otro lado para el estrato de empresas sin asalariados encontramos en el sector de producción de otros alimentos (CNAE 158) que representan el 30%, y en el sector de Comercio al por menor de alimentación, bebidas y tabaco en establecimientos especializados (CNAE 522) representan el 48%. Y además en ambos casos, mayoritariamente corresponden a trabajadores/as autónomos/as.

Esto significa poca capacidad de contratación por cuenta ajena y escasa demanda por aparte del empresario de demanda de personal cualificado y posibilidades de formación

Por lo tanto los autónomos y trabajadores de microempresas tienen altas dificultades para formarse, debido a la rigidez que esto implica en estas formas de organización.



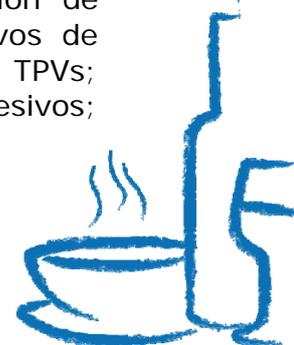
⇒ EFECTOS DE LA INNOVACIÓN

Las principales innovaciones actuales y en un futuro próximo son de carácter legislativo, relacionadas con la calidad y la trazabilidad. Afectan de una forma no sincronizada en el tiempo a las empresas conforme a su tamaño y a su tipo de organización. Así en grandes empresas, y/o empresas con organizaciones más modernas, se observa una experiencia en la implantación de este tipo de innovaciones con prácticas muy eficaces de los planes de mejora continua de la calidad por ejemplo. Sin embargo en microempresas, o empresas con estructura organizativa de tipo familiar, existe una demora en el dominio de la innovación.

Como esto afecta de forma distinta según tipología de empresa a los desarrollos laborales, la demanda de acciones formativas está en función de esto. Se demanda formación en empresas de tipo familiar respecto temas más generales como: Informática básica, Marketing, Idiomas, Escaparatismo, Contabilidad para PYMES, Nuevos productos y nuevas presentaciones y Atención al cliente. Las empresas de mayor tamaño o estructura organizativa más compleja, con departamento de Recursos humanos y/o de formación, solicitan o programan formación sobre Calidad, Aplicaciones de gestión y control de la producción, Trazabilidad y Logística.

Las innovaciones más significativas, en la actualidad y en un futuro próximo, que afectan a las ocupaciones del sector según niveles son:

NIVEL 2: gestión de la calidad y gestión medioambiental (normas ISO); sistemas de autocontrol de procesos y sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión; aplicación de la normativa de trazabilidad integrándola en el sistema informático de gestión; almacenamiento en silos y descarga automática; dosificadoras automáticas de pequeños ingredientes; levaduras líquidas o en salmuera con dosificado automático; pantallas táctiles y sistemas informatizados para la programación de los equipos o maquinaria; enfriamiento de masa por CO₂; enfriamiento por refrigeración; túneles o cámaras de ultracongelado; sistemas de autocontrol de procesos; nueva legislación de etiquetado; envasado de tetrabrik; envasado en doble bolsa; termosellado; formadoras de cubetas; robots de envasado y paletizado automatizado; codificadores para la trazabilidad; programas informáticos de gestión para registros, procesos, entrada y salidas de mercancía, etc.; reglamento (CE) 178/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo; TICS; métodos de reducción de tiempo para detectar patógenos, toxinas y contaminantes; tecnologías de la fermentación, de control de conservación de alimentos; tecnologías de frío para masas congeladas y productos precocidos dentro del proceso productivo; manejo de hornos para minimizar riesgo; incorporación de tecnologías medioambientales de medición de impacto; dispositivos de seguridad de la maquinaria y mejora en los EPI; incorporación de TPVs; nuevos formatos de empaquetado, bolsas térmicas y cierres autoadhesivos; aumento de la fidelización de clientes mediante tarjetas o puntos.



NIVEL 3: adquisición de nuevos equipos informáticos y software de control; implantación sistemas de control de calidad y gestión medioambiental normas ISO, y de medición de impacto ; sistemas de autocontrol de procesos y sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión; cumplimentación de la normativa de seguridad e higiene; pantallas táctiles y sistemas informatizados para la programación de los equipos o maquinaria; sistema de trazabilidad EDI; legislación para exportación ; legislación de etiquetado; nuevos envases y productos; programas informáticos de gestión , principalmente el SAP Business One; nuevos proceso y nueva maquinaria para análisis reológico de harina , para control de peso y de gases en línea automática , para almacenamiento en silos, para descarga y dosificación automática, para enfriamiento de masa por CO₂ , para hornos automáticos , para cámaras de fermentación y de ultracongelación; reglamento (CE)178/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo

NIVEL 4: adquisición de nuevos equipos informáticos y software de control; sistemas de control de calidad y gestión medioambiental normas ISO; sistemas de autocontrol de procesos y sistemas APPCC integrados en el sistema informático de gestión; cumplimentación de la normativa de seguridad e higiene.

NIVEL 5: nuevos requerimientos legislativos; cambios en las preferencias de clientes; necesidad de nuevos productos; técnicas de "Project Management"

⇒ ASPECTOS OCUPACIONALES Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Tendencia y volumen del empleo

Debido a que es un sector con tendencia a crecimiento, las ocupaciones se muestran estables.

La ocupación que absorbe un mayor volumen de empleo, el 29,4% en el sector es la de dependiente/a (C.N.O 5330), seguida de autónomos/as de comercio al por menor (C.N.O.1220), que participa en un 18.6%, posteriormente se posiciona los/las panaderos/as , pasteleros/as y confiteros/as con volumen de empleo del 12%.



Situación de la mujer trabajadora

En cuanto a la participación de la mujer por ocupación, se destaca : la ocupación **(5330) dependientas y exhibidoras en tiendas, almacenes, quioscos y mercados**; seguido de la ocupación **(7802)panaderas, pasteleras**, en el lado opuesto nos encontramos con que las ocupaciones en la que trabajan menos mujeres son las relacionadas con la distribución y logística y la dirección de departamentos

Al observar como se distribuyen las mujeres por **categoría profesional**, destaca el hecho de que la mayor parte de las mujeres son operarias, este hecho es justificado por los expertos/as en la reunión de validación como que la mujer sigue siendo mano de obra poco remunerada. La siguiente categoría que destaca es la de directivas, siendo las categorías de aprendiz y otros en las que menos mujeres están empleadas.

Si atendemos a la edad, prácticamente el 50% de las mujeres están en la franja de 31 a 45 años, seguido de las mujeres de 18 a 30 años

En cuanto al **nivel de estudios** de las mujeres la mayor parte poseen estudios primarios, EGB, BUP, ESO o equivalente, seguido de titulación superior y BUP, COU, Bachiller. Es importante tener en cuenta que el porcentaje de mujeres que tiene estudios primarios sin finalizar es muy bajo, siendo el menos representativo

Si nos fijamos en el número de mujeres que tienen como **cargas familiares** a personas dependientes podemos comprobar que se obtuvo más de un 90% de mujeres que no tienen como cargas familiares a personas dependientes.

Atendiendo al **tipo de contrato** destacan las mujeres que tienen contrato poco indefinido o fijo, quedando en el lado opuesto las que tienen contrato fijo discontinuo y las contratadas por ETT

Si se observan las gráficas de la **antigüedad de la mujer en el puesto** de trabajo, en la empresa y en el sector, podemos observar que la mayoría de las mujeres contestaron que tienen más de tres años de antigüedad tanto en el puesto de trabajo, como en la empresa y en el sector

Pasando a abordar la formación, se observa que es superior el número de mujeres que no han recibido formación en los últimos tres años, superando el 60%.



⇒ ASPECTOS FORMATIVOS

🚧 Barreras de acceso a la formación

Las barreras de acceso a la formación con las que se encontraron los/las trabajadores/as por orden de importancia son:

- 1) Falta de disponibilidad horaria
- 2) Falta de oferta formativa
- 3) Falta de conocimiento de la oferta formativa
- 4) Falta de motivación
- 5) Cargas familiares
- 6) Lejanía

🚧 Posicionamiento de la formación profesional para el empleo

A nivel general, existe un tratamiento diferente de la formación según el tipo de empresa tal y como se extrae de las observaciones directas, a nivel de formación se puede establecer en términos generales que en las PYMES y autónomos la mayoría de los/las empleados/as no han recibido formación específica sobre las ocupaciones que requieren los distintos puestos de trabajo, han ido aprendiendo "in situ" sin formación teórica y no reciben en ningún caso formación continua, principalmente por dos factores: que no consideran importante continuar estudiando una vez que se conoce el puesto de trabajo y que no tienen tiempo ni recursos para realizar este tipo de formación.

Por el contrario, la formación es un factor muy trascendente en las grandes empresas; una de las empresas del mundo del café que colaboró en el estudio dedica dos horas de formación semanales a sus trabajadores/as, planteando un plan de formación exhaustivo, que abarque todos ámbitos posibles dentro de su alcance. Otra importante empresa de panadería y bollería, que también colaboró con el estudio considera fundamental la formación del trabajador combinando la formación dentro del puesto de trabajo "in situ" cuando se incorpora un trabajador/a nuevo, con la formación continua en horario laboral.

A la hora de plantearse si sería necesaria una formación continua, son distintas también las opiniones en función de del tipo de empresa y del tamaño; por un lado se encuentran las PYMES y autónomos que se dedican fundamentalmente al sector de frutas/verduras, cárnico y del pescado , suelen ser pequeños puestos o empresas con pocos/as empleados/as y que



consideran que ya han aprendido lo suficiente, que no necesitan formación porque el desempeño de sus funciones les enseña todo y porque el horario laboral no les permitiría una conciliación entre vida personal y laboral, tampoco ven viable el afrontar los costes de la formación.

Las grandes empresas adoptan otra perspectiva, considerando que toda formación continua favorecería tanto al/la empresario/a como al/la trabajador/a, les preocupa que los/las trabajadores/as puedan formarse en el manejo de máquinas especializadas, en logística, optimización de los recursos, etc.

Cabe destacar el sector de pastelería y panadería dentro de la Comunidad de Madrid, todas las empresas colaboradoras en este estudio muestran su preocupación por no tener ninguna formación continua dentro de este ámbito en la Comunidad de Madrid, teniendo que salir a otras comunidades para poder formarse tanto en nuevas técnicas de elaboración, nuevos productos, como en escaparatismo, técnicas de envolturas, etc.

POSICIONAMIENTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA
A nivel general, se puede decir, que existe un buen sistema de Formación Profesional Reglada, sin embargo, existe demanda de formación reglada para alguna ocupaciones ,como es el caso de la de "sumiller", tal y como nos indicaba un experto en una de las entrevistas en profundidad. Por otra parte esta formación no tiene una adecuada correspondencia con la formación continua del/la trabajador/a, ya que, existen numerosas lagunas dentro de la formación continua del/la trabajador/a.

8.2. CARENCIAS FORMATIVAS Y ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

OCUPACIÓN: Encargado/a de operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios

CARENCIAS DE LA OFERTA FORMATIVA
<ul style="list-style-type: none"> • Uso de aplicaciones informáticas de gestión
ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS
<ul style="list-style-type: none"> • Electrónica y mantenimiento básico de maquinaria industrial • Uso de aplicaciones informáticas de gestión

OCUPACIÓN: Operador/a de máquina para elaborar productos de panadería, repostería y productos a base de cereales.



CARENCIAS DE LA OFERTA FORMATIVA

- Nuevos productos

ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Debido a las barreras se recomienda continuar programando formación en:

- Manejo de maquinaria
- Logística
- Gestión de Stocks
- Optimización de espacios

OCUPACIÓN: Panaderos/as, pasteleros/as y confiteros/as

CARENCIAS DE LA OFERTA FORMATIVA

- Nuevas demandas de fabricación: nuevos productos y presentaciones

ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

- Idiomas
- PRL
- Trazabilidad
- Seguridad e Higiene

OCUPACIÓN: Operadores/as de maquinas para elaborar té, café y cacao

CARENCIAS DE LA OFERTA FORMATIVA

- Uso de aplicaciones informáticas de gestión

ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

- Electrónica y mantenimiento básico de maquinaria industrial
- Uso de aplicaciones informáticas de gestión



OCUPACIÓN: Dirección de departamentos de producción en empresas industriales

CARENCIAS DE LA OFERTA FORMATIVA

No se aprecian carencias en la oferta ni barreras que obstaculicen la formación

ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

- Aplicación práctica de normativa de calidad

OCUPACIÓN: Empleado/a de control de abastecimiento e inventario

CARENCIAS DE LA OFERTA FORMATIVA

- PRL básico

ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

- Informática. Aplicaciones de gestión de stocks.
- Trazabilidad.

OCUPACIÓN: Representantes de comercio y Técnicos/as de venta.

CARENCIAS DE LA OFERTA FORMATIVA

- Herramientas informáticas de gestión de ventas: EDI

ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

- Nuevos productos y presentaciones

OCUPACIÓN: Encargado/a de sección dentro de un comercio y asimilados/as

CARENCIAS DE LA OFERTA FORMATIVA

- Nuevos productos

ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

Debido a las barreras de acceso a la formación se prevé una demanda continuada en:

- Atención al cliente
- Marketing
- Higiene y Seguridad
- Idiomas



OCUPACIÓN: Cajeros/as, taquilleros/as excepto bancos

CARENCIAS DE LA OFERTA FORMATIVA
ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS
<ul style="list-style-type: none"> • Novedades: nuevos productos, nuevas presentaciones • Técnicas de venta • Escaparatismo

OCUPACIÓN: Dependientes/as y Exhibidores/as en tiendas, almacenes, quioscos, y mercados

CARENCIAS DE LA OFERTA FORMATIVA
<ul style="list-style-type: none"> • Nuevos productos
ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS
<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de venta • Escaparatismo • Inglés comercial.

OCUPACION 3121: Técnico/a de laboratorio sanitario

CARENCIAS DE LA OFERTA FORMATIVA
No se aprecian carencias en la oferta ni barreras que obstaculicen la formación
ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA DEMANDA FORMATIVA PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación práctica de normativa de calidad



8.3. PROPUESTAS DE MEJORA

⇒ PROPUESTA DE CURSOS

Las propuestas de mejora se han realizado en base a cursos cualificantes, que obedecen a un recorrido formativo por ocupación y son los siguientes:

OCUPACIÓN: Encargado/a de operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios

C.N.O: 8270

- Curso de dirección básico de producción
- Curso avanzado de dirección de producción
- Curso de innovaciones en industria alimentaria II

OCUPACIÓN: Operador/a de máquina para elaborar productos de panadería, repostería y productos a base de cereales.

C.N.O: 8374

- Curso básico de operadores de maquinaria
- Curso avanzado de operadores de maquinaria
- Curso de innovaciones en industria alimentaria

OCUPACIÓN: Panaderos/as, pasteleros/as y confiteros/as

C.N.O: 7802

- Curso de iniciación a la panadería y pastelería
- Curso de manejo de maquinaria para panadería y pastelería
- Curso de conservación de productos elaborados a base de cereales
- Curso de panadería y pastelería avanzada



OCUPACIÓN: Operadores/as de maquinas para elaborar té, café y cacao

C.N.O: 8377

- Curso básico de encargado de operadores de máquinas
- Curso avanzado de encargado de operadores de máquinas
- Curso de innovaciones en la industria alimentaria de té, café y cacao

OCUPACIÓN: Dirección de departamentos de producción en empresas industriales

C.N.O: 1122

- Curso de iniciación al control de calidad
- Curso de toma de muestras en industria alimentaria
- Curso avanzado de técnico de control de calidad

OCUPACIÓN: Empleado/a de control de abastecimiento e inventario

C.N.O: 4021

- Curso básico de mecánicos y ajustadores de máquinas industriales
- Curso de prevención de riesgos laborales
- Curso avanzado de mecánicos y ajustadores de máquinas industriales

OCUPACIÓN: Representantes de comercio y Técnicos/as de venta.

C.N.O: 3320

- Curso de iniciación a la venta
- Curso avanzado de ventas
- Curso de innovaciones en comercio



OCUPACIÓN: Encargado/a de sección dentro de un comercio y asimilados/as

C.N.O: 5320

- Curso de escaparatismo y presentación
- Curso de merchandising alimentario
- Curso de innovaciones en el mercado

OCUPACIÓN: Cajeros/as, taquilleros/as excepto bancos

C.N.O: 4601

- Curso de nuevas tecnologías
- Curso de nuevas presentaciones en el comercio
- Curso avanzado de cajero de comercio

OCUPACIÓN: Dependientes/as y Exhibidores/as en tiendas, almacenes, quioscos, y mercados

C.N.O: 5330

- Curso de escaparatismo y presentación
- Curso de merchandising alimentario
- Curso de innovaciones en el mercado

OCUPACIÓN: Gerencia de empresas de comercio al por menor con menos de 10 asalariado/as

C.N.O: 1220

- Curso básico de gerencia de empresas
- Curso avanzado de gerencia de empresas
- Curso de innovaciones en el sector alimenticio



⇒ B) PROPUESTA ORGANIZATIVA

Programar los cursos a partir de la unidad de competencia de cada ocupación (microcursos) que permita al/la trabajador/a adquirir en un periodo corto de tiempo conocimiento, habilidades y destrezas requeridos a los niveles de empleo de procesos y procedimientos esenciales del puesto de trabajo que desempeña. Aplicando una metodología eminentemente práctica, interactiva, multicanal, como pueden ser cursos a través de teleformación o formación semi-presencial o formación "in situ".

Sería conveniente, plantearse acercar la formación a los centros de trabajo, debido a que la barrera principal de los/as trabajadores/as para formarse es la "no disponibilidad horaria". En este sentido, se plantea la posibilidad de adoptar prácticas formativas dentro de los mercados de venta.



9. EQUIPO DE TRABAJO

PERFIL	NOMBRE	ENTIDAD	ACTIVIDADES
DIRECTORA	Laura Benítez Mateo	FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CCOO	TODAS 1-4
TÉCNICO/A	Cristina Pérez Montserrat Novoa Zoa Navarro	MÉTODO ESTUDIOS CONSULTORES	FASES: 1-4. Dentro de estas fases NO: a) Diseñan y planifican las actividades necesarias para la ejecución de la acción. B) Elaboran los resultados e informes finales.
ANALISTA	Mercedes Mendoza	MÉTODO ESTUDIOS CONSULTORES	FASES: 1-4 Dentro de estas fases NO: a) Diseñan y planifican las actividades necesarias para la ejecución de la acción. b) Elaboran los resultados e informes finales.
ENCUESTADO RES/AS	Izaskun Ruiz Carolina Ulloa Cintya Elias	FORINLAB	FASE: 2
ADMINISTRATIVA	Carmen Moreno	FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CCOO	TODAS 1-4

